

РАДНО ПРАВО И САВРЕМЕНИ ЈУГОСЛОВЕНСКИ ТРЕНУТАК¹⁾

Стање у нашој земљи последњих година, као што је познато, између осталог, карактерише се рекордном инфлацијом, спољном задуженошћу и незапосленошћу. То су и најпоузданији показатељи дубоке економско-социјалне и шире кризе у којој смо се нашли. Узроци или узрочници таквог стања, има се утисак, и нису сви комплексно и до краја исказани. Ипак, глобално говорећи, чини се да поменуто стање првенствено резултира из дуготрајних, масовних и скупих промашаја у развојној и не само развојној политици, као и из честог изостајања примерене одговорности појединаца на одговорним дужностима. У томе свога удела има и наша неретко апологетска правна наука и негодговарајућа регулатива, па и она радноправна.

Као саставни део, али и посебна грана правног система, само да подсетимо, радно право регулише начела друштвене организације рада, радне и друге друштвено-правне односе условљене радним односима, као и бројне друге институте и институције од утицаја на уређивање, остваривање и заштиту права, обавеза и одговорности у вези са овим односима на унутрашњем и међународном плану. Радноправна наука, сходно томе, за предмет свога изучавања има свеукупност правних норми истоимене гране правног система лимитираних материјалним и другим друштвено-историјским закономерностима које су омогућиле, па и захтевале настанак и релативно брзо ширење ове гране права. У питању су, дакле, обавезна правила понашања садржана у општим правним актима важећег правног система којима се регулише правни, а преко тога и стварни економско-социјални, али и шири друштвени положај радника непосредно, као и од њих издржаваних лица посредно. Помоћу радног права, према томе, свесно и организовано се тежи остваривању и учвршћивању социјалистичких начела у друштвеној организацији рада, обезбеђивању пораста његове продуктивности и квалитета и, на тој основи, повећању материјалне и социјалне сигурности лица у радном односу док су запослена, као и по престанку радног односа ако је до њега дошло без воље или кривице запосленог.²⁾

¹⁾ Делимично актуализовани прилог реферисан за округлим столом: „Улога права и правне науке данас“, организованим на Универзитету у Нишу 25. јуна 1985. године поводом 25 година постојања и успешног рада Правног факултета.

²⁾ У изложеном смислу види др. Н. Тинтић: Радни односи радника у удруженом раду, Зборник радова, Опатија, 1978, стр. 3; НГ Александров и ДМ

Налазећи се у функцији назначених циљева радно право Југославије, у читавом послератном периоду имало је и данас има прво-разредну, могло би се без претеривања рећи — уз још неке друге гране права — и пионирску улогу у учвршћивању и развоју револуционарних тековина. Оваква оцена, с друге стране, не садржи у себи и тврдњу да је оно у сваком тренутку такву улогу одиграло потпуно, на најбољи начин и са оптималним ефектима. Тако пожељном стању ствари стајале су и данас стоје на путу бројне и сложене препреке. На неке од њих указале се и у редовима који следе.

Обзиром на разлог постојања радног права нормативним актима ове гране правног система регулишу се, обезбеђују и штите значајни комплекси економско-социјалних и других друштвено-правних односа међу којима су, по свему судећи, најбитнији: слобода рада; запошљавање, укључујући и образовање као предпоставку одговарајућем запошљавању; радно време, одмори и одсуства; расподела према раду и обезбеђивање материјалне и социјалне сигурности запослених и чланова њихових породица; заштита на раду и још шире заштита животне и радне средине; одговорност за повреде права и обавеза из радних и других њима условљених односа; остваривање и заштита права из радног односа и синдикалне слободе и слободна синдикална активност.

Слобода рада, у најширем класичном смислу, подразумева право сваког лица да слободно изабраним или прихваћеним радом обезбеди себи средства за живот. Са тим значењем начело слободе рада уграђено је и у правни систем наше земље³). Још и више од реченог у условима друштвене својине и самоуправљања слобода рада подразумева, или би морала подразумевати, ослобађање радника од експлоатације и принуде било које врсте. У нашем систему слобода рада се, по правилу, реализује запошљавањем, а само изузетно бављењем каквом самосталном професионалном делатношћу или пољопривредом на сопственом имању.

Кроз нешто шире запошљавање у приватном сектору, међутим, могао би се ублажити проблем незапослености, увећати обим радом створеног националног богатства, побољшати асортиман производа и услуга на тржишту, повећати стандард личног и друштвеног живота и тд. Основна препрека ширем запошљавању у приватном сектору јесте у томе што се веома тешко, споро и несигурно ослобађамо догматског гледања на овај сектор и претераном испољавању бриге за „приватни капитал”. Више смелости и постојаности у отклањању ових препрека сигурно не би променило карактер нашег социјалистичког система. Вишегодишња пракса у Мађарској, и не само тамо, то најбоље потврђује. У свему томе део задатака припада и радноправној

Генкин (у редакцији): Совјетско радно право (превод), Весник рада Београд, 1948, стр. 16; СА Иванов (у редакцији): Трудовое право и повышение эффективности общественного производства, Наука, Москва, 1972; НА Лобанов и ГН Черкасов (у редакцији): Социалистические факторы повышения эффективности труда, Наука, Ленинград, 1981.

³) Види чл. 2. и 6. Увода у Међународни пакт Уједињених нација о економским, социјалним и културним правима, усвојен 1966. године, а ратификован у Југославији и објављен у „Сл. листу СФРЈ”, бр. 7/1971. и чл. 160. и 253, ст. 1. Устава СФРЈ.

регулативи и науци. Даље, реализација слободе рада подразумева и радним правом прецизиране активности у области професионалне оријентације омладине, а са циљем најоптималнијег ангажовања радноспособног становништва.

Одређена врста и степен стручне спреме најчешћи је захтевани посебни услов при заснивању радног односа, као битна претпоставка успешног и квалитетног извршавања радних задатака. Исто тако већ запослена лица су законом обвезана на стално усавршавање радних и развијање самоуправљачких способности⁴⁾. Утолико се образовни и радноправни систем налазе у односу директне и стриктне међузависности и условљености. То су уједно и разлози што се у развијеном свету улагања у образовање доживљавају као најрентабилније инвестиције. Без таквог схватања и стварног поштовања стручне компетентности овуда и на сваком месту, укључујући и најодговорнија у друштву, неосновано се надати брзом изласку из кризе. У нас, међутим, између образовања и могућности за запошљавање постоје озбиљне разлике у квантитативном, структуралном и просторном смислу. Све то се зна и признаје, али се споро и неуједначено превазилази. Уместо тога указује се на неадекватно образовање као на значајан узрок код нас предуго присутне и све мсовније незапослености.

Рачунајући и првих пет месеци 1985. године број лица која траже запослење достигао је цифру од милион и 37 хиљада. Од тог броја њих скоро половина или тачније 48,5% је пријављена у Србији (у же подручје 29,3; Војводина 9,9 и Косово 9,3%), затим следе: Босна и Херцеговина са 20,8%, Македонија 13,6%; Хрватска 11,8% Црна Гора 3,4% и, најзад, Словенија са свега 1,7%. У структури лица која траже запослење претежу млади школовани људи чије је време чекања првог запослења све дуже.

Узроци незапослености су бројни и сложени, релативно добро познати и мање-више неспорни. На првом месту је предуго присутна и недовољно стимулативна политика према селу и сељацима. Затим долази, просторно посматрано, неадекватна структура улагања у привредни развој. Морала би се повећати улагања у радно-интензивне (прерађивачке) капацитете у крајевима земље са обиљем радне снаге, а у капитално-интензивне тамо где је оскудица радника. У досадашњем развоју често није било тако. На трећем месту била би демографска експанзија која се, по свему судећи, не признаје као ограничавајући фактор развоја баш тамо где је најизразитија, а то објективно, па и кад се не признаје, компликује и отежава ублажавање проблема незапослености. Четврти узрок, на кога се у новије време све чешће и с разлогом указује, налази се у константној и доста интензивној ерозији вредности средстава у друштвеној својини. То озбиљно редуцира примарну функцију ових средстава која се састоји у ангажовању живог рада.⁵⁾ Пети узрок је у већ поменутој неусклађености између образовног система и друштвених потреба за радном

⁴⁾ Види на пр. чл. 101. Закона о радним односима Србије, „Сл. гласник СРС“, бр. 23/84.

⁵⁾ Види изјављивања И. Максимовића и М. Корошића на скупу о противречностима друштвене својине, одржаном у Скопљу 27. и 28. јануара 1985. године.

снагом, а шести у оцени да лични и колективни положај професионално-управљачких структура недовољно зависи од стања незапослености.

Вишеструко штетне економско-социјалне, политичке и моралне последице такође су познате и у основи признате. Превелики број људи, претежно школованих и младих, остаје изван процеса стварања, па и друштвеног живота уопште. А шта тек рећи о изневереним надама?

Корисно би било, надамо се, указати на још нека питања везана за нужно респектовање стручне компонентности у запошљавању и професионалном, па и другом, напредовању. У нас се, понекад и понегде, о школским сведочанствима, дипломама, стручним и научним звањима и тсл. говори готово пежоративно као о само формалним квалификацијама верујући, ваљда, да је ту форма сама себи сврха и циљ, а одричући, и то унапред и без икаквих доказа, стварну вредност свега тога. Исто тако у тумачењу и примени права, као и у практичним понашањима неретко се у систему награђивања занемарује виши степен стручности и тако олако повлачи знак једнакости између суштински неједнаких ствари. Економску и моралну погубност оваквих схватања вероватно и не треба посебно доказивати. Најзад, међу запосленима, па и на значајним друштвеним и другим дужностима, у не малом броју случајева налазе се лица која немају одговарајућу стручност (по врсти или степену стручне спреме) за радно место кога заузимају. Тако на пр. процењује се да у земљи око 83.000 радних места, за која се захтева висока стручна спрема, покривају лица која ту стручну спрему немају. На другој страни око 23.000 младих факултетски образованих стручњака чекају запослење. Или још конкретније, крајем 1982. год. Ниш са околином имао је укупно 88.107 запослених. Од тога броја њих 11.322 није имало стручност захтевану систематизацијом било у погледу врсте (2.208), било степена стручности (9.114). Од последње цифре њих 5.825 имало је разлику за један, 1012 за два и 2.277 за више од два степена стручности⁶⁾

У вези са реченим поставља се питање може ли радно право, у којој мери и под каквим условима помоћи у решавању проблема незапослености и у исправнијем третману стручности при запошљавању, професионалном и другом напредовању и награђивању за рад? Да ли се у стручном образовању и усавршавању сваког стручњака не налази значајан део, и не лаког, минулог рада? Да ли виши степен стручности нужно не одлаже почетак професионалне каријере за године уграбене у тај степен стручности, а самим тим и за године које се захтевају као услов за стицање права на личну старосну пензију и тд.?

Једно је сасвим сигурно. Радно право само за себе, ни као регулатива, ни као наука не може решити истакнуте проблеме. Међутим, оно може знатно помоћи указивањем на штетна гледања и понашања, односно бољим нормативним решењима која би била безусловно поштована и исто толико одмоћи обрнутим стањем ствари.

⁶⁾ Детаљније види др. Д. Паравина: Незапосленост и запошљавање (са посебним освртом на стање у нишкој општини и високостручне кадрове нарочито), Марксистичке теме, Ниш, бр. 1/1983.

Са таквим убеђењем у уставни и равноправни систем земље и уграђено право на рад као једно од најзначајанијих, али и најтеже остваривих права човека. Ако се већ не може обезбедити одговарајуће стално запослење, што је суштина права на рад, или је лицу у питању радни однос престао мимо његове воље и кривице, дужност је друштвене заједнице, под условима одређеним у закону, осигурати му нужни ниво материјалног обезбеђења. Све је то и тако регулисано и у важећем праву наше земље. Али, дуг је и тежак пут од прокламације до реализације.

Унето у правни систем право на рад обавезује друштвену заједницу на предузимање бројних, сложених и разноврсних мера умерених на омогућавање његове реализације. Најзначајније међу њима су мере у области развојне политике, образовања, правног регулисања услова за запошљавање и очување запослења. С друге стране јасно је да, као уставом конституисано, ово право, само по себи и само због себе, не искључује објективно нужни ниво привремене незапослености, али искључује равнодушност према овом проблему и предпоставља одговорност за малтузијанску политику која затвара шансе за запошљавање, смењивање са утицајних функција свих који су одговорни за такву политику, мобилност радника и старање о школовању и запошљавању омладине.)

Сада постојеће стање у земљи, сасвим сигурно, не омогућава да се свима који то желе обезбеди одговарајуће запослење. Обзиром на ту чињеницу нужна је поступност са циљем да се објективно лимитиране могућности користе најрационалније на једној, и најправедније на другој страни. Све се то у радноправној науци и регулативи испољава кроз право првенства у запошљавању. То право подразумева унапред објективно утврђене (важећим законодавством) економско-социјалне критеријуме у редоследу запошљавања преко којих ће се, у максимално могућој мери, поштовати и општедруштвени и индивидуални интереси. Управо због тога је ово значајно субјективно право унето у саме основе политике запошљавања у Југославији и то тако да „првенство у запошљавању треба дати стручним лицима у тежем материјалном положају”⁷⁾. Међутим, онакво како је данас код нас разрађено и заштићено право првенства у запошљавању има два крупна недостатка. Први се састоји у недовољној, неједној, несигурној и непрецизној конкретизацији тога права, а други у неадекватним санкцијама за његово непоштовање. При таквом стању ствари, лошим позитивно-правним решењима, незапослени појединац дуго може бити први на ранг листи, а никад у стварности. Посматрано са аспекта интереса незапослених лица то свакако није смисао и сврха овог права па би, како мислимо, наведене недостатке требало што брже и што потпуније отклонити.

Сигурност, једнакост, објективност и правичност у запошљавању, по нашем мишљењу, нису у довољној мери обезбеђени ни у За-

⁷⁾ У изложеном смислу види др. Ј. Борбевић: Уставно право, Савремена администрација, Београд, 1976, стр. 379.

⁸⁾ Друштвени договор о основама заједничке политике запошљавања у СФРЈ, „Сл. лист СФРЈ”, бр. 56/77, чл. 2. тачка 12. Слична решења садржи и најновији Друштвени договор о основама заједничке политике у области запошљавања и њиховом остваривању у СФРЈ, „Службени лист СФРЈ”, бр. 11/85, чл. 13. ст. 2. и чл. 16.

кону о удруженом раду. Наиме, према изричитим решењима садржаним у Закону ни када се на оглас, односно конкурс пријави више лица и сва испуњавају законом и самоуправним радноправним општим актима све захтеване услове избор се не мора извршити. Шта више основна организација није законом обавезана ни да образложи своју негативну одлуку па пријављени кандидати остају потпуно беспомоћни — без икакве заштите. Закон само предвиђа (чл. 172, ст. 2.) да се у том случају обнавља оглас, односно конкурс. Не садржи ли овакво решење Закона о удруженом раду неоправдано велику слободу за запослене и исто толику неслободу за незапослене? Да ли овакво решење не погодује, можда, групно-својинским понашањима већ запослених радника у основној организацији? При таквом стању ствари какав је реални учинак Уставом зајемченог права на рад? Над овим питањима морамо се дубоко замислити, што целовитије их процени-ти са свих аспеката и у закон уградити објективније, па и правичније решење.

У складу са горе реченим и у правни систем наше земље угра-ђен је принцип по коме се „зајемчује, под условима одређеним у за-кону, право на материјално обезбеђење за време привремене неза-послености”.) Најмаркатнији део тога права садржан је у новчаној накнади привремено незапосленом раднику. Међутим, услови при чијем постојању се може стећи право на ту накнаду до те мере су рестриктивно скројени да су, практично гледано, правило претворили у изузетак. То се најбоље види из података да од преко милион лица која траже запослење месечну новчану накнаду прима само њих око 38 хиљада. Није лако поверовати да смо таквим стањем по-крили наведени уставни принцип. Ако је овакво резонување исправно онда би се и у овој области морао изменити наш радноправни си-стем.

Радно време је, такође, битна економско-заштитна и организа-ционо-правна претпоставка оптималне организације и реализације процеса производње и сваког другог друштвено корисног рада. Као економска, само да подсетимо, та категорија је у директној функцији опредељивања пожељног обима рада, а у индиректној квалитета и продуктивности рада. Од не мањег значаја је и заштитна функција радног времена, нарочито у нашем социјалистичком самоуправном систему који човека и његову срећу проглашава својом највишом вредношћу. С те стране гледано правни режим радног времена има за задатак да оптимализира заштиту здравља, радне способности и жи-вота запослених од неадекватних напора и опасности до којих може доћи и долази при извршавању радноправних обавеза. У сличној функцији су и радноправне норме о одморима и одсуствима. Међу-тим, у нашој ситуацији, има се утисак, знатно мање тешкоћа има у правном регулсаињу радног времена, а знатно више у његовом не-довољном и нерационалном коришћењу. У овој области су велике резерве, али изостају или су недовољно присутне неке од битних прет-поставки за њихово коришћење. Ту је, пре свега, наша тешко одр-жива уситњеност, затвореност, испарцелисаност и тд. на економском политичком и другим подручјима. Неретко се и наука покушава, а

*) Устав СФРЈ, „Сл. лист СФРЈ”, бр. 9/74, чл. 159, ст. 5.

понекад и успева, ставити у функцију упорне одбране и заштите парцијалних интереса. Како друкчије разумети изузетно скупе инвестиционе и друге промашаје иза којих стоје обимне стручно-научне анализе познатих стручњака, научника и научних институција. Досад речено и вишегодишњи константни пад реалних личних доходака свакако не утичу позитивно на мотивацију запослених да више и боље користе расположиво радно време.

У директној вези са радним временом и његовим коришћењем је област расподеле према раду и обезбеђења материјалне и социјалне сигурности запослених, као и од њих издржаваних лица. Само начело расподеле према раду никад није било ни спорно, ни оспоравано те је, као такво, уграђено у правне системе свих социјалистичких земаља без изузетка. Међутим, изгледа да је конкретизација и још више реализација тога начела врашки тежак задатак и у праву, а готово у пракси. Најзначајнији део тог задатка, по природи ствари, припада равноправној науци и регулативи.

У назначеном комплексу несумњиво је најзначајнији лични доходак радника као основни мотив запошљавања, стручног и научног усавршавања и професионалног напредовања. Без те категорије не може ни настати, ни опстати радноправни однос као научно утврђена економско-социјална и правна институција. Због тога је уређивање личних доходака, односно радничких зарада речено класичном терминологијом, интегрални и неодвојиви део радноправне науке и регулативе свуда у свету, па и у нашој земљи. У овој области истовремено се примењују два међусобно дивергентна начела: а) начело расподеле према раду, као основно и б) начело солидарности, као корективно или допунско. Тиме се желе, у одређеној мери, респектовати постојеће друштвено-економске неједнакости у животу и раду. Међутим, наведена решења више се манифестују унутар институције запослења или гране, а знатно мање између различитих грана привређивања или области рад.

Од дохотка и личних доходака, као друштвених и правних категорија, обзиром на њихову економску природу, очекивало се да буду најзначајнији мотив повећању продуктивности рада и мерило успешности на личном, институционалном и опште-друштвеном плану. Али, таква очекивања се нису сасвим испунила. Од пре пет година реални лични доходи константно падају смањивши се у том раздобљу за читавих 30,5%. Обзиром и на то, према неким проценама, око две трећине наших радника не остварује средства за живот која би им обезбедила минимум егзистенције¹⁰⁾

На висину личног дохотка знатно више утиче то у којој институцији, односно грани или области рада неко ради, него то како и колико ради. Службена статистика нас већ дуго уверава да је успостављена доста стабилна хијерархија грана или области рада. У постојећем систему, расподеле, дакле, ко има високе личне дохотке друга примања може бити доста сигуран да ће тако и даље бити, као и обрнуто. Према томе у питању је расподела као резултат система, а не малверзација јер је сваком јасно да радници једне гране или об-

¹⁰⁾ Види излагање М. Коропића на већ поменутом скупу у Скопљу о противречностима друштвене својине.

ласти рада не могу, у просеку, бити два или три пута вреднији од оних у другој. У потврду реченог наведимо да је од 147 групација за 1978. годину распон између најнижих и највиших личних доходака по условно неквалификованом раднику износио чак 2,6. Исто важи и за сваког другог радника исте струке и степена стручности унутар ових групација. Друкчије речено у међуградским односима се занемарује чињеница да доходак и лични доходи, као његов саставни део, извиру из личног и заједничког рада запослених у једној организацији, односно грани, али и из укупног друштвеног рада и услова под којима се он обавља системски утврђених на макро плану. При таквом стању ствари висину сваког личног дохотка одређује величина дохотка организације у грани створеног под одређеним друштвеним или системским макро условима, а не количина и квалитет личног рада конкретног радника. Дакле, реч је о разликама по гранима, односно областима рада и друштвеним условима који те разлике производе. „Упоредне анализе наведених разлика у другим земљама показују да су оне у нас веће него у било којој другој социјалистичкој земљи, као и у већини европских земаља, сем Португала и Турске”.¹¹⁾

Знатно друкчије од међугранских су односи унутар радне организације, односно заједнице. Просечна реална зарада у земљи, како се процењује почетком 1986. године, пала је на ниво оне из 1967. године. Јевтино плаћени јужнокорејски радник добија на сат три долара, а наш око 65 центи. Рестрикције у зарадама озбиљно доприносе уравниловци. Отуда унутар радних организација снажно деловање колективног опредељења на егалитарност по „начелу” за неједнак рад — једнак лични доходак те су нам међупрофесионалне разлике међу најмањима у свету. Дакле, личним радом се не може премного утицати нити на превелике гранске разлике, нити на премале међупрофесионалне. Ту су узроци недовољне мотивације радника. Мора се још констатовати да су стања унутар организација у знатној мери резултат међугранских разлика.

Уз изложено стање у области личних доходака додајмо још да Устав СФРЈ изричито садржи могућност по којој се законом „могу утврдити мере којима се обезбеђује равноправност радника у примењивању начела расподеле према раду”¹²⁾. Досад речено, међутим, јасно указује да та могућност није довољно коришћена и у томе је недостатак наше науке и законодавства о раду. Превазилажење овог недостатка би ојачало мотивацију запослених за више рада и бољи рад.

Материјална и социјална сигурност запослених и од њих издржаваних лица, као што је познато, обезбеђују се још и кроз накнаде уместо личног дохотка и друга примања по основу радног односа¹³⁾, посебно накнаде и награде по основу иновација и других видова ра-

¹¹⁾ Види анализу Скупштине СФРЈ: Остваривање и заштита уставних права, слобода дужности и одговорности радних људи и грађана, прихваћену на седници Савезног већа Скупштине СФРЈ 21. априла 1982. године, стр. 37.

¹²⁾ Види Устав СФРЈ, чл. 21, ст. 2.

¹³⁾ Детаљније о томе др Д. Паравина: Давања (користи) осим плате, намењена од предузећа запосленом особљу, реферат поднесен Десетом међународном конгресу за уредно право, Будимпешта 1978. објављено на српском у Ревизији рада, Београд, бр. 10/78, стр. 19-41.

дног стваралаштва, као и кроз давања по основу социјалног осигурања.

И поред све веће пажње која се у нашем друштву посвећује заштити запослених на раду постојећим стањем у овој области још увек не можемо бити задовољни. У такву оцену недвосмислено уверавају статистике социјалног осигурања о: инвалидизираним радницима из ове гране осигурања. Слично ствари стоје и у заштити ширег амбијента — животне средине. То значи да и на овом плану предстоје значајни задаци нашој радноправној и другој науци, законодавству о раду и пракси.¹⁴⁾

Од опште је важности успостављање и очување квалитативне међузависности између важећом регулативом утврђених права и обавеза из радног односа с једне, и одговорности за њихово непоштовање с друге стране за сваког радника, све њих у организацији и саму организацију. У вези с тим требало би детаљније изучити проблем непотпуности или неадекватности неких правила о одговорности садржаних у законодавству о раду и другом. У области дисциплинске одговорности потребно би било свестраније анализирати проблем евентуалне кумулације ове одговорности са административно-прекршајном, привредно-преступном и кривичном, а за једно исто понашање или пропуштање. Исто важи и за проблем одлучивања о накнади материјалне штете у адхезионом поступку унутар дисциплинског, рокова застарелости, ефикасности изречених мера итд. Само детаљним изучавањем постојећих решења код нас и у свету могуће је предложити и у радноправни систем уградити потпунија и адекватнија¹⁵⁾.

Законом призната егзистенцијална права из радног односа имају разлог свога постојања само ако се омогући њихово остваривање и обезбеди заштита¹⁶⁾. Међутим, у нас се остваривање принципа уставности и законитости неретко схвата и доживљава као уско-стручно правно питање, а не као значајно друштвено-политичко и идејно, класно и морално. Управо због тога имамо доста лошу ситуацију у области остваривања и заштите права опште, и оних из области радних и других њима условљених односа посебно. У пракси су све учесталије појаве недоследног примењивања закона, других прописа и самоуправних општих аката, посебно у области друштвено економских и радних односа, као таквих. Све су присутније појаве замењивања начела уставности и законитости начелом целисходности, односно некомпетентне произвољности. Оваква понашања се шире манифестују нарочито последњих година у сложеној друштвено-економској ситуацији. Сигуран показатељ оваквог стања јесте велики број спорова пред судом, а у структури спорова пред судовима удруженог рада целих 90% отпада на радне спорове.¹⁷⁾

¹⁴⁾ Види: Извештај о стању заштите на раду и о делатности инспекције рада у 1984. години, Савезни комитет за рад, здравство и социјалну заштиту, Београд, август, 1985. године.

¹⁵⁾ У изложеном смислу види др. Н. Тинтић: дело наведено у белешци под ред. бр. 2. стр. 34. и 35.

¹⁶⁾ др Д. Паравина: Заштита права радника (продубљени курс из Радног права), Скрипта, Правни фак. у Нишу, 1979.

¹⁷⁾ Упореди са резимеом анализе о стању, проблемима и даљим правцима развоја правног система СФРЈ, Скупштина Југославије, октобар, 1984. година.

Наведено стање у области остваривања и заштите права из радног односа унутар важећег правног система могло би се побољшати: а) јаснијим и конкретнијим разграничавањем регулативних надлежности између различитих и бројних стваралаца права у овој области; б) већом међусобном усклађеношћу радноправне регулативе, њеним поједностављивањем и могућом рационализацијом и ц) доследнијим уважавањем начела уставности и законитости. У свему томе значајни су задаци радноправне науке и законодавства.

Право радника на слободно синдикално организовање и активности већ одавно је познато и признато у националном и универзалном радном праву и сврстано у ред основних друштвено-економских, политичких и демократских права човека. И у нашој земљи ово је право незаобилазни предмет статута и других аутономних правила синдиката, али и начелног и нормативног дела Устава СФРЈ и других државних и самоуправних општих аката. У питању је широк и значајан круг активности и различитих овлашћења синдиката. Међутим, има мишљења да би наши синдикати морали деловати организованије, истрајније и енергичније, а у оквиру својих и друштвених правила, укључујући и она која је наша земља преузела као своју међународну обавезу, па су као таква саставни и нераздвојни део унутрашњег правног поретка.

У закључку, можда као прво, треба констатовати да у време кризе право, правници и правна наука, уосталом као и друге друштвене науке, губе на ауторитету и значају, а што је у узрочно-последичној вези са самом кризом. Цео тај комплекс се ставља под превелику доминацију политичко-извршног фактора, чак и у правно-техничкој и категоријалној сфери. Начело законитости, како је већ истакнуто, замењује се начелом целисходности и то са садржином и по мерилима уставно неовлашћених субјеката. Од научника у области права се неретко очекује да се ставе у функцију заштите свих и сваког дневно-политичког захтева и сваке норме важећег правног система имало то стварног и дугорочног оправдања или не. При таквом стању ствари један број људи позваних да се баве правним наукама, уместо критичко-аналитичког делотворног научног рада, у потпуности или претежно бежи у дескрипцију или бескрајно препривавање и неосновану глорификацију сваке важеће правне норме обезбеђујући себи релативно лагодан живот, а истовремено се поштеђујући распрострањеног и често неаргументованог и некомпетентног етикетања и сваковрсних других непријатности. Елиминисање или бар ублажавање оваквог стања прва је претпоставка за делотворни допринос правне, па и радноправне науке друштвеном напретку.

Друго, систем данас важеће радноправне регулативе чине међусобно комплементарни општи правни акти државе укључујући и оне које је наша држава преузела као своју међународну обавезу, самоуправни радноправни општи акти и колективни уговори о раду. Дакле, у питању је регулативна надлежност бројних и врло различитих субјеката коју је неопходно што прецизније разграничити. У области регулативне надлежности државе Федерација уређује основна права радника у удруженом раду којима се обезбеђује њихов Уставом утврђени положај, као и основна права радних људи ради обезбеђивања

њихове социјалне сигурности и солидарности, а републике, односно покрајине друга могућа права. Међутим, сам појам „основна права” није нигде ауторитативно прецизиран па му се, с обзиром и на то, једном даје и може давати уже, а други пут шире значење и садржина. Према томе, нужно би било на општеобавезујући начин прецизирати појам „основна права”. Дотле ће се, ваљда, схватити и прихватити да овој категорији припадају и право запошљавања у земљи и нешто од права из области здравственог осигурања па ће их Федерација, као таква, моћи и морати регулисати својим законима. Државна и самоуправни регулатива, с друге стране, разграничене су начелом по коме је *самоуправни положај радника у удруженом раду, утврђен Уставом, основа, граница и права остваривања права и дужности друштвено-политичких заједница*¹⁸⁾ И ово разграничење је недовољно прецизно. Додајмо још да би било пожељно подићи квалитет наше радноправне регулативе, колико-голико је поједноставити и у могућој мери рационализовати, можда и нешто већим коришћењем диспозитивних норми у закону. Сада је ова регулатива доста сложена, тешко примењива, хипертрофирана и скупа.

Треће, неопходно је ослободити се од доста раширених, а подједнако штетних двеју заблуда о праву уопште и радном праву нарочито. Прва од њих састоји се у глорификацији права и веровању у његову свемоћ, а друга у његовом тоталном потцењивању и порицању било какве користи од права. Ако се ове крајности релативизирају, а морале би, онда је јасно да радноправна наука и регулатива, посматрани сами за себе и изоловани од других фактора, не могу решити анализиране проблеме из области радних и других њима условљених односа, али, уз испуњење и других битних претпоставки, у томе могу знатно помоћи ваљаним научно-критичким изучавањем и реалним регулисањем.

Четврто, за бржи и сигурнији друштвени напредак било би корисно веће уважавање стручности и стручне компетентности од оне са којом се понекад срећемо у теорији, законодавству и нарочито пракси, а у области запошљавања, награђивања, моралног вредновања и професионалног напредовања. Исто тако би требало доградити радноправну регулативу већим степеном сигурности, равноправности, једнакости и објективности области запошљавања. Са више реда и правичности лакше ће се подносити објективно постојећа ограничења у овој области.

Пето, све анализе указују да је неопходно одлучније и потпуније користити у Уставу СФРЈ изричито садржану могућност по којој се законом „могу утврдити мере којима се обезбеђује равноправност радника у примењивању начела расподеле према раду”. Преко равноправности у области расподеле ублажиле би се, ако не и елиминисале, неразумно велике међутранске разлике у личним дохоцима радника исте категорије. То би, са своје стране, позитивно деловало на пораст мотивисаности за рад, а преко тога продуктивности рада и, најзад, укупном порасту иначе изузетно ниског нивоа радничких зарада у целини.

¹⁸⁾ Види Устав СФРЈ, Основна начела, IV/8.

LE DROIT DU TRAVAIL ET LA SITUATION ACTUELLE YOUGOSLAVE

Résumé

Sous le titre ci-dessus, l'auteur cherche des réponses aux questions suivantes: a) dans quelle mesure la science du droit de travail et la régularité de ce droit peuvent contribuer à maîtriser plus rapidement la crise économique et la crise prise en général qui se manifestent dans le pays par une inflation qui y bat un record, par le sous-emploi et par un endettement à l'extérieur; b) sous quelles conditions et c) par quel moyen? On tâche de trouver les réponses à ces questions dans une étude critique et analytique en même temps, de certains aspects, tels que: la liberté du travail; de l'emploi, en y incluant aussi la formation, étant la condition pour un emploi correspondant; la liberté des heures de travail, de repos et de congé; celle de la répartition du revenu selon le travail effectué et la garantie de la sécurité de l'emploi et de la sécurité matérielle et sociale de ceux qui travaillent; la sécurité au travail et, plus emplement encore, la sécurité du milieu où l'on vit et où l'on travaille; la responsabilité de ceux qui violent les droits et les obligations provenant du domaine des rapports de travail et de ceux qui en proviennent; la réalisation et la prévention des droits dans le domaine des rapports de travail et, finalement, les libertés syndicales et celles des activités syndicales. Tout cela est observé du point de vue théorique, de celui du droit positif, et, plus spécialement, de son application pratique.

Dans ses conclusions, l'auteur met l'accent sur: a) le fait qu'il serait utile de libérer au moins partiellement, la science juridique et celle attachée à la loi du travail, ainsi que la réglementation de la forte domination des facteurs politiques et exécutifs, même dans le domaine de la technique juridique, ainsi que dans celui de la catégorisation; b) il faudrait délimiter plus précisément les compétences régulatrices de la Fédération et des républiques, ainsi que celles des provinces autonomes, et, définir dans ce sens d'une manière obligatoire générale la notion «des droits fondamentaux», et préciser de près le rapport existant entre le droit de l'Etat et le droit autoadministratif; c) se libérer des erreurs et des abus sur l'omnipotence du droit ou de son inutilité totale; d) traiter avec plus de responsabilité la spécialité et la compétence professionnelle dans l'embauchage, la distribution des primes et l'avancement; et e) assurer une plus forte dose d'égalité des droits des ouvriers et fonctionnaires dans l'application du principe de la répartition des revenus selon le travail effectué.