

PRILOG PROUČAVANJU NEKIH FUNDAMENTALNIH PITANJA NAUKE RADNOG PRAVA

§ 1. PREDMET I SADRŽINA RADNOG PRAVA

1. Radni odnosi kao primarni predmet Radnog prava

Polaznu i osnovnu tačku u označavanju i preciziranju predmeta Radnog prava čine radni odnosi (kao posebna i od drugih različita grupa društvenih odnosa koju reguliše zakonodavstvo o radu, a proučava Radno pravo kao naučna disciplina. S druge strane radni odnosi ne predstavljaju predmet proučavanja ni jedne druge grane prava. Baš ta različitost u predmetu proučavanja i opravdava postojanje Radnog prava kao zasebne i samostalne grane prava¹⁾.

2. Razvoj predmeta i sadržine Radnog prava

Izuzmu li se predkapitalističke društvene formacije (robovlasništvo i feudalizam) unutar kojih radnih odnosa nije ni bilo ili su postojali epizodično i sa zanemarljivim značajem u svom rudimentarnom obliku (locatio conductio operarum), odnosno nosili neke sličnosti sa radnim odnosnom (relacija: šegrt — kalfa — majstor), a o čemu će još biti reči, istorijski posmatrano norme radnog prava su se najpre ograničavale na regulisanje samo najamnih radnih odnosa. Šta više najamni radni odnos je svoj pravni osnov imao u ugovoru o najmu kome je, kao jednom od građansko-pravnih obligacionih ugovora, pripadalo odgovarajuće mesto u građanskim zakonicima prošlog veka.

Vremenom, u toku svoje evolucije radno pravo je stalno proširivalo krug pitanja koja reguliše, poboljšavalo kvalitet sadržanih rešenja i širilo domen ili područje primene svojih normi tako da je odavno prešlo okvir regulisanja najamnih, pa čak i radnih odnosa uopšte.

Savremeno Radno pravo proučava norme kojima se reguliše radni odnosi, što ostaje njegov primarni predmet, ali i načela i principe društvene organizacije rada kao i norme o institutima i institucijama koje su, na jedan ili drugi način u neposrednoj ili posrednoj vezi sa radnim odnosima. U tom smislu se, možda s više razloga nego i kod

¹⁾ U tom smislu vidi dr. A. Baltić — dr. M. Despotović: Osnovi radnog prava Jugoslavije — Sistem samoupravnih međusobnih radnih odnosa i osnovni problemi Sociologije rada, četvrto izdanje (u buduću: Osnovi radnog prava Jugoslavije), „Savremena administracija”, Beograd, 1975. god., str. 3.

ijedne druge grane prava, govori o Radnom pravu kao o pravu u ekspanziji i o njegovom univerzalizmu²⁾.

Od nekad vanredno skromnog broja fabričkih radnika, i to ne svih, sada se norme zakonodavstva o radu primenjuju na sve radnike i šire od toga na sva lica, u radnom odnosu bez obzira da li ih važeće pravo države u pitanju svrstava u kategoriju radnika, službenika ili nameštenika tamo gde je još uvek u primeni ovaj trojaki način terminološkog obeležavanja lica u radnom odnosu. Istina, kad je reč o službenicima kao licima u radnom (službeničkom) odnosu za njih su još uvek i u ne malom broju nacionalnih zakonodavstava ustanovljeni i prisutni posebni pravni režimi, manje ili više različiti od onih za radnike s ciljem očuvanja izvesnih privilegija za službenike. Dodajmo još da se poslednjih decenija norme zakonodavstva o radu sve češće i sve više počinju primenjivati, naravno pod određenim uslovima, i na lica izvan radnog odnosa, dakle na ona koja se ni na koji način ne mogu podvesti pod pojam „posloprimac” kojim su se terminom nekad, a ne retko je to i danas slučaj, obeležavala sva zaposlena lica. Razume se samo po sebi da se u istom smislu širi primena normi i na institucije unutar kojih, odnosno kod kojih se zapošljavaju lica u radnom odnosu bilo da je „poslodavac” fizičko ili pravno lice. U tom smislu govorimo o *personalnom i institucionalnom širenju radnog prava*. Primera radi pomenimo širenje propisa o socijalnom osiguranju, zaštiti na radu itd. na lica van radnog odnosa, a pod uslovima predviđenim u zakonu.

Širenje područja primene pravnih normi o položaju lica u radnom odnosu u *teritorijalnom pregledu* se ogleda u tome što je Radno pravo već odavno preraslo nacionalne granice. U tom smislu govorimo o nacionalnom i o Međunarodnom radnom pravu, a ovo drugo obzirom na teritoriju primene može biti regionalno i univerzalno, odnosno obzirom na broj država potpisnica bilateralno ili multilateralno, a o čemu će biti više reči u delu o nastanku i razvoju Radnog prava i u onom o njegovim izvorima.

U *kvalitativnom smislu se širi Radno pravo* na taj način što se propisima iz ove oblasti zaposlenim licima priznaje sve više vrsta prava (na socijalno osiguranje, sindikalno udruživanje, kolektivno ugovaranje, participacija u upravljanju poslovima preduzeća, odnosno u raspodeli dobiti što se u posleratnoj pravno-političkoj teoriji bružoaskih zemalja sumarno i najčešće podvodi pod pojam ekonomske ili industrijske demokratije, samoupravljanje uključujući i samoupravno uređivanje radnih odnosa i dr.) i pod sve povoljnijim uslovima za sticanje, ostvarivanje i zaštitu propisanih prava.

Već iz dosad rečenog je vidljivo da se predmet i sadržina Radnog prava konstantno šire i razvijaju kvantitativno i kvalitativno, u personalnom, institucionalmom, teritorijalnom i realnom smislu. Razume se da je ceo ovaj proces, istorijski posmatrano, bio uslovljen tj. omogućen pa i diktiran opštim razvitkom, promenom društvenih sistema itd. I u okviru iste države, a u različitim vremenima, sadržina principa, instituta i normi Radnog prava stalno se menjala i menja u zavisnosti od stepena unutrašnjeg ekonomskog i u opšte društvenog razvoja. Tako

²⁾ G. H. Camerlynck — Gérard Lyon-caen: Droit du Travail, 2^e Edition, Dalloz, Paris, 1967, str. 17—20 i 35—47. i dr.

najnoviji Ustav SFR Jugoslavije iz 1974. godine i zakonodavstvo koje se izgrađuje na njegovim principima još više nastoje učvrstiti i proširiti ulogu radnika i radničke klase u društvu u opšte i kroz organizacione oblike sistema udruženog rada posebno, a kroz pravo na rad i pravo rada sredstvima u društvenoj svojini, samoupravljanje, raspolaganje rezultaitma svoga rada itd.³⁾. Ovakvo naše novo Radno pravo suštinski se razlikuje od klasičnog Radnog prava kapitalističkih zemalja. Ta razlika je rezultat revolucionarnih promena u društvu koje se temelji na društvenoj svojini i samoupravljanju kao realnoj pretpostavci za oslobađanje radnika podčinjenosti i tutorstva za razliku od stanja u kapitalističkom svetu, unutar koga se rad na privatnoj svojini neminovno podčinjava kapitalu. U znatnoj se meri naše novo Radno pravo razlikuje i od onog u drugim socijalističkim državama i od onog u Socijalističkoj Jugoslaviji prvih poratnih godina a o čemu će još biti reči.

Dodajmo još da u predmet Radnog prava, prema nastavnom planu i programu većine pravnih fakulteta u našoj zemlji ulazi i socijalno osiguranje. Ovakvo opredeljenje rezultira iz činjenice da je pravo na socijalno osiguranje jedno od osnovnih prava lica u radnom odnosu koje je, s obzirom na to, kao obavezno Ustavom konstituisano za sve radnike, podrazumevajući pod tim pojmom sva zaposlena lica bez obzira gde su zaposlena i vrstu posla koga obavljaju.

Međutim, izvesne okolnosti bi išle u prilog rešenju po kome bi se socijalno osiguranje moglo izdvojiti iz okvira predmeta Radnog prava i pod nazivom Pravo socijalnog osiguranja ili drugim predavati kao posebna disciplina na pravnim fakultetima, drugim sličnim visokim, višim i drugim školama. U ostalom ovo drugo rešenje je i u okviru naše države već više godina u primeni na Pravnom fakultetu u Ljubljani. U prilog ovom rešenju, pre svega, treba istaći da se primena pravnih normi o socijalnom osiguranju poslednjih decenija, kod nas i drugde, sve češće proteže i na druga lica koja se lično bave radom makar i da nisu u radnom odnosu, pa čak i na sve državljane jedne države pod određenim uslovima. Isto tako treba konstatovati da su propisi iz oblasti socijalnog osiguranja na nacionalnom i međunarodnom planu brojni i složeni, sa sopstvenim načelima, principima i zakonomernostima tako da u izvesnom smislu čine zaseban i konzistentan sistem. Slično je i sa sve brojnim i celovitijim stručnim i naučnim radovima iz ove oblasti.

§ 2. DEFINICIJA RADNOG PRAVA

1. Opšta rasmatranja

U pravnoj teoriji se definicije Radnog prava daju imajući u vidu predmet i sadržinu kojom se bavi ova grana prava, a naročito prirodu i karakter radnopravnih odnosa (kao svojevrskih i u toliko različitih od drugih pravnih odnosa) u opšte i onih u datoj državi i datom vremenu posebno⁴⁾.

³⁾ Vidi detaljnije: dr. D. Paravina: Socijalna sigurnost i stabilnost radnika prema novom Ustavu SFR Jugoslavije, Zbornik Pravnog fakulteta u Nišu od 1974., str. 89—99.

⁴⁾ Dr. R. Pešić: Radna pravo, „Naučna knjiga”, Beograd, 1966. god., str. 3.

U definiciji Radnog prava, čini se nespornim, od odlučujućeg su značaja pojmovi: „rad“ i „pravo“. „Pravo je“ kako kažu K. Marks i F. Engels „u zakonu pretvorena volja vladajuće klase, volja čiju sadržinu određuju materijalni uslovi postojanja ove klase“²⁾. Ovaj pojam važi za pravo u celini. Konsekventno tome on važi i za svaku granu pravnog sistema pa i za Radno pravo kao takvo.

Uopšteno govoreći značaj rada je ogroman. On je „prvi i osnovni izvor svega ljudskog života, i to u tolikoj meri, da u izvesnom smislu moramo reći: rad je stvorio čoveka“³⁾. Zbog toga se radom, kao svrsishodnom ljudskom delatnošću, osim prava i posebno Radnog prava, bave i druge nauke kao što su na pr. Politička ekonomija, Sociologija rada, Organizacija rada, Medicina rada i td. Već iz rečenog bi moralo biti jasno da ono po čemu se razlikuje nauka Radnog prava od pomenutih nauka i vica versa nije sam rad kao takav nego poseban aspekt njegovog proučavanja, odnosno ugao gledanja na rad.

Na osnovu dosadašnjih saznanja radnopravne teorije moglo bi se reći da se Radno pravo kao nauka bavi radom lica u radnom odnosu odnosno njihovim pravima, pa prema tome i stvarnim, položajem koji proizilazi iz takvog rada tekućeg i minulog. Ali dok se bliže ne upoznamo sa samim pojmom radnog odnosa recimo da je, u pravilu, u pitanju rad iz koga se isključivo ili najvećim delom obezbeđuju materijalna sredstva za egzistenciju i napredak zaposlenih lica i članova njegove porodice koji se obavlja sredstvima rada koja nisu u svojini radnika, a pod uslovima važećim pravom utvrđenim za nastanak i opstanak radnog odnosa. Shodno tome u pojam Radnog prava ne bi ulazio ni lični rad lica koja „samostalno obavljaju delatnost ličnim radom sredstvima u svojini građana“⁴⁾, kao ni onih koja „ličnim radom samostalno u vidu zanimanja obavljaju umetničku ili drugu kulturnu, advokatsku ili drugu profesionalnu delatnost“⁵⁾.

Pojmom Radnog prava se bavi radnopravna teorija još od svog nastanka. Uvažavajući istorijsku hronologiju u redovima koji slede biće izložena gledišta koja o ovom pitanju postoje u pravnoj teoriji buržoaskih zemalja, drugih socijalističkih zemalja i u našoj radnopravnoj teoriji.

2. U teoriji buržoaskih zemalja

U radnopravnoj teoriji buržoaskih zemalja postoje brojne definicije Radnog prava. Po jednim to je „skup pravnih propisa koji uređuju odnose između službodavca i služboprimca — ili: koji uređuju rad onih, koji ga služeći davaju, prema onima koji taj rad primaju“⁶⁾; po drugima „radno pravo je ona skupina pravnih propisa,

²⁾ K. Marks — F. Engels: Komunistički manifest.

³⁾ F. Engels: Uloga rada pri pretvaranju majmuna u čoveka, „Kultura“, Beograd, 1957. god.

⁴⁾ Ustav SFR Jugoslavije, „Sl. list SFRJ“, br. 9/74, čl. 65.

⁵⁾ Ustav SFR Jugoslavije, op. cit., čl. 31.

⁶⁾ Dr. I. Politeo: Radno pravo, Zagreb, 1934, str. 1.

koji uređuju službeni odnos kao pogodbeno, pretežno vremenski i generično pređeno ovisno vršenje rada (službe) za drugoga, zajedno sa svim odnosima, koji na osnovu toga nastaju⁷⁾; po trećima Radno pravo reguliše odnose između zavisnog radnika u službi drugog i poslodavca⁸⁾; po četvrtima „radno pravo se principijelno bavi regulisanjem odnosa između poslodavca i radnika svih profesija⁹⁾”; po petima Radno pravo se bavi individualnim i kolektivnim odnosima između poslodavaca, koji daju posao, i subordiniranih radnika koji rade za njih¹⁰⁾ i td.

Sve pomenute definicije pripadaju autorima iz zemalja čiji se pravni sistemi temelje na recepciji rimskog prava. Na području tzv. precedentnog pravnog sistema (Sjedinjene Američke Države, Engleska i još neke zemlje engleskog jezičkog područja) Radno pravo i kao grana pozitivno-pravnog sistema i kao nauka znatno su manje razvijeni i uobličeni u jedan celovit i neprotivrečan sistem nego u Evropi. Tako nas naprimer E. A. Farnwort sa Kolumbija univerziteta obavještava da je savremeni razvoj Radnog prava u SAD počeo tek tridesetih godina ovog veka. Pre tog vremena pravo iz oblasti radnih odnosa bilo je uglavnom zasnovano na sudskim odlukama. „Radno pravo u najširem smislu je pravo koje se odnosi na lica koja rade po osnovu ugovora o radnom odnosu, a taj odnos se u Sjedinjenim Državama uglavnom zasniva sa privatnim poslodavcem. Jedna grana ove oblasti bavi se blagostanjem radnika kao pojedinca... Druga važna grana ove oblasti odnosi se na sporove do kojih dolazi usled aktivnosti organizovanog rada i to je materija, koja se ponekad naziva „radni odnos”, kojom se američko radno pravo uglavnom i bavi¹¹⁾”. Slično izloženom stanju stvari stoje i u Engleskoj¹²⁾.

Sve navedene definicije ograničavaju Radno pravo, saglasno važećem zakonodavstvu o radu, na najmanje radne odnose radnika i nameštenika i institute u vezi s tim odnosima, izbacujući radne odnose javnih službenika. Osim toga one su date u najopštijim crtama, ono što im oduzima sadržajnost, punoću i preciznost¹³⁾. Tako se na pr. u svim ovim definicijama ističe da je u pitanju odnos između ljudi nastao iz subordiniranog, profesionalnog i plaćenog rada za drugog, a vrlo retko analiziraju uzroci takvom stanju i još ređe sugeriraju načini za njihovo prevazilaženje. U tom svetlu čini se posebno vrednim definicija po kojoj je Radno pravo skup normi koje regulišu: a) eksploataciju ljudskog rada u kapitalističkom sistemu, b) instrumente borbe radnika protiv ove eksploatacije i c) stalna ograničenja koja donosi ova borba protiv režima same eksploatacije¹⁴⁾, i koja, kako nam izgleda, potpuno realno izražava stanje u radnom pravu kapitalističkih zemalja.

⁷⁾ Dr. S. Baič: Osnovi radnog prava, Beograd, 1937. str. 4.

⁸⁾ A. Nikisch: Arbeitsrecht, Tübingen, 1961, str. 1—13.

⁹⁾ A. Brun — H. Galland: Droit du travail, Sirey, 1958, str. 9.

¹⁰⁾ G. H. Camerlynsk — Gérard Lyon-Caen: Droit du travail, Paris, 1967, str. 2—3.

¹¹⁾ E. A. Farnsworth: Uvod u pravni sistem Sjedinjenih Američkih Država, „Sav. administracija”, Bgd. 1973 str. 156.

¹²⁾ K. W. Wedderburn: Laboru law, Cambridge, 1967.

¹³⁾ Dr. A. Baltić — dr. M. Despotović: op. cit., str. 77.

3. U teoriji drugih socijalističkih zemalja

I rodnopravna teorija drugih socijalističkih zemalja posvećuje dužnu pažnju definiciji Radnog prava. Sovjetski teoretičari označavaju Radno pravo kao granu sovjetskog prava koje reguliše društveno-radne odnose sovjetskog društva u cilju ostvarenja i učvršćenja socijalističkih načela organizacije rada, obezbeđenja porasta produktivnosti rada, povećanja nivoa blagostanja trudbenika, zaštite njegovog zdravlja i td.¹⁵). „Radno pravo bugarske je sveukupnost normi (pravila) koje uređuju (regulišu) društveno-radne odnose drugarske saradnje i uzajamnosti ljudi slobodnih od eksploatacije koji nastaju neposredno među ljudima iz spajanja radne snage i sredstava za proizvodnju i koje norme imaju za cilj da ustanove obezbede i zaštite socijalističke principe organizacije rada, da obezbede povećanje njegove produktivnosti, da povećaju blagostanje trudbenika i zaštite njihovo zdravlje, kao i da obezbede za slučaj privremene ili trajne nesposobnosti za rad”¹⁶). Među navedenim definicijama je očit visok stepen saglasnosti. Slično stvari stoje sa autorima Čehoslovačke, Demokratske Republike Nemačke i td.¹⁷).

4. Definicija Radnog prava Jugoslavije

Kao što je to slučaj u drugim državama i u našoj se zemlji teoretičari Radnog prava bave definisanjem ove pravne discipline. Pri tome se redvno polazi od društveno-ekonomskog i političkog sistema Jugoslavije, kao i od normi našeg pozitivnog prava. Najčešće se, polazeći od sadržine tj. predmeta i subjekta ove grane prava, daju jedinstvene definicije¹⁸). Dodajmo još da se u inače jedinstvenim definicijama Radnog prava kod naših teoretičara ponekad pravi distinkcija na objektivno i subjektivno Radno pravo¹⁹), odnosno na pravnu granu i pravnu disciplinu Radnog prava²⁰).

Objektivno Radno pravo čini zbir propisa (normi) koje regulišu radne odnose, a subjektivno zbir ovlašćenja da se traže izvesna davanja, činjenja ili ne činjenja od drugih normama preciziranih subjekata²¹). Pod pravnom granom Radno pravo se razume takva samostalna grana našeg pravnog sistema koja obuhvata celokupnost

¹⁴) Gérard Lyon-Caen: Manuel de droit du travail et de la sécurité sociale, Paris, 1955, str. 20.

¹⁵) Sovjetsko radno pravo, u redakciji N. G. Aleksandrova i D. M. Genkina (prevod), Beograd, 1948, str. 16.

¹⁶) L. Raduški: Trudovo pravo na Narodna Republika B'lgarija, Sofija, 1957, str. 52.

¹⁷) Vidi J. Kovarik: Zaklady Česhoslovenského socijalistického pracovního prava, 1962., str. 7—14 R. Scheider: Geschichte der Arbeitsrecht der DDR, Berlin, 1957, i dr.

¹⁸) dr. A. Baltić — dr. M. Despotović, op. cit., str. 78; dr. R. Kyovsky: Udžbenik Delovnega prava in socialnega zavarovanja, Ljubljana, 1961, str. 73; dr. N. Tintić: Osnovi radnog prava, I., Zegreb, 1955, str. 1.; dr. B. Perić: Radno pravo, I., Sarajevo, 1949, str. 7—9; dr. R. Pešić: Radno pravo, Beograd, 1966, str. 6.

¹⁹) dr. B. Perić: op. cit., str. 8—9.

²⁰) dr. R. Kyovsky, op. cit., str. 73.

²¹) dr. B. Perić, op. cit., str. 8.

propisa kojima se uređuju prava i dužnosti lica u radnom odnosu i njemu srodnim odnosima kao i norme o ostvarivanju tih propisa preko posebnih radno-pravnih institucija, a nauka Radnog prava se bavi naučnim proučavanjem istoimene pravne grane u cilju da sistematizuje posebne radno-pravne propise i institute, da istražuje i teoriski obrazlaže i predlaže izmene ili novo uređivanje radnih ondoša i radno-pravnih institucija u skladu s našim socijalno ekonomskim razvojem²²⁾.

Za razliku od izloženog dr. Tintić, u svom najnovijem delu: Radno i socijalno pravo, daje dve definicije Radnog prava SFRJ. Prvo naziva opštom, a drugu definiciju Radnog prava u uslovima radničkog samoupravljanja i dohotka. „Po prvog: radno pravo je ona grana prava koja obuhvaća sveukupnost pravnih pravila koja regulišu radnopravne odnose, institute i pravne odnose koji nastaju ili se pravno priznaju i reguliraju u neposrednoj vezi sa zasnivanjem, ostvarivanjem i prestankom radnopravnih odnosa, kao i mjere posebne (pravne i socijalne) zaštite koje društvena zajednica zajamčuje osobama u radnom odnosu, a u vezi s tim (relativno) i njihovim obiteljima.

Po drugog: radno pravo je sistem pravnih pravila (heteronomnih i autonomnih) kojima se uređuju, unapređuju i zaštićuju: radni odnosi (tj. odnosi koji nastaju ili se pravno uređuju u neposrednoj vezi sa zasnivanjem, ostvarivanjem ili prestankom osobnog udruženog rada građana koji stupe na rad — u radni odnos u radnu organizaciju i td.); prava, obaveze i odgovornosti osoba u radnopravnom odnosu; osnovna načela i mjere o organizaciji rada, o zaštiti osoba u radnom odnosu; njihovo pravo samoupravljanja u uređivanju unutrašnjih odnosa rada i raspodjele plodova vlastita rada, kao i posebne mjere zaštite koje društvenopolitičke zajednice i radne zajednice (odnosno radne organizacije) zajamčuju osobama u radnom odnosu, a na temelju rada i u vezi s radom i samoupravljanjem na sredstvima u društvenom vlasništvu²³⁾.

Nema sumnje da se, u našim uslovima, značajno razlikuje položaj radnika zaposlenog kod radnog čoveka „koji samostalno obavlja delatnosti ličnim radom sredstvima u svojini građana” (privatnog poslodavca) od položaja radnika u udruženom radu sredstvima u društvenoj svojini koji „ima pravo rada društvenim sredstvima kao svoje neotuđivo pravo da radi tim sredstvima radi zadovoljavanja svojih ličnih i društvenih potreba i da, kao slobodan i ravnopravan s drugim radnicima u udruženom radu, upravlja svojim radom i uslovima i rezultatima svog rada²⁴⁾.

Razlike, sažeto rečeno, proizilaze iz činjenice da radnici zaposleni kod privatnih poslodavaca rade sredstvima koja su lična svojina poslodavaca, a ne sredstvima u društvenoj svojini, i što, s obzirom na karakter lične svojine, nemaju parvo „upravljanja svojim radom i uslovima i rezultatima svoga rada”.

²²⁾ dr. R. Kyovsky, op. cit., str. 73.

²³⁾ dr. N. Tintić: Radno i socijalno pravo, Knjiga prva: Radni odnos (I), Zagreb, 1969, str. 4.

²⁴⁾ Ustav SFR Jugoslavije, op. cit., čl. 13 i 68.

Navedene razlike mogu biti povod za određivanje dveju definicija Radnog prava. Mogu, ali, čini nam se, i ne moraju jer, u našim uslovima rad sredstvima u društvenoj svojini predstavlja ne uporedivo masovniju pojavu od rada sredstvima i ličnoj svojini te se kao kvantitativni pretvara u kvalitativni odnos pravilo i kao takav čini osnov u socijalističkom društveno-ekonomskom uređenja naše zemlje za razliku od rada na sredstvima u svojini građana (privatnoj svojini) koji čini izuzetak zakonom strogo limitiranog obima, i to dosta redak ako se uporedi broj zaposlenih u društvenom sektoru sa brojem zaposlenih na privanom²⁵⁾. S obzirom na izloženo pravno i stvarno stanje u nas čini se da ima razloga za razmišljanje da li se gore prvocitirana definicija može kvalifikovati kao opšta definicija Radnog prava dok bi druga, u tom slučaju, ipso facto, bila kvalifikovana kao posebna.

S druge strane, mada su radni odnosi radnika kod privatnih poslodavaca, po svojoj suštini, najamni odnosi oni su u našoj državi znatno drukčiji od onih u klasičnom buržoaskom pravu. U izvesnom smislu su ti odnosi približeni socijalističkim radnim odnosima jer se i radnicima kod privatnih poslodavaca obezbeđuju „shodno pravima radnika u udruženom radu, pravo na sredstva za zadovoljavanje ličnih i zajedničkih potreba i druga prava koja obezbeđuju njihovu materijalnu i socijalnu sigurnost²⁶⁾“. I na njihov rad se odnosi načelo po kome: „Niko ne može ni neposredno ni posredno sticati materijalne i druge koristi eksploatacijom tuđeg rada²⁷⁾“, zbog čega je predviđeno da se zakonom može odrediti da je deo dohotka koji je rezultat viška rada radnika zaposlenih kod privatnih poslodavaca društvena svojina²⁸⁾.

Iz ovog približavanja radnopravnih odnosa radnika zaposlenih kod privatnih poslodavaca socijalističkim radnim odnosima u našoj zemlji, a i unifikacija tog položaja u oblasti prava na zaštitu na radu, socijalno osiguranje, sindikalne slobode i td., pogotovo ako se ima na umu da su ti odnosi u našim uslovima striktno ograničeni izuzetak od pravila, ne čine nam se nužnim postojanje dveju definicija Radnog prava. To, s druge strane, naravno, ne znači ne priznavanje razlika u položaju radnika zaposlenih kod privatnih poslodavaca u odnosu na one koji rade sredstvima u društvenoj svojini tamo gde one postaju i onolikh kolike postoje.

Na osnovu svega gore rečenog opredelili bi se za definiciju po kojoj je **Radno pravo SFR Jugoslavije grana prava, u obliku jedinstvenog pravnog sistema naše zemlje, koja obuhvata i proučava sveukupnost pravnih pravila o načelima društvene organizacije rada, radnim odnosima i drugim pravnim odnosima koji nastaju i pravno se uređuju u vezi sa radnim odnosima; prava, obaveze i odgovornosti lica u radnom odnosu, uključujući i neotuđivo pravo radnika koji rade sredstvima rada u društvenoj svojini na upravljanje svojim**

²⁵⁾ Vidi Ustav SFR Jugoslavije, op cit., čl. 10 i 68, stav 1.

²⁶⁾ Ustav SFRJ, op cit., čl. 68, st. 2.

²⁷⁾ Ustav SFRJ, op. cit., čl. 11. st. 2.

²⁸⁾ Vidi Ustav SFRJ, op. cit., čl. 68, st. 3.

radom i rezultatima svoĝa rada; sticanju, ostvarivanju i zaštiti prava iz radnog odnosa; kao i drugim institutima i institucijama u vezi sa radom odnosno radnim odnosima.

§ 3. KARAKTERISTIKE RADNOG PRAVA

1. Generalno

Kao sastavni deo sveukupnog pravnog sistema i Radno pravo, razume se samo po sebi, u mnogome zavis od društveno-ekonomskog ureĝenja, karaktera vlasti, karaktera i sadržine radnih odnosa i td. Ipak, kao posebna grana prava ono čini jedinstvenu celinu po predmetu i metodu regulisanja i po svojim osnovnim načelima i institutima kao i po sopstvenim karakteristikama. U tom smislu se i govori o samostalnosti i autonomiji odnosno partikularizmu Radnog prava u odnosu na druge pravne discipline, svakako u relativnom smislu reči.

Kao posebna grana prava Radno pravo se, generalno govoreći, karakteriše: **izuzetnom dinamičnošću ili ekspanzivnošću, unutrašnjim protivrečnostima i univerzalizmom**¹⁾.

Radno pravo se još uvek smatra „mladom” disciplinom i ako postoji evo već više od jednog veka. Kao takvo ono je nezavršeno i nesavršeno. Ali, slično je i sa drugim granama prava. Rešenja zakonodavstva o radu brzo zastarevaju kao što zastarevaju i tehničko-tehnološka rešenja ili kao što bivaju prevaziĝeni i društveno-ekonomski i politički zahtevi. Ni savremena radnička klasa, uključujući i razne stručnjake, ni zahtevi te klase kao ni njena moć danas nisu nigde u svetu jednaki onima s početka ovog veka. Ta klasa traži jedno novo Radno pravo i svojim vlastitom snagom stalno pospešuje nove promene: povećanje garantovanih zarada, produžavanje plaćenog godišnjeg odmora, kolektivno ugovaranje uslova rada, učešće u upravljanju poslovima preduzeća i u društvu u opšte i td.

Ekspanzija Radnog prava se ogleda u stalnom povećanju kruga lica na koja se primenjuju norme zakonodavstva o radu. Od nekad vrlo uskog kruga nekih grupa fabričkih radnika, prvenstveno radnica i zaposlene dece, ono se danas primenjuje na sve radnike u industriji, trgovini, poljoprivredi, zanatstvu i td. Ni u samim kapitalističkim zemljama to više nije grana koja ureĝuje radne odnose samo u privatnom sektoru. Norme ove grane protežu se i na zaposlene u javnom sektoru tj. na zaposlene u javnim preduzećima i u nacionalizovanoj privredi. S druge strane, kao što je pomenuto, u okviru obrade predmeta Radnog prava stalno se produbljuje i proširuje sadržina ove grane prava. Konstituišu se sve nova i nova prava. ublažavaju uslovi za njihovo sticanje i poboljšava kvalitet zaštite garantovanih prava. „Otuda, kao njegovo obeležje, nastaje i gotovo neprekidno menjanje i dopunjavanje propisa radnog prava, sve brži i širi rast izvora radnog prava, sve veća nesigurnost u praćenju, poznavanju i primenjivanju tih odredaba, a time i nesigurnost i subje-

¹⁾ G. H. Camerlynck — Gerard Lyon—Caen, op. cit. str. 15.

kata radnih odnosa u vezi sa svojim pravima i obavezama; statusni karakter sve većeg niza radnih odnosa i td.”²⁾).

Unutrašnje protivrečnosti su takođe generalna karakteristika Radnog prava kao posebne grane. Pre svega se unutar njega sukobljavaju ograničene realne materijalno-ekonomske mogućnosti sa nastojanjima da se poboljšaju uslovi života i rada radnika. Isto tako Radno pravo, po svom karakteru, sve više postaje kolektivno zadržavajući individualnu tehniku. Najzad, unutrašnju protivrečnost predstavlja i činjenica da je Radno pravo sve više imperativno i represivno, a da se njegove norme ipak često ne izvršavaju i neprimenjuju. Naime, norme kojima se uređuju radni odnosi su pretežno, a one kojima se uređuje zaštita radnika na radu obavezno imperativne prirode. Isto tako zakoni iz ove oblasti se redovno završavaju kaznenim delom tj. manjim ili većim brojem sankcija koje se izriču za nepoštovanje zakonskih normi kvalifikovano kao ova ili ona vrsta kažnjivih dela. Uprkos tome se norme ove grane često ne poštuju, a što se ogleda u korišćenju tuđeg rada bez zasnovanog radnog odnosa tj. rada na „crno”, zatim, u uslovima privatne svojine je poslodavac suveren u oblasti regulisanja unutrašnjeg radnog reda, on je disciplinski starešina bez kontrole i td. Zbog svega toga u ovoj oblasti često postoji markantan raskorak između teorije i prakse.

Šta reći o univerzalizmu kao generalnoj karakteristici Radnog prava? Istina, ova grana prava je nastala i razvila se u okviru nacionalnih granica. Međutim, pod uticajem opšteg društveno-ekonomskog, socijalnog i političkog progressa ona je prešla granice pojedinih država. U tom smislu i kao prvi univerzalni akt na ovom planu pominjemo Konvenciju o zabrani upotrebe belog fosfora u industriji šibica koju je osvojilo Međunarodno udruženje za zakonsku zaštitu radnika 1906. god., inače osnovano u Parizu 1900. godine. Ovakvom razvoju stvari su doprineli brojni faktori. Pomenimo, pre svega, konkurenciju među poslodavcima i među nacijama, a što je posebno karakteristično za proizvodnju artikala čije je fabrikovanje, zbog progressa u oblasti saobraćaja, bilo moguće i izvan granica sopstvene države tj. tamo gde će cena proizvodnje biti manja a profit veći. Isto tako treba podvući da je univerzalizmu Radnog prava veoma mnogo doprinela i organizovana borba radničke klase u kom smislu je već i Prva internacionala jasno precizirala svoje zaključke. U savremenim uslovima međunarodna podela rada, olakšano kretanje ljudi i ideja nesumnjivo govore o potrebi približavanja rodnopravnih režima ili čak o njihovoj unifikaciji u daljoj budućnosti. Napomenimo još da se sistem radnopravnih normi koje se primenjuju na području različitih država naziva Međunarodnim radnim pravom koje pak, u zavisnosti od broja država, odnosno od njihove geografske i druge povezanosti može biti univerzalno (sve ili većina država sveta ga primenjuju, odnosno mogu primenjivati), regionalno (na pr.: Evropske ekonomska zajednica), Međunarodno komparativno radno pravo (poređenje postojećih rešenja u zakonodavstvu sopstvene zemlje sa re-

²⁾ Dr. N. Tintić: Radno i socijalno pravo, op. cit., str. 22.

šenjima u zakonodavstvima drugih zemalja). Najzad značajne izvore Radnog prava predstavljaju dvostrani (bilateralni) i višestrani (multilateralni) ugovori iz ove oblasti.

Kao generalna karakteristika se pojavljuje i **politizacija normi radnog prava**, naročito „posredstvom: pluraliteta izvora; određenih tehničkih formulacija postupaka i organa koji će donositi pravne norme te kontrole zakonitosti i ustavnosti tako stvorenih pravila; utvrđivanja i provođenja određene politike radnih odnosa; utvrđivanja stvarnog stanja i mogućnosti realizacije postavljenih ciljeva (izraženih u pravnim normama), kao i istraživanjem rezultata (i njihovih faktora; određene anticipacije u granicama mogućnosti i oportunitosti i td. Utoliko radno pravo izražava čitav sistem gledanja i rešenja u politici rada i radnih odnosa. Otud i političke pretpostavke i tehnički kriteriji u izgradnji takvog sistema, a radno pravo kao političko i pravno rešenje iz oblasti rada”.³

2. Karakteristike Radnog prava SFR Jugoslavije

Kao deo pravne nadgradnje i Radno pravo nosi u sebi karakter prava u opšte, a po kome je ono „u zakon pretvorena volja vladajuće klase”. Ono svojom sadržinom toliko zadire u interese vladajuće klase da je ova, **kako bi sačuvala osnove društvenog uređenja i svoje privilegije**, bila prinuđena da na ovom terenu čini ustupke organizovanoj borbi radničke klase. Tako je Radno pravo u kapitalističkim uslovima dobilo osobitu karakteristiku, jedinstvenu među ostalim pravnim granama, da istovremeno predstavlja i pravno obezbeđenje a) eksploataciju radne snage i b) sredstvo za ograničavanje ove eksploatacije⁴), i ako se, u mesto navedenih stvarnih razloga, u radnopravnoj teoriji kapitalističkih zemalja najčešće ističe da je raison d'être ove grane poboljšanje uslova života i rada radnika. Istina, ono je nastalo najvećim delom kao rezultat teške borbe radničke klase za poboljšanje uslova života i rada, ali je osnovni razlog njegovog postojanja u kapitalizmu očuvanje sistema eksploatacije rada najamnih radnika i svega onog što iz tog sistema izvire.

Shodno rečenom Radno pravo naše zemlje ima drukčije karakteristike jer, „**Socijalistička Federativna Republika Jugoslavija je... zasnovana na vlasti i samoupravljanju radničke klase i svih radnih ljudi...**”⁵). Zbog toga radno pravo u našim uslovima postaje izraz volje radničke klase i moćno oruđe za obezbeđivanje učešća radnika u radu i upravljanju svojim radom i uslovima i rezultatima svoga rada.

Karakteristike radnog prava proizilaze iz dvojakog svojstva po kome je ono, s jedne strane sastavni i nerazdvojni deo celokupnog pravnog sistema SFR Jugoslavije, a s druge posebna i samostalna grana, odnosno disciplina ili nauka. Iz prvog svojstva proizilaze njegove **opšte karakteristike**, dakle one koje su imenitno celokupnom

³) dr. N. Tintić: Radno i socijalno pravo, op. cit., str. 23—24.

⁴) Vidi dr. B. Blagoev: Pravni i ekonomski aspekti radnih odnosa, Skopje, 1968, str. 19.

⁵) Ustav SFRJ, op. cit., čl. 1.

pravnom sistemu SFRJ, a iz druge **posebne**, tj. one kojima se odlikuje Radno pravo kao samostalna grana jedinstvenog pravnog sistema i samostalna nauka. Opšte karakteristike Radnog prava su: socijalistički karakter i socijalistički demokratizam, a posebne: jedinstvenost i konkretnost⁶⁾.

a) Opšte karakteristike

1⁰. Socijalistički karakter — radnog prava proizilazi iz same osnove društveno-ekonomskog, političkog i pravnog sistema naše države koji se zasniva na vlasti radničke klase i svih radnih ljudi, na slobodnom udruženom radu sredstvima za proizvodnju u društvenoj svojini i na samoupravljanju radnika u proizvodnji i raspodeli društvenog proizvoda u osnovnim i drugim organizacijama udruženog rada i u društvenoj reprodukciji u celini⁷⁾.

Nastalo u toku i u okviru principa sa kojima je izvedena naša narodna revolucija radno pravo se stalno menjalo i razvijalo „u zavisnosti od etape u kojoj se nalazila naša socijalistička izgradnja. Tako, ako uporedimo radno pravo u prvoj fazi našeg razvoja, odmah posle obnove zemlje, i današnje radno pravo, videće se da između njih postoje bitne razlike, da je ono danas otišlo znatno napred⁸⁾“. Danas se radno pravo razvija u skladu sa izgradnjom sistema slobodnog udruženog rada. Unutar toga sistema radnik ima kao svoje neotuđivo pravo da radi sredstvima u društvenoj svojini radi zadovoljavanja svojih ličnih i društvenih potreba i da, kao slobodan i ravnopravan s drugim radnicima u udruženom radu, upravlja svojim radom i uslovima i rezultatima svoga rada. Neotuđivo pravo upravljanja, na području radnopravnih odnosa, manifestuje se i kao pravo radnika da neposredno i izvorno uređuje međusobne odnose u radu putem samoupravnih opštih akata. To pravo, inače nekad otuđeno od radnika, sada mu je vraćeno kao neotuđivo pa mu ga „ni zakon, ni praksa, niti neki državni organ ne mogu oduzeti, ako se radnik sam pridržava jednakih prava drugih radnika⁹⁾“.

Izložene društvene promene bitno utiču na socijalističku strukturu društveno-radnih odnosa koji se regulišu radnopravnim aktima, a, shodno tome, i na socijalistički karakter našeg radnog prava. Treba očekivati da će se u navedenom pravcu naše radno pravo i dalje menjati, dograđivati i usavršavati kako bi bilo što edekvatniji izraz stanja u našem društvu te kako bi i sa svoje strane doprinelo bržem društvenom razvoju, a kroz to i porastu blagostanja većine naših građana.

2⁰. Socijalistički demokratizam — radnog prava se ogleda, pre svega, u ustavom zagarantovanoj ravnopravnosti žena i muškaraca

⁶⁾ dr. A. Baltić — dr. M. Despotović: Osnovi radnog prava Jugoslavije, op. cit., str. 7—10.

⁷⁾ Ustav SFRJ, op. cit., čl. 1. i 10.

⁸⁾ dr. A. Baltić — dr. M. Despotović, op. cit., str. 7.

⁹⁾ E. Kardelj: Zakon o udruženom radu — krupan korak u razvoju i stabilizaciji našeg sistema samoupravnog udruženog rada. „Borba“, Beograd, 1976.

u oblasti rada i radnih odnosa. Ova ravnopravnost je praktična i realna konsekvencija opšte priznate ravnopravnosti na ovoj relaciji u našem društvu. Značaj rečenog je time veći ako se podsetimo da je kroz dug istorijski period žena bila višestruko diskriminisana i u oblasti radnih odnosa (kroz: otežano zapošljavanje, manju zaradu za isti rad, onemogućavanje ili zabranu vršenja pojedinih funkcija ili položaja i profesije u društvu i td.), a ne retko je tako i danas, čak i u zemljama koje se smatraju sinonimima razvoja.

Socijalistički demokratizam, kao opšta karakteristika radnog prava Jugoslavije, se ogleda kroz zajemčeno pravo rada i pravo na rad; kroz to što je svakom građaninu, pod jednakim uslovima, dostupno svako radno mesto i funkcija u društvu, a što se potvrđuje ravnopravnošću svih građana pri stupanju u radni odnos i u toku trajanja zaposlenja, odnosno kroz zabranu diskriminacije po osnovu pola, nacionalne pripadnosti, rase, veroispovesti itd., kroz pravo na sindikalno udruživanje i pravo sindikata da aktivno učestvuje u politici i realizaciji društvene organizacije rada i zaštite radnika; kroz pravo radnika u udruženom radu na slobodno i ravnopravno učešće u samoupravljanju svojim radom uključujući i načelo: „od svakog prema sposobnostima — svakome prema radu” itd. Navedeni i drugi principi su osnova našeg radnog prava i, kao takvi, imaju dominantno mesto u regulisanju egzistencijalnih pitanja za položaj zaposlenih lica, a posebno i za članove njihovih porodica.

b) Posebne karakteristike

1°. *Jedinstvenost* — radnog prava, kao prva njegova posebna karakteristika, proizilazi iz činjenice da se normama ove grane reguliše i u Radnom pravu kao celovitom i relativno konzistentnom sistemu proučava radopravni položaj radnika, a pod koji pojam se u nas navode sva zaposlena lica bez obzira na: sektor zaposlenja (društveni ili privatni); vrstu posla, položaj, ili funkciju u procesu rada; vrstu institucije u kojoj je lice zaposleno (organizacija udruženog rada, društveno-politička organizacija, samoupravna interesna zajednica, društveno-politička zajednica itd.).

Izloženo stanje stvari, kako mislimo, ima svoj čvrst oslonac u ustavnom načelu po kome: „Rad i rezultati rada određuju materijalni i društveni položaj čoveka, na osnovu *jednakih* prava i odgovornosti”¹⁰⁾ (podvučeno: D. P.), a i marksističkom shvatanju radne snage kao sveukupne stvaralačke sposobnosti čoveka. Dakle bez, predugo prisutne podele rada na fizički i umni rad i arhaične terminologije koja je uz prvi vezivala pojam „radnik”, a uz drugi pojam „službenik”. Ovakav podela je, u krajnjoj liniji, naučno neodbranjiva jer nema fizičkog svesnog i društveno korisnog rada koji dozvoljava potpuno isključenje intelekta niti intelektualnog koji isključuje svaki fizički napor.

Međutim, i u nas je ovako široko i nesporno shvaćena jedinstvenost radnog prava relativno novijeg datuma. Naime, jedan broj teoretičara Upravnog prava je stajao na stanovištu da radopravni polo-

¹⁰⁾ Ustav SFRJ, op. cit., čl. 11, st. 1.

žaj službenika, u celini ili znatnim delom, jeste materija Upravnog prava ili tzv. Posebnog radnog prava, dok bi se domen tzv. Opšteg radnog prava ograničio na izučavanje radnopravnog položaja radnika¹¹⁾. Ovakvo shvatanje je polazilo i od uverenja da je službenički odnos, shvaćen kao pravna kategorija, bez dvojbe administrativno pravni, a ne civilno pravni odnos¹²⁾. Izložena gledišta su u izvesnoj meri imala uporište i u tada važećim propisima jer su oni, sve do Ustava SFRJ od 1963. odnosno Osnovnog zakona o radnim odnosima od 1965. god. poznavali i priznavali dvojaku terminologiju za zaposlena lica: radnik i službenik mađa je drugi pojam, počevši od uvođenja samoupravljanja, bio sve više sužavan.

I tada su teoretičari radnog prava ukazivali na neodrživost gornjih stavova i polazeći od suštine i karaktera radnog odnosa dokazivali da su i radni odnosi službenika deo Radnog prava¹³⁾. U tom smislu prof. R. Kyovsky je pisao: „Naš sistem ne pozna samo administrativno pravne i civilno pravne odnose, već pozna i druge vrste odnosa kao što su na pr. socijalno pravni i radni odnosi. Svrstavanje radnopravnih odnosa u administrativnopravne odnose teži u suštini dvodelnoj podeli pravnog sistema na područje javnog i područje privatnog prava”¹⁴⁾

Na osnovu stanja u teoriji i zakonodavstvu naše zemlje u poslednjih desetak godina izgleda da je drugo gledište opšte prihvaćeno i da pomenuti spor pripada prošlosti.

U kapitalizmu Radno pravo ne obuhvata proučavanje pravnog položaja službenika već samo radnika. Pravni status službenika je predmet posebnog Službeničkog ili Činovničkog prava i, isto tako posebnog, službeničkog zakonodavstva¹⁵⁾. Ipak, u novije vreme se oseća tendencija približavanja položaja službenika položaju radnika u nekim pravima kao što su na pr. pravo na socijalno osiguranje, plaćeni godišnji odmor, pravo na sindikalno udruživanje i još ponešto.

To „službeničko” ili „činovničko pravo” (le droit de fonctionnaires, dis Beamtenrecht) je pravo posebne kaste, specijalno pravo, u tom smislu što se njime činovništvu daje posebno mesto u državnom aparatu predistiniranom na održavanje sistema eksploatacije rada širokih radnih masa, a što je naročito izraženo u položaju viših činovnika i više birokratije. Tvrdnje kako se privilegije službenicima daju „u interesu dobrog funkcionisanja javne službe”¹⁶⁾ ostaju malo ubedljive ako se zna u koliko velikoj meri se interesi državnog aparata po-

¹²⁾ M. Žalik: Organi za uređivanje uslužbenskih razmenj, njihovo delovno područje, sistem njihovega dela in rešavanje sporov iz službenskih razmerj, Ljubljana, knj. IV, str. 126.

¹¹⁾ dr. N. Stjepanović: Administrativno pravo — Opšti deo, Beograd, 1954, str. 5; Krbek: Osnovi upravnog prava FNRJ, Zagreb, 1950, str. 314—315 i dr.

¹³⁾ dr. A. Baltić: Odnos radnog prava prema drugim granama našeg pravnog sistema, „Arhiv” br. 4/52, str. 485; dr. B. Perić: Radno pravo, I, Sarajevo, 1949, str. 14. i dr.

¹⁴⁾ dr. R. Kyovsky, op. cit., str. 79.

¹⁵⁾ Vidi dr. I. Politeo, op. cit., str. 2; dr. S. Baič: op. cit., str. 4; Arthur Nikisch, op. cit., str. 101—108; G. H. Camerlynch — Gérard Lyon, op. cit., str. 19.

klapaju u krajnjoj liniji sa interesima kapitalističke klase u celini i načelno.¹⁷⁾ Za ovakvu spregu interesa se u našem narodu kaže: „ko je uz vatru taj se i greje”.

Principijelno gledano, načelna jedinstvenost našeg Radnog prava proizilazi otuda što se socijalističko društveno uređenje SFR Jugoslavije zasniva na vlasti radničke klase i svih radnih ljudi i na odnosima među ljudima kao slobodnim i ravnopravnim proizvođačima i stvaraocima, čiji rad služi isključivo zadovoljavanju njihovih ličnih i zajedničkih potreba¹⁸⁾; iz jedinstvenih opštih načela društvene organizacije rada; iz jedinstvenosti i opšte obaveznosti osnovnih načela našeg radnog prava; iz jedinstvenog pojma radnog odnosa; iz legaliteta (svako pravilo svoju snagu izvlači iz pravila višeg ranga, a sva iz Ustava), komplementarnosti (heteronomni i samoupravni) i društveno utvrđenje hijerarhijske izvora prava i obaveza radnika (zakon, društveni dogovor, samoupravni sporazum, pravilnik, kolektivni ugovor o radu itd.).¹⁹⁾

Međutim, načelna i principijelna jedinstvenost našeg radnog prava u osnovnom ne znači potpunu i totalnu unifikaciju privnih rešenja koja bi važila u celini i do najsitnijih detalja za sve vrste i kategorije naših radnika. Takvo stanje stviri bi bilo nerealno, nepotpuno i nepravilno pa i nepraktično obzirom na: različitost sektora zapošljavanja — društveni i privatni — i ako je prvi pravilo, a drugi strogo regulisani izuzetak; vrstu i prirodu rada kao i uslove pod kojima se on obavlja u pojedinim institucionalizovanim oblicima društvene organizacije rada i status tih institucija; značaj pojedinih delatnosti (delatnosti od posebnog društvenog značaja i one sa kojima to nije slučaj) itd.

U okviru načelnog, a na osnovu u nas postojećeg pravnog i stvarnog stanja, načelno jedinstven položaj radnika se u pojedinostima diferencira:

— *radnici u udruženom radu* sredstvima u društvenoj svojini imaju pravo da rade tim sredstvima i da, kao slobodni i ravnopravni s drugim radnicima u udruženom radu, upravljaju svojim radom i uslovima i rezultatima svoga rada, a unutar ovoga se vrši dalja diferencijacija na radnike u a) organizacijama udruženog rada) i svim drugim oblicima udruživanja rada i sredstava), b) radnim zajednicama koje obavljaju poslove od zajedničkog interesa u organizacijama udruženog rada (zemljoradničkoj ili drugoj zadruzi, poslovnom udruženju, banci i zajednici osiguranja), c) radnim zajednicama koje obavljaju poslove za samoupravne interesne zajednice ((druge samoupravne organizacije i zajednice i njihova udruženja, društveno-političke organizacije, i druge društvene organizacije, udruženja građana i organe društveno-političkih zajednica), sve u skladu sa prirodom poslova koje obavljaju i drugim specifičnostima;

— *radni ljudi koji ličnim radom samostalno u vidu zanimanja obavljaju umetničku ili drugu kulturnu ili drugu profesionalnu delat-*

¹⁶⁾ P. Stainof: *Le Fonctionnaire.*, Paris, 1933, str. 8 (cit. po dr. Baltiću i dr. M. Despotoviću).

¹⁷⁾ Vidi dr. A. Baltić — dr. M. Despotović, op. cit., str. 9.

¹⁸⁾ Ustav SFRJ, op. cit., Osnovna načela, II/1.

¹⁹⁾ Slično vidi dr. N. Tintić: *Radno i socijalno pravo*, op. cit., str. 25.

nost mogu udruživati svoj rad i obrazovati privremene ili trajne radne zajednice, koje imaju u osnovi isti položaj kao i organizacije udruženog rada i u kojima radni ljudi imaju u osnovi ista i prava i dužnosti kao i radnici u organizacijama udruženog rada i.

— *radnici zaposleni kod radnog čoveka koji samostalno obavlja delatnost ličnim radom sredstvima u svojini građana (privatnog poslodavca)* moraju imati kolektivnim ugovorom o radu obezbeđeno, shodno pravima radnika u udruženom radu, pravo na sredstva za zadovoljavanje ličnih i zajedničkih potreba i druga prava koja obezbeđuju njihovu materijalnu i socijalnu sigurnost²⁰).

Obzirom na značaj jedinstvenosti Radnog prava u našoj državi čiji se sistem, kako je već naglašeno, zasniva na vlasti i samoupravljanju radničke klase i svih radnih ljudi diferencijacija ne bi ni mogla, ni smela ići izvan i mimo načela po kome rad i rezultati rada određuju materijalni i društveni položaj čoveka, na osnovu jednakih prava i odgovornosti po kome niko ne može ni neposredno ni posredno sticati materijalne i druge koristi eksploatacijom tuđeg rada²¹). Taj princip bi, kako mislimo, morao postati i ostati pravno, ekonomsko, političko, moralno i etičko merilo i obaveza za sve i svakog, pa i za zakonodavstvo o radu koje se izgrađuje i usavršava u okviru načela najnovijeg ustava SFR Jugoslavije donesenog 1974. godine.

2°. *Konkretnost* — se ogleda u činjenici da se pravnim aktima ove grane našeg pravnog sistema konkretno regulišu različite, vrlo složene i kompleksne situacije i stanja u pravnom, a time i stvarnom položaju radnika u našoj državi shvaćenih u gore rečenom smislu. Njima se uređuju uslovi rada, prava i obaveze, nadzor nad poštovanjem tih prava i obaveza, kao i njihova zaštita u raznim sverama rada i zapošljavanja i kod najrazličitijih profesija i zanimanja. Još nešto. Sve je to ograničeno prostorno i vremenski. Dakle, reč je o radnopravnom položaju zaposlenih lica — radnika, i to danas kod nas. Takav radnopravni položaj radnika jeste osnovni predmet proučavanja nauke Radnog prava i u tom smislu je ova disciplina konkretna za razliku od na pr. Uvoda u pravo, odnosno Teorije države i prava čiji predmet proučavanja jeste svako pravo (prošlo i sadašnje, naše i tuđe) i isto tako država ili, kako se to kaže lapidarno i kratko, pravo i država kao takvi, odnosno kao društvene kategorije u opšte.

Međutim, i ako je pozitivnopravni položaj radnika osnovni i, kao takav, najbitniji predmet proučavanja Radnog prava, on se, kao nauka, i ne može i ne sme zadržavati samo i jedino u tim okvirima, ali o tome će biti više reči u okviru iziaganja metoda izgradnje i izučavanja Radnog prava.

²⁰) Vidi Ustav SFRJ, op. cit., čl. 13, 29, 30, 31. i 68.

²¹) Vidi Ustav SFRJ, op. cit., čl. 11, st. 1. i 2.

§ 4. MESTO RADNOG PRAVA U PRAVNOM SISTEMU I NJEGOV ZNAČAJ

1. Mesto Radnog prava u pravnom sistemu

I ako je jedno od onih koja se već dugo raspravljaju, pitanje mesta Radnog prava u pravnom sistemu nije se pojavilo samim nastankom ove grane prava. Naime, dosta dugo radno pravo je, u pravnom sistemu podeljeno u javno i privatno pravo, nesporno pripadalo privatnom pravu. Dakle, onom delu pravnog sistema, u koliko se u opšte uvažava ova podela prava, u koji se najčešće ubrajaju građansko ili imovinsko pravo, obligaciono ili ugovorno pravo, porodično pravo, nasledno pravo itd. Istorijski i materijalistički posmatrano bilo je to u doba liberalističkog kapitalizma unutar koga je centralnu instituciju privatnog prava predstavljala privatna svojina i slobodno raspolaganje njome saglasnošću volja pojedinaca kroz pravni instrument ugovora kao manifestacioni oblik te saglasnosti, a u javnom pravu vlast u odnosima država — pojedinac.

Inače, sama podela celokupnog prava na javno i privatno veoma je starog datuma i potiče još iz rimskog prava na čijoj recepciji se zasniva pravni sistem evropskih zemalja. Prva podela na javno i privatno pravo izvršena je po tzv. kriterijumu *interesa* koji se štiti određenim pravnim normama i po tom kriterijumu bi u javno pravo spadale sve norme koje štite državne, odnosno opšte interese, a u privatno — pravne norme koje štite interese privatnih lica. Tu je podelu prvi izvršio rimski pravnik Dominicije Ulpijan (170—228).

Ova je podela s pravom izbačena, jer nema pravne norme koja ne štiti u osnovi iste tj. klasne interese, a ovi su sastavljeni i iz opštih interesa klase iz interesa pojedinaca — klasnih pripadnika, kao što je odbačena i kad se za kriterijum podele uzmu *subjekti*, po kome bi javno bilo ono u kome je subjekt država, a privatno pravo ono u kome su subjekti pravnih odnosa privatna lica. Jer, na pr. u odnosu kupoprodaje gornja klasifikacija subjekata ostaje bez uticaja na prirodu i karakter odnosa.

Zbog rečenog se najčešće za podelu celokupnog prava na javno i privatno pravo usvaja kriterijum *vlasti*. Po njemu bi javno pravo obuhvatalo odnose između države i pojedinaca u kojima se država javlja kao vlast, a privatno — odnose između države i pojedinaca u kojima se ona javlja bez upotrebe vlasti, kao i odnose među samim pojedincima¹⁾. Međutim, evolucija buržoaskog prava izražena pojačanim intervencionizmom u privredi i jačanjem državnog kapitalizma uopšte, sve više ograničava autonomiju volje pojedinaca, privatnog lica, i sve više deluje kao vlast što je dovelo i modernu buržoasku teoriju dotle da uglavnom negira podelu prava na javno i privatno²⁾.

Jednom nastao i vremenom sve više ispoljavani intervencionizam države u privredi i radnom odnosu kao centralnom i daleko najvažnijem pravnom institutu i klasnom odnosu u procesu rada bio je

¹⁾ Vidi pravni leksikon (drugo izdanje): „Savremena administracija”, Beograd, 1970, str. 410—411.

²⁾ Tako na pr. E. A. Farnsworth: Uvod u pravni sistem Sjedinjenih Američkih Država, op. cit., str. 92—93. i dr.

razlog da se počne osporavati gore izloženo gledište po kome je radno pravo, kada su individualni radni odnosi bili potčinjeni malobrojnim pravilima ugovora o najmu službe regulisanim opštim građanskim pravom, spadalo i moglo spadati samo u privatno pravo. Docniji razvoj radnog prava pospešen sve češćom i sve širom intervencijom države putem zaštitnog zakonodavstva u dotad neprikosnovenu privatnu sveru individualnih radnih odnosa između radnika i poslodavca imao je za posledicu da se potraži drukčiji i adekvatniji odgovor na pitanje gde je mesto radnog prava u pravnom sistemu. Ti odgovori su se razlikovali, a u zavisnosti od kriterija za razgraničenje privatnog i javnog prava i različitog shvatanja predmeta proučavanja i obim Radnog prava.

Po prvima, „karakter radnog prava nije izmenjen razvojem imperativnog zakonodavstva u oblasti rada, tako da bi ono ostalo i dalje materija privatnog prava sve dotle dok obuhvata odnose privatnih poslodavaca i radnika. Prevaga elemenata privatnog prava je očigledna i Radno pravo bi, u osnovi, ostalo grana privatnog prava. Drugi pisci, koji u proširenju intervencije države u oblasti radnih odnosa vide sve više elemenata javnog prava, spremni su da Radnom pravu odrede mesto u Javnom pravu. Treći misle da je nemoguće da Radno pravo pripada isključivo privatnom, ili isključivo javnom pravu. Otuda, Radno pravo se deli na privatno radno pravo (ukoliko sadrži norme o odnosima između pojedinaca koji se uređuju na bazi ugovora) i javno pravo (ukoliko reguliše zaštitu zaposlenih lica, njihovo osiguranje, intervenciju države itd.). Četvrti, opet, smatraju da postoji jedinstvo Radnog prava, koje proizilazi ne iz karaktera normi koje ga sačinjavaju i koje pripadaju i javnom i privatnom pravu, već iz samog predmeta ovih normi koje regulišu zavisna rad.

Opređeljujući se za što širi udeo javnog prava, koje sve više prodiru u radno pravo, čak u njegove elemente privatnog prava, u novijoj teoriji ističe se da je radno pravo steklo istinsku nezavisnost prema privatnom pravu. Ova nezavisnost radnog prava postoji danas i u teoriji i u pozitivnom pravu. Ranije, dok je radno pravo bilo posmatrano kao obična grana privatnog prava, nije se mogla priznati samostalnost ovoga prava. Međutim, proces sve snažnijeg razdvajanja radnog prava od privatnog dao je radnom pravu nužnu samostalnost i ono danas obrazuje u domenu rada jedno novo opšte pravo³⁾ opšte u toliko u koliko se bude povećavao broj lica na koja će ono biti primenjivano, a u krajnjoj liniji biće to sva za rad sposobna lica, prema ustavnom načelu „od svakoga prema sposobnostima — svakom prema radu” (podvučeno: D. P.), kada se ostvare društvene pretpostavke za punu realizaciju ovog načela.

Relativna nezavisnost Radnog prava se ogleda u posebnom predmetu regulisanja i proučavanja Radnog prava, sopstvenim subjektima, pravilima i izvorima različitim od onih u „opštem pravu” i drugim granama prava, sopstvena načela, celinu organiski povezanih pravila koja direktno i na poseban način regulišu predmet radnog prava u skladu sa sopstvenim osnovnim načelima, koja u svemu ne mogu biti

3) dr. A. Baltić — dr. M. Despotović: Osnovi radnog prava Jugoslavije, op. cit., str. 4—5.

jednaka za socijalistički i privatni sektor. Kao posebna grana prava, radno pravo je deo jedinstvenog pravnog sistema države prema kome se odnosi kao specijalno prema opštem (species prema genusu), a ne kao izuzetak prema pravilu.⁴⁾

Sa iznetih razloga u našoj radnopravnoj teoriji spor o podeli prava na javno i privatno i o traženju mesta Radnom pravu u tim okvirima nema principijelni značaj. „Pojam privatnog prava kao protivpoložnosti javnom pravu, kao baza za protvstavljanje ličnosti društvu nestao je u našem pravnom sistemu”⁵⁾ mada „ipak razlika između javnog prava — gde država nastupa kao vlast — i privatnog (za nas je bolji izraz: društveno, nejavno pravo) — gde su svi subjekti jednaki — ne može da se pokrene, i ona izaziva znatne praktične posledice u načinu regulisanja dotičnog odnosa”.⁶⁾ Završimo, dakle ovu raspravu zaključkom po kome je našem Radnom pravu, kao sastavnom i nerazdvojnomo delu, mesto u jedinstvenom pravnom sistemu naše zemlje unutar koga je ono, s druge strane, samostalno i nezavisno, razume se u relativnom smislu reći obzirom da kao deo celovitog pravnog sistema, ima veliki broj dodirnih tačaka, zajedničkih načela, instituta itd. sa tim sistemom u celini i svakom njegovom granom po na osob.

2. Značaj Radnog prava

Radno pravo je, u poređenju sa brojnim drugim, naročito građansko pravnim ili privatno-pravnim, granama prava koje svoje korene vuku još iz rimskog prava, relativno „mlada” grana prava i pravna nauka, pogotovu ako se ima na umu da su prvi propisi iz ove oblasti doneseni tek 1802. god. u Engleskoj. Pa ipak, ono je, kako konstatuje naš vrsni predratni teoretičar iz ove oblasti dr. S. Baič, „u poslednje vreme, skoro pred našim očima, prešlo put od skupine propisa u opštem građanskom zakonu do opsežne, samostalne pravne grane i konačno do posebne pravne discipline”.⁷⁾ Takvom stanju stvari u osnovi su doprinela dva faktora. S jedne strane to su nepodnošljivi uslovi života i rada radnika u kapitalizmu, a s druge sve organizovanija i intenzivnija borba rastuće radničke klase da se ti uslovi poboljšaju i nastojanje buržoaske države da, čineći ustupke zahtevima radničke klase, što duše sačuva osnove kapitalističkog društvenog uređenja i privilegije kapitalističke klase jer radni odnosi odlučujuće zadiru u te privilegije.

Prema tome, generalno govoreći, značaj Radnog prava je u savremenim uslovima, bez preterivanja, ogroman svuda u svetu u toliko veći u koliko je viši stepen industrijskog i sveopšteg razvoja, a proporcionalno tome i brojnija, organizovanja i snažnija radnička klasa na istorijskoj pozornici. Tu ekspanziju Radnog prava i njegovog značaja

⁴⁾ U tom smislu vidi dr. N. Tintić: Radno i socijalno pravo (I), op. cit., str. 35.

⁵⁾ dr. J. Đorđević: Prilog pitanju sistema socijalističkog prava, Beograd, 1951, str. 13—15.

⁶⁾ dr. R. Lukić — dr. B. Košutić: Uvod u pravo „Naučna knjiga”, Beograd, 1975, str. 402.

⁷⁾ dr. S. Baič, op. cit., str. 1.

slikovito izražava poznati francuski teoretičar Žorž Sel konstatacijom „da romanisti“ sekciraju lešinu“ (Rimsko pravo), da civilisti „negiraju starca“ (Građanski zakoni), a da nastavnik Radnog prava „proučava razviće mladića“⁸⁾

Konkretnije govoreći ogroman značaj Radnog prava proizilazi otuda što se propisima ove grane regulišu i u okviru ove discipline proučavaju pitanja od egzistencijalnog značaja za većinu aktivnog stanovništva zemlje, a posredno, preko kategorije od radnika izdržavanih lica, i za većinu sveukupnog stanovništva. Primera radi navedimo da se, kako pišu A. Brun i H. Galland, „Radno pravo principijelno bavi regulisanjem odnosa između poslodavaca i radnika svih profesija. Već, po tom osnovu, njegov domen je veliki: prema prvim rezultatima popisa od 1954. jedanaest miliona radnika i jedan milion poslodavaca — na dvadeset miliona aktivnih stanovnika Francuske — su podvedeni pod njegovu vlast“⁹⁾ a Francuska ni tada, ni sada nije najmarkantniji primer.

I u našoj državi, čija se intenzivna industrijalizacija i razvoj u opšte posle oslobođenja karakterišu israzitom i konstantnom migracijom na relaciji: selo — grad, naglo raste broj lica (fizičkih i pravnih) čiji se ekonomsko-socijalni položaj direktno ili indirektno reguliše pravilima radnog prava. Nekoliko cifara službene statistike će to najbolje ilustrovati.

Samo u poslednjih deset godina broj zaposlenih lica je porastao od 3 miliona i 662.000 u 1965. god. na 4 miliona i 735.000 u 1975. god. od čega je 91.000 radnika bila zaposlena u privatnom sektoru, odnosno sektoru individualne svojine. Dakle, samo u tom periodu broj zaposlenih je porastao za više od jednog miliona radnika. Doda li se ovome broj lica koja su 1975. god. tražila zaposlenje od 537.000, mada se sva ona teško mogu smatrati stvarno nezaposlenim licima¹⁰⁾, kao i radnici privremeno zaposleni u inostranstvu kojih je, prema poslednjem popisu izvršenom 1971. god. bilo 592.127, a nema razloga za verovanje da ih je sada manje, eto impozantne cifre od pet miliona i 882.127 lica koja su po svom društveno ekonomskom položaju i pozitivnom pravu naše zemlje radnici, a to je sigurno više od polovine ukupnog aktivnog stanovništva zemlje koga je po popisu od 1971. god. bilo osam miliona i 889.816.

Navedenim ciframa, kako mislimo, treba dodati i lične penzionere (starosne 467.000) i (invalidske 436.000) osigurane po osnovu zdravstvenog osiguranja radnika (procenjeno na osnovu popisa iz 1971. god.) tj. bivše radnike koji žive na osnovu svog minolog rada. U tom slučaju bi među stanovnicima naše zemlje bilo ukupno aktivnih i pensionisanih, radnika 6 miliona i 785.127 radnika na koje se direktno odnose norme radnog prava. Indirektno se te norme odnose i na 8 mili-

⁸⁾ Vidi: Le Droit ouvrier, Paris, 1929, str. 6.

⁹⁾ A. Brun — H. Galland, op. cit. str. 9.

¹⁰⁾ Prema društvenom dogovoru o osnovama zajedničke politike zapošljavanja, u SFRJ, čl. 2, t. 10. pod stvarno nezaposlenim licem „treba smatrati lice koje je sposobno i voljno da radi, spremno je da prihvati zaposlenje koje odgovara njegovim radnim i stručnim sposobnostima, a nema mogućnosti da svojim radom obezbeđuje sredstva za život“, Radni odnosi i samoupravljanje. Beograd. br. 7—8/76, str. 31.

ona i 679.000 ostalih osiguranih tj. izdržanih lica po osnovu zdravstvenog osiguranja radnika što sa aktivnim i penzionisanim radnicima daje cifru od 15 miliona i 464.127 lica prema 21 milionu 352.000 stanovnika Jugoslavije koliko se procenjuje da ih je bilo 1975. godine. I ako među penzionerima osiguranim po osnovu zdravstvenog osiguranja radnika ima izvestan broj lica koja nisu bili radnici kao i među ostalim osiguranim, a od njih izdržanim licima, sasvim je sigurno da se područje primene radnog prava, direktno ili indirektno, prostire na ogromnu većinu naših građana i, kao takvo, bitno utiče na njegov ekonomsko-socijalni i u opšte položaj.

Osim na radnike i od njih izdržavana lica, norme radnog prava se na određeni način odnose i na veliki broj organizacija udruženog rada kojih je samo u privredi 1973. god. bilo 13.119 i radnih zajednica kao institucionalizovanih oblika društvene organizacije rada pod koje se pojmove, kao generičke, u smislu normi radnog prava i još nekih podvode sve vrste društveno-pravnih lica, a unutar kojih se zapošljavaju radnici. One se, isto tako, odnose i na građanskopravna lica i fizička lica (privatne poslodavce) kod kojih se radnici zapošljavaju.¹¹⁾

Zaključimo na kraju da bi značaj Radnog prava u našoj zemlji, čije se uređenje zasniva na vlasti radničke klase i svih radnih ljudi i na odnosima među ljudima kao *slobodnim i ravnopravnim* proizvođačima i stvaraocima, čiji rad služi *isključivo* njihovim ličnim i zajedničkim potrebama, gde *jedino* rad i rezultati rada određuju materijalni i društveni položaj čoveka i *niko* ne može neposredno ni posredno sticati materijalne i druge koristi *eksploatacijom* tuđeg rada, po prirodi stvari, trebao biti veći nego u bilo kom sistemu otuđenosti radnika od sredstava rada. U kratko, on bi morao biti proporcionalno ravan značaju koga u našem socijalističkom društvu ima oslobođeni rad.

¹¹⁾ Statistički zavod Jugoslavije: Statistički godišnjak

Dr DUSAN PARAVINA, professeur
à la Faculté de droit de Niš

CONTRIBUTION A L'ÉTUDE DE CERTAINES QUESTIONS FONDAMENTALES DE LA SCIENCE DE DROIT DE TRAVAIL

— R é s u m é —

Sous ce titre l'auteur traite la question de la matière et du contenu du Droit de travail, ses définitions, caractéristiques, la place du Droit de travail dans le système juridique et son importance.

Dans le cadre de la première question l'auteur a adopté l'opinion selon laquelle les rapports de travail sont, en tant que groupe particulier et différent des autres rapports sociaux et juridiques, la matière primaire du Droit de travail. Cependant, au cours du temps avait eu lieu le développement prononcé de la matière de l'étude du Droit de travail. A part les rapports de travail dans le sens restreint dans cette matière se trouvent compris de nombreux autres droits personnels et collectifs qui sont reconnus et juridiquement organisés sur la base du travail courant ou passé.

Parmi les définitions du Droit de travail qu'on rencontre dans la théorie des autres pays, tant socialistes que capitalistes, ainsi que par exament critique de ces définitions l'auteur a arrêté son choix sur la définition du Droit de travail de la République Socialiste Fédérative de Yougoslavie selon laquelle c'est une branche du droit, dans le cadre du système juridique unique de la Yougoslavie, qui comprend et étudie l'ensemble des règles de droit relatives aux: principes de l'organisation sociale du travail; rapports de travail et autres, rapports juridiques qui prennent naissance et qui sont organisés juridiquement en relation avec les rapports de travail; droits, obligations et responsabilité des personnes dans le rapport de travail y compris le droit inaliénable des ouvriers qui travaillent avec les instruments dans la propriété sociale à la gestion par leur travail et les résultats de leur travail; à l'acquisition, la réalisation et la protection des droits du rapport de travail; ainsi qu'aux autres instituts et institutions en relations en relation avec les rapports de travail.

Dans les caractéristiques générales du Droit de travail sont classés son expansion, les contradictions internes, l'universalisme et la politisation des normes de droit de travail, et dans les caractéristique du Droit de travail de la RSF de Yougoslavie son caractère socialiste et démocratisme, en tant que caractéristiques générales, et le caractère unitaire et concret en tant que caractéristiques particulières.

Quant à la place du Droit de travail dans le système juridique on a pris position selon laquelle il est, d'une part, partie intégrante et inséparable du système juridique tout entier et une branche autonome, d'autre part.

L'importance du Droit de travail résulte du fait qu'il est le facteur dirigeant direct du règlement des conditions d'existence des millions de travailleurs directement et d'un plus grand nombre de personnes encore qui en tant que membres de leur famille sont entretenues par ces travailleurs indirectement.