

ОСИГУРАЊЕ ЗА СЛУЧАЈ НЕЗАПОСЛЕНОСТИ

§1. Кратак преглед осигурања за случај незапослености у свету

Од најстаријих времена незапосленим радницима пружана је помоћ у најразличитијим облицима. Та помоћ није била стална, јер није била организована на неким нарочитим принципима, или, ако је имала какав-такав карактер сталности, ипак се није заснивала на социјално-правним принципима. Дакле, о таквој врсти помоћи може се говорити као о обичној милостињи, при чему је јавна власт, по правилу, предузимала само оне мере које су биле нужне да би сачувале ред и поредак¹.

Крајем XIX века незапосленост је у многим земљама представљала озбиљан друштвени проблем, нарочито у Енглеској и Немачкој. Са развојем индустрије незапосленост се повећава тако да се неорганизована борба против показала потпуно недовољном. Суочена са том чињеницом држава почиње да интервенише у област социјалног осигурања. Француска 1905. а Норвешка 1906. и Данска 1907. године донеле су прве националне законе о осигурању за случај незапослености уз одговарајуће државне субвенције касама за добровољно осигурање незапосленима. Законом из 1911. године Енглеска је прва увела обавезно осигурање за случај незапослености. Значај овог закона је огроман, не само што је по први пут у историји заштите незапослених увео обавезно осигурање, већ и због тога што је формулисао два изузетно важна начела: признање одговорности за несвојеволјну незапосленост и актјарско начело по коме се давања за случај незапослености прерачунавају у односу на уплаћене премије. Поучене примером енглеске већина земаља у свету увеле су, по правилу, систем обавезног, а само мали број систем факултативног осигурања за случај незапослености. Изван ова два наглашена система остао је само мали број држава. То су СССР и друге социјалистичке земље, пошто је у њима, према сопственим наводима, остварена пуна запо-

¹ Подробније о овоме види: Bureau International du Travail (BIT): L'assurance-chômage. — Etude de législation comparée. — Genève, 1925. La problème du chômage — Quelques aspects internationaux 1920—1928. — Rapport présenté a la douzième session de la Conférence internationale du Travail (mai—juin 1929). — Genève, 1929. BIT: Problèmes du chômage en 1931. — Etudes préparées par le Bureau International du Travail avec la collaboration de MM. Anssiaux, Cole, Hahn et Hersch. — Etudes et Documents, Série C № 16, Genève, 1931; BIT: Revue International du Travail, Volume VI, № 1. juillet 1922.

сленост². Иначе, пуна запосленост се различито дефинише код совјетских аутора који се баве проблемом запошљавања. „Као економска појава”, — каже П. П. Литвјаков — „пуна запосленост одражава оно што је битно, суштинско. Као такав одређујући моменат истула објективна нужност и могућност пуне запослености, тј. обезбеђење склада између потребе људи за радом у друштвеној привреди и њеног задовољавања. То уједно значи пуну запосленост целокупног радно способног становништва, пошто задовољавање потребе људи за радом у друштвеној привреди претпоставља да становништво запослено у домаћинству и на окућници, као и оно које се образује, нема потребе да се запосли: оно обавља разне друштвено корисне функције (вођење домаћинства, васпитање деце, итд.”³.

§2. Улога међународне организације рада и организације уједињених нација у области осигурања за случај незапослености

Развој социјалног осигурања, у ширем смислу, а тиме и осигурања за случај незапослености, имао је, историјски гледано, готово истовремену двоструку еволуцију, коју можемо пратити и данас — с једне стране на националном, а с друге стране на међународном плану. Наиме, све интензивнија миграциона кретања нужно су наметала потребу регулисања права из осигурања за случај незапослености на међународном подручју, а предуслов за такво регулисање било је постојање националног законодавства о истом предмету. Управо недостатак тих прописа резултирао је појавом међународних аката, а затим се као опште правило, јер би без тога међународно регулисање постало сувишно, поставило и стално прилагођавање интерног државног законодавства оном међународном, наравно уз нужну претпоставку, да је то зависило и зависи, о вољи сваке поједине државе.

У области запошљавања и осигурања за случај незапослености значајну улогу је одиграла Међународна организација рада (МОР), а нарочито су у тој области значајне конвенције бр. 2 о незапослености, бр. 88 о организацији службе запошљавања и бр. 102 о минималним нормама социјалног обезбеђења, које је наша држава ратификовала⁴. Док конвенције бр. 2 и 88 уређују, пре свега, питања у вези са запошљавањем — политику запошљавања, спровођење те политике и организацију службе запошљавања, Конвенција бр. 102, поред оста-

² У изложеном смислу види Ј. И. Гандин: Как совјетскаја власт боретеја с безработницеј, Москва, 1927; К. И. Суворов: Великое завоивание совјетково народа в области труда — о ликвидацији безработници в СССР, Москва, 1965, стр. 31; М. Ј. Сонин: Актуалние проблеми использованија рабочеј сили в СССР, Москва, 1965.

³ П. П. Литвјаков: Научние основи использования трудовых ресурсов, Москва, 1969, стр. 22.

⁴ Конвенције бр. 2 и 88 приказане су према текстовима објављеним у публикацији Међународног бироа рада „Convention et recommandations” 1919 — 1949, Genève, 1949. год., а Конвенција бр. 102 о минималним нормама социјалног обезбеђења према тексту објављеном у публикацији МБР „Convention concerning minimum standards of social security”, Authentic text, Genève, 1952, стр. 11 и сл.

лих грана социјалног осигурања обухвата и грану осигурања за случај незапослености (Део IV: чл. 19—24), која је укључена у општи систем „социјалног обезбеђења”. Значај ове конвенције је огроман, и поред чињенице што су њоме постављене, као што и сам назив казује, само минималне норме које треба да представљају платформу за даљу изградњу социјалног осигурања, односно социјалног обезбеђења.

На међународном плану развоја социјалног осигурања, између осталог и за случај незапослености, треба поменути чл. 55. Повеле Организације Уједињених Нација која овој организацији налаже бригу о развоју економског и социјалног обезбеђења и чл. 22 Универзалне декларације о правима човека из 1948. који, поред осталог одређује, да сваки члан државе има право на социјално осигурање. Осигурање за случај незапослености детаљније је регулисано чл. 23, а нарочито чл. 25. где стоји: „Сваки човек има право на обезбеђење у случају незапослености. . . , и другим случајевима губитка својих средстава за издржавање из узрока независних од његове воље”. На крају би поменули и Пакт о економским, социјалним и културним правима⁵ који у чл. 9. изричито одређује да државе потписнице тога пакта имају свим људима признати право на социјално обезбеђење које укључује и социјално осигурање и тиме, наравно, и осигурање за случај незапослености.

§3. Развој осигурања за случај незапослености у Југославији

У периоду до Уједињења старање о незапосленима, у земљама у којима је организовано, у почетку се јавља као делатност полиције, а почетком XX века и синдиката. У Краљевини СХС осигурање за случај незапослености уведено је Уредбом о збрињавању незапослених радника од 25. новембра 1937. године⁶. Од тада се о незапосленима почела старати посебна јавна самоуправна служба за посредовање рада која је заменила некадашње неуспеле државне берзе рада⁷.

После Другог светског рата, права и обавезе установе за посредовање рада преузели су синдикати. Године 1952. донете су две уредбе и то: Уредба о организацији службе посредовања рада⁸ и Уредба о материјалном обезбеђењу и другим правима радника и службеника који су привремено ван радног односа⁹, која представља крупан догађај у правном стваралаштву нове Југославије. Њоме је по први пут заведен систем материјалног обезбеђења радника за време привремене незапослености.

⁵ Закон о ратификацији Пакта као и сам Пакт види у „Сл. листу СФРЈ”, бр. 7/1971.

⁶ „Службене новине”, бр. 302—LXXII од 28. XII 1937.

⁷ За тај период нарочито види Илија П. Перић: Југословенско социјално законодавство, Београд, 1931. и од истог писца: Законодавство о збрињавању незапослених у Југославији, Хронолошки преглед с кратким садржајем, Београд, 1933; др Војислав Петровић: Незапосленост и старање о незапосленима у Југославији до 1941. год., Београд, 1957; Димитрије Туцовић: Законско осигурање радника у болести, инвалидности и старости, несрећним случајевима и беспослици, Београд, 1907, и др.

⁸ Уредба је објављена у „Сл. листу ФНРЈ”, бр. 20/52.

⁹ „Сл. лист ФНРЈ”, бр. 16/52.

Устав из 1946. године још није декларисао право на рад. Искуство земље у периоду обнове и изградње практично је тражио више реализацију начела обавезе рада него начело права на рад. Резултати нашег економског и привредног развоја, који су се испољили већ после 1950. године при прелазу на систем самоуправљања омогућили су да у Уставном закону из 1953. (чл. 5) буде први пут у нашој земљи формулисано право на рад. Устав СФРЈ из 1963. осим што је зајамчио право на рад и слободу рада (чл. 36), налаже друштвеној заједници да оствари што повољније услове за остваривање права на рад, а ако друштво не може то право гарантовати, онда мора у условима које предвиђа закон јемчити право на новчану накнаду за време привремене незапослености. Ни Устав као ни касније Основни закон о радним односима из 1965. године не говоре да ли накнаду за време незапослености треба сматрати формом осигурања или као облик социјалне помоћи. По Основном закону о организацији и финансирању запошљавања из 1965. године материјално обезбеђење за случај незапослености постаје предмет социјалне помоћи, односно социјалне заштите, а не социјалног осигурања.

§4. Данашње правно уређење осигурања за случај незапослености

Осигурање за случај привремене незапослености, Уставом СФРЈ из 1974. године уведено је, по први пут, на принципима обавезног социјалног осигурања. Према Уставу (чл. 163) обезбеђује се, у складу са законом, право радника на обавезно социјално осигурање и за случај незапослености, у самоуправним интересним заједницама, на начелима узајамности, солидарности и минулог рада. Са становишта правног уређења запошљавања и осигурања за случај привремене незапослености ова материја је предмет регулисања републичког и покрајинског законодавства. Законима република и покрајина¹⁰ са подручја запошљавања и осигурања за случај незапослености утврђене су, у складу са Уставом СФРЈ, републичким и покрајинским уставима, Законом о удруженом раду и другим системским законима из ове области, само норме које су од суштинског значаја за утврђивање и остваривање социјалне сигурности радника за случај незапо-

¹⁰ Закон о запошљавању СР БиХ (Сл. лист, бр. 30/85); Закон о запошљавању СР Црне Горе (Сл. лист, бр. 24/85); Закон о запошљавању СР Хрватске (Народне новине, бр. 46/82; 31/86); Закон за вработување и осигуравање во случај невработеност СР Македоније (Сл. весник, бр. 13/78); Закон о запословању ин заваровању за пример брезпослености (Урадни лист, бр. 8/78 са изменама и допунама 27/82); Закон о запошљавању СР Србије (Сл. гласник, бр. 26/85; 52/85; 46/86); Закон о изменама и допунама о самоуправним интересним заједницама за запошљавање и правима радника за време привремене незапослености САП Војводине (Сл. лист, бр. 14/78); Закон о запошљавању САП Косово (Сл. лист, бр. 25/84; 29/85; 30/86).

Споменимо да се називи горе поменутих закона у већини случајева међусобно разликују. Сматрамо да је назив „закон о запошљавању“ непотпун, јер „запошљавање“ не обухвата материјално осигурање незапослених. У питању су два различита садржаја у теоријском и позитивно-правном погледу. С тога, по нашем мишљењу, би назив овог закона требало да гласи: Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

слености. Конкретизовање, пак, права и обавеза предмет је и самоуправног уређивања у самоуправним интересним заједницама путем самоуправних општих аката, а на ширем подручју — путем самоуправних споразума и друштвених договора¹¹. Наведени нормативни акти, као и они из области социјалног осигурања и дечје заштите, представљају целовит и конзистентан систем осигурања за случај незапослености.

§5. Дефинисање појмова

Осигурање за случај незапослености, у најширем смислу, подразумева важећим правом установљени систем материјалног обезбеђења и других права осигураних лица за случај нескривљене и несвојеволне незапослености, а на начин, у обиму и под условима предвиђеним важећом регулативом из ове области. Циљ је ове гране социјалног осигурања да незапосленим радницима обезбеди минималну материјалну и социјалну сигурност за време трајања незапослености, као и шансу да се стручним оспособљавањем и преквалификацијом брже запосле. Као осигурани случај у систему осигурања за случај незапослености сматра се наступање „конкретне незапослености”, односно ризик незапослености. Ризик незапослености је стање незапослености у коме се налази лице које је вољно, способно и расположиво за рад, а које је лишено плате (зараде) у нас личног дохотка због непостојања објективне прилике да се запосли¹². Право као еманација државе не штити сва него само нека лица од ризика незапослености. У систему осигурања за случај незапослености осигурано лице је оно које је способно, вољно и спремно прихватити запослење, које одговара његовој стручној спреми или радној способности стеченој радом, које је без своје кривице незапослено и које се, у циљу запошљавања, пријави заједници запошљавања¹³ (у даљем тексту: радник).

§6. Права радника за случај незапослености

По сада важећем праву, осигурање за случај незапослености подразумева: право на новчану накнаду и здравствено осигурање по начелима обавезног социјалног осигурања; одговарајућу стручну и материјалну помоћ за време незапослености и при поновном запошљавању; стручно оспособљавање и преквалификацију ради запошљавања; додатак на децу; накнаду трошкова превоза и селидбе и друга права предвиђена важећом регулативом.

¹¹ Посебно је значајан у овој области Друштвени договор о основама заједничке политике запошљавања и њиховом остваривању у СФРЈ, „Сл. лист СФРЈ”, бр. 11/85.

¹² Тако и др Анђун Равнић: Ризик незапослености, Наше теме, Загреб, бр. 2—3/76, стр. 241.

¹³ Слично и по Закону о запословању... СР Словеније — чл. 21.

1. Право на новчану накнаду

а) Услови за стицање новчане накнаде

Новчана накнада је најмаркантније право, које, под одређеним условима, може стећи незапослени радник. Основни смисао прописивања ових услова, састоји се у томе да се радницима, који су против своје воље остали незапослени, омогући примање новчане накнаде из овог осигурања. Јер, губитком запослења, радник губи и свој једини, или бар основни, извор прихода.

Претходни радни стаж је први услов за стицање права на новчану накнаду. Наиме, право на новчану накнаду може остварити привремено незапослени радник који је био у радном односу најмање 9 месеци непрекидно или 12 месеци са прекидима у последњих 18 месеци (у даљем тексту: радни стаж). У Хрватској овај услов је нешто строжији — 12 месеци непрекидно или 18 месеци са прекидима у последњих 24 месеца. У радни стаж за остваривање права на новчану накнаду рачуна се време проведено на раду са пуним радним временом односно са најмање половином пуног радног времена, као и време привремене незапослености за које је радник примао новчану накнаду.

Да би радник остварио право на новчану накнаду дужан је да се, у прописаном року, по престанку радног односа *пријави заједници* запошљавања. Пријављивање заједници је доказ да незапослени тражи запослење, а даље периодично јављање доказ његове спремности да се запосли. Овај рок је различито регулисан и креће се од 30 дана у Словенији и Хрватској; 42 дана у Србији, Македонији, Црној Гори, Косову и Војводини и 60 дана у Босни и Херцеговини.

Несвојеволјна незапосленост је трећи услов и у вези је са престанком ранијег радног односа. Наиме, право на новчану накнаду може остварити само онај радник коме радни однос није престао на основу његове кривице или његове воље, осим ако је до тога дошло због премештаја брачног друга или из здравствених разлога радника и чланова његове уже породице.

Подаци о броју корисника новчане накнаде указују нам да су услови за стицање овог права доста строги, па мали број незапослених користе ово право. Тако, на пример, од укупног броја лица која су у децембру месецу 1986. године (1.084.518) у Југославији била пријављена заједници запошљавања као лица која траже запослење, новчану накнаду користило је само 32.928¹⁴, или свега 3,29%. Оваква обухватност незапослених радника овим обликом материјалне заштите је несумњиво уска. С друге стране, тенденција смањења броја корисника овог права присутна је већ неколико година.

Има више узрока који доводе до оваквог стања, али се пре свега истиче: претходни радни стаж и његова дужина.

Треба приметити, да је наше раније законодавство¹⁵ садржавало могућност по којој су, и без радног стажа, свршени ученици у при-

¹⁴ Извдр: „Индекс”, бр. 4/1987, стр. 49.

¹⁵ Уп.: чл. 2. Уредбе о материјалном обезбеђењу... из 1952; чл. 91. Закона о радним односима из 1957. год.

вреди и других нижих школа, ученици средњих стручних школа и студенти виших школа и факултета могли стећи право на новчану накнаду, уколико се нису могли по завршеном школовању одмах запослити. Сада важеће право не само да не садржи овакву могућност, већ је, у то смо сигурни, пренагласило претходни радни стаж и његову дужину и на тај начин правило о стицању права на новчану накнаду свело на изузетак, а изузетак претворило у правило, о чему сведочи изузетно мали број корисника овог права. Нема сумње да би обухватност незапослених радника системом материјалног обезбеђења била већа када би радни стаж био краћи, односно кад би њиме биле обухваћене бар неке категорије лица која први пут траже запослење.

б) Висина и дужина примања новчане накнаде

Висина новчане накнаде утврђује се законом и самоуправним споразумом заједнице запошљавања, с тим што не може бити мања од 50% од аконтације просечног личног дохотка радника оствареног за последња три месеца пре престанка радног односа, односно 60% од просечног личног дохотка у последњој години пре престанка радног односа — у Словенији, а најмање 75% зајемченог личног дохотка (Црна Гора); 80% (Србија и Босна и Херцеговина), односно не мање од зајемченог личног дохотка (Словенија).

Дужина примања новчане накнаде је у зависности од дужине претходног радног стажа. Најкраће време износи 3 месеца за 9 месеци непрекидног радног стажа или 12 месеци са прекидима у последњих 18 месеци. Горња граница различито је регулисана и креће се од 9 месеци у Македонији; 12 месеци за раднике са преко 10 година стажа у Словенији; 36 месеци ако радник има 15—20 година радног стажа у Црној Гори, односно 20—25 година у Србији. И по истеку времена за њено примање, исплата новчане накнаде наставља се: раднику који има више од 25 година радног стажа у Србији; односно 30 година (мушкарац) 25 година (жена) у Босни и Херцеговини и 20 година стажа у Црној Гори, до запослења, или до наступања неког од основа за губитак овог права; радници за време трудноће и за време за које жена има право на скраћено радно време после порођаја (у свим републикама и покрајинама); раднику кога заједница упути на стручно оспособљавање, односно преквалификацију (само у Словенији); у случају неспособности за рад по прописима о здравственом осигурању (сем у Словенији); раднику који је изгубио својство инвалида рада све време док се не запосли (само у Црној Гори).

Раднику који прима новчану накнаду у трајању дужем од 12 месеци — у Србији, односно дуже од 6 месеци — у Црној Гори, заједница запошљавања је, чим ово време истекне, дужна да износ новчане накнаде ревалоризује за проценат пораста личних доходака у периоду који утврди заједница самоуправним општим актом.

Ревалоризација новчане накнаде у складу са порастом трошкова живота предвиђена је у Србији као могућност и за раднике који

је примају мање од 12 месеци, ако пораст трошкова живота оправдава ово изузетно усклађивање.

Према званичним подацима¹⁶ висина просечне новчане накнаде по незапосленом раднику у Југославији у 1985. години износила је 9.710 динара и коришћена је у просеку 24 дана у години.

в) Губитак права на новчану накнаду

Право на новчану накнаду, према важећем праву, спада у категорију краткорочних права. Другим речима, ово право се, у одређеним законом прописаним случајевима, губи, без обзира на то што осигурани случај (незапосленост), евентуално, и даље траје. Тако, по Закону о запошљавању СР Србије (чл. 66), а са незнатним разликама и у осталим републикама и покрајинама, до губитка права на новчану накнаду долази у следећим случајевима:

- ако се радник запосли,
- истеком времена примања новчане накнаде,
- ако радник оствари право на пензију,
- ако радник постане потпуно неспособан за рад,
- ако радник оде на одслужење или дослужење војног рока,
- ако радник ступи на издржавање казне затвора дуже од 6 месеци, и

— ако се радник неоправдано не јави заједници у два узастопна рока или се два пута узастопно не одазове њеном позиву.

Наведеним случајевима додали бисмо и онај из чл. 16. поменутог Закона а по коме: „Лице које одбије понуђено запослење које одговара његовој стручној спреми, радним и здравственим способностима и породичним приликама, губи права која по овом закону имају незапослена лица”. Према томе и право на новчану накнаду. Да укратко објаснимо ове случајеве.

Пре свега, радник губи право на новчану накнаду запослењем. Разлог сасвим разумљив и једноставан. Новчана накнада је изгубила *raison d'être* („одиграла своју улогу”).

Други случај губитка права на новчану накнаду наступа истеком времена њеног примања. Наиме, наш систем осигурања за случај незапослености, примање новчане накнаде ограничава за извесно, дуже или краће, време. Са истеком тог времена престаје и ово право, без обзира на чињеницу, како смо то напред истакли, што незапосленост траје и преко исцрпљења тог права.

Трећи случај је сасвим логичан и сличан оном првом. Пензионер не може у исто време примати и новчану накнаду и пензију.

И у случају неспособности за рад и то потпуне и трајне губи се право на новчану накнаду. Незапослени радник, између осталог, мора бити способан за рад, а тога у овом случају нема.

Код ступања на издржавање казне затвора преко 6 месеци разлог за губитак права на новчану накнаду лежи у чињеници што рад-

¹⁶ Извор: Статистички годишњак Југославије, 1986. год., стр. 145.

ник не може да прихвати понуђено запослење. као и то да нико не може бити кажњен затвором, а да за учињено дело није оглашен кривим.

Надаље, право на новчану накнаду губи радник када оде на одслужење или дослужење војног рока, и овај разлог сматрамо престојим. Мишљења смо да је то разлог за обустављање а не за губитак овог права, како је то, уосталом предвиђено законима осталих република и покрајина.

Право на новчану накнаду радник губи и онда ако се неоправдано не јави заједници запошљавања у два узастопна рока или се два пута узастопно не одазове њеном позиву. Губитак новчане накнаде у овом случају темељи се на претпоставци да незапослени није вољан да се запосли. Помоћу те претпоставке несвојевољна незапосленост претвара се у својевољну — у питању је искривљено понашање.

И на крају, незапослени који одбије одговарајуће запослење губи право на новчану накнаду не само у нашем него и у међународном праву¹⁷.

2. Новчана помоћ

У систему осигурања за случај незапослености — новчана помоћ је комплементарни вид заштите незапослених. Ово право могу остварити не само радници којима је право на новчану накнаду престало, већ и они који не испуњавају услове за стицање тога права, под условом да приходи радника и чланова његове уже породице односно домаћинства не прелазе износ утврђен самоуправним општим актом заједнице. Истим актом утврђује се износ, висина, трајање и губитак права на новчану помоћ — у Србији, Босни и Херцеговини и Црној Гори. У Словенији новчану помоћ може остварити радник кога заједница запошљавања није могла запослити, ако нема 15 година радног стажа, а испуњава услове у погледу имовинског цензуса. Ова помоћ се може одредити и члановима породице, ако немају своје приходе. Висина новчане помоћи је једнака најмањем личном доходу одређеном самоуправним споразумом за подручје где корисник има пребивалиште; а ако овај износ није одређен онда у висини зајемченог личног дохотка.

3. Остала права

Поред наведених, систем осигурања за случај незапослености, познаје и друге врсте накнада и помоћи, чија је сврха да олакшају стручно оспособљавање и преквалификацију и омогуће што већу професионалну и географску мобилност радника. С тим у вези су и следећа права:

— бесплатна стручна помоћ и друга помоћ у вези са запошљавањем и избором занимања — посредовање при запошљавању,

¹⁷ За међународно право види: чл. 20. Конвенције бр. 102 и чл. 1. Конвенције бр. 44 о незапослености из 1934. год.

— право на стручно оспособљавање и преквалификацију ради запошљавања,

— новчана помоћ за време запошљавања, а на начин одређен од стране заједнице запошљавања,

— накнада трошкова превоза и селидбених трошкова за радника и чланова његове уже породице, ако се запосли у другом месту, и због тога промени пребивалиште,

— друге накнаде и помоћи које одреде самоуправне интересне заједнице запошљавања.

Права која незапослени радник има по основу других грана социјалног осигурања, нарочито здравственог, инвалидског и децје заштите, регулишу се прописима тих грана осигурања.

§ 8. Самоуправно организовање и финансирање

Права из осигурања за случај незапослености остварују се по захтеву радника. Захтев за остваривање права на новчану накнаду радник подноси заједници код које је уплаћивао допринос за запошљавање, а за остала права заједници запошљавања код које је пријављен. При решавању о правима радника примењују се одредбе Закона о општем управном поступку. То значи да су заједнице дужне да обезбеде двостепеност у поступку при решавању о правима радника. Против одлуке другостепеног органа, која има карактер управног акта, радник може водити управни спор. У Словенији радник незадовољан коначном одлуком може у року од 30 дана своја права остварити код посебног самоуправног суда.

§ 8. Самоуправно организовање и финансирање

Самоуправне интересне заједнице за запошљавање установљавају се на територијалном принципу самоуправним споразумом о оснивању заједница, као и самоуправним споразумом о удруживању основних у регионалне и републичке заједнице, односно у савез заједница Југославије. Послови ових заједница сматрају се пословима од посебног друштвеног интереса и њима управљају осигурана лица преко скупштина и других органа.

Средства за финансирање права из осигурања за случај незапослености обезбеђују се доприносима из: дохотка организација и других обвезника на уплату доприноса, личног дохотка радника, зарада радника запослених у иностранству и из других извора у складу са законом и не могу бити предмет принудног извршења.

Закључак

Држава јемчи право на рад и настоји да омогући његову реализацију. Међутим, и код реализације овог права не може се ићи изван реално постојећих економско-материјалних могућности. Зато

гарантовано право на рад претпоставља као своју допуну право на социјално осигурање за случај незапослености. Сврха је ове гране социјалног осигурања да незапосленим радницима обезбеди минималну материјалну и социјалну сигурност за време трајања незапослености, као и шансу да се стручним оспособљавањем и преквалификацијом брже запосле.

Сада важећи систем осигурања за случај незапослености поставља врло строге услове за стицање права из тога осигурања, што све скупа јако сужава број њихових корисника. Тако, од 1.084.518 незапослених лица у Југославији пријављених у децембру месецу 1986. год. заједници запошљавања, новчану накнаду користило је само 32.928 или свега 3.29%. Једнако тако ствари стоје и када је у питању висина и дужина примања новчане накнаде. Наиме, висина просечне новчане накнаде у 1985. години износила је само 9.710 динара по незапосленом раднику и коришћена је у просеку само 24 дана у години.

С обзиром на чињеницу да се привремена незапосленост у нашој земљи за велики број незапослених лица, пре свега младих и школованих, претворила у релативно трајно животно стање, а не у неку краткотрајну животну епизоду, осигурање за случај незапослености морало би доживети значајне промене и развити се тако да незапосленима гарантује бар минимум материјалне и социјалне сигурности за време трајања незапослености.

Mr ALEKSANDAR PETROVIC
assistant à la Faculté de Droit à Niš

ASSURANCE EN CAS DE CHÔMAGE

Résumé

L'Etat garantit le droit au travail et tend à rendre possible sa réalisation. Pourtant, lors de la réalisation de ce droit on ne peut pas aller hors des possibilités économique-matérielles déjà existantes. C'est pourquoi le droit au travail garanti suppose, comme son complément, le droit à l'assurance sociale en cas de chômage. Le but de cette branche de l'assurance sociale est d'assurer aux ouvriers, sous les conditions déterminées, une sûreté sociale et minimale durant le chômage, ainsi que la chance de pouvoir, par la formation personnelle et par la préqualification, s'employer plus vite.

Le présent et valable système d'assurance en cas de chômage, pose des conditions trop rigoureuses pour l'acquisition du droit à cette assurance, ce que réduit le nombre des personnes assurées. Ainsi de 1.084.518 chômeurs en Yougoslavie, présentés au mois de décembre 1986 à la Communauté d'assurance, ce n'est que 32.928 ou 3,29 pour cent en total, qui utilisaient l'indemnité précaire. C'est la même chose quand il s'agit du montant ou de la durée de l'utilisation de l'indemnité précaire. A savoir en 1985 le montant de l'indemnité précaire moyenne, faisait en somme 9.710 dinars par chômeurs et elle n'était utilisée, en moyenne, que 24 jours dans une année.

Par rapport au fait que, dans notre pays, le chômage temporaire, pour un grand nombre de chômeurs, et surtout pour les jeunes et les qualifiés, s'est transformé en état vital durable, cette assurance en cas de chômage devrait subir des changements significatifs et se développer ainsi de pouvoir garantir aux chômeurs du moins un minimum de la sûreté matérielle et sociale durant le chômage.