

## **О ОСОБЕНОСТИ РАДНОГ ОДНОСА УНИВЕРЗИТЕТСКИХ САРАДНИКА**

**Апстракт:** Модел радног односа универзитетских сарадника као посебне категорије запослених на универзитету вишеструко је значајан и репрезентативан са више аспеката и као такав интересантан за озбиљно разматрање и анализирање. Радни однос универзитетских сарадника је радни однос уз атипично обављање рада (рад на одређено време изван редовног радноправног режима) и особен је у погледу заснивања, трајања, очувања, престанка и посебног значаја који има за радноправну теорију и праксу. Рад даје приказ особености радног односа универзитетских сарадника са историјског (у циљу бољег разумевања основа и услова за настанак и развој појма и улоге сарадника ангажованих на извођењу наставе) и радно-правног аспекта (анализирање нормативних и реалних особености, односно, модификација елемената општег појма радног односа разматраних из угла ове категорије запослених на универзитету).

**Кључне речи:** радни однос, битни елементи, универзитетски сарадници.

*Nemo est magis onerandus, quam sit honoratus*

*Paulus, Digesta Iustiniana 30, 122*

*Нико не треба да буде више условљен, него што је почастован*

Доношењем Закона о високом образовању Републике Србије 2005. године<sup>1</sup> заокружен је један век постојања и примене посебних прописа посвећених универзитетском образовању на нашим просторима<sup>2</sup>.

1 «Сл. гласник РС», бр. 76/2005, 100/2007 - аутентично тумачење, 97/2008 и 44/2010

2 Почетком 1905. године изгласан је Закон о Универзитету, а Краљ Петар Први је 27. фебруара (12. марта по грегоријанском календару) потписао Указ о проглашењу овог закона. Закон је зајемчио аутономију универзитета, прокламујући да су „наставници слободни у излагању своје науке“. Тадашња државна заједница је, следећи искуства развијених европских земаља, почетком овог века, већ имала три организационо оформљена универзитета (Загреб

Рад представља покушај приказивања особености радног односа универзитетских сарадника са историјског и радно-правног аспекта: 1. са историјског - у циљу бољег разумевања основа и услова за настанак и развој појма и улоге сарадника ангажованих на извођењу наставе, и 2. са радно-правног – анализирањем нормативних и реалних особености, односно, модификација елемената општег појма радног односа разматраних из угла ове категорије запослених на универзитету.

Радни однос универзитетских сарадника као посебне категорије запослених на универзитету, особен је у погледу заснивања, трајања, очувања, престанка и посебног значаја који има *per se* за теорију и праксу, па је самим тим и репрезентативан са више аспеката и интересантан за разматрање.

Сведоци смо све присутнијег схватања на глобалном нивоу да очување и развој савременог начина живота и саме цивилизације, зависе првенствено од одржавања оствареног и подизања нивоа образовања уопште, а нарочито оног његовог дела који се услед испреплетаности са научноистраживачким радом, не само назива „високим“, већ то и јесте по значају и улози коју има данас и треба да има и убудуће. Јачање свести о потреби већег улагања у знање и образовање свих нивоа и о његовом вишеструко подстицајном дејству и позитивном утицају на друштвени развој, иницира разматрање како форми организовања, тако и модела нормативног уређења радног ангажовања запослених који свој рад врше у овој делатности, као и посебних услова које треба да испуњавају. У

---

од 1874.године, Београд од 1905.године и Љубљана од 1919.године) који су произашли из самосталних виших школа. Након Првог светског рата, до обнове рада Универзитета у Београду дошло је 1.маја 1919. године. Универзитет у Београду представљао је најзначајнију академску институцију Краљевине Југославије и био средиште научног, образовног и културног живота. Универзитет је 1941. године прекинуо са радом, због окупације земље. Након 1945. године, Универзитет у Београду, бастион демократских идеја и академских слобода у периоду до Другог светског рата, се је, као и остали универзитети у ФНРЈ, а касније у СФРЈ, непрестано развијао и дограђивао. С правом се може констатовати да је Универзитет у Београду био *alma mater* готово свих универзитета на подручју Србије, Црне Горе, Босне и Херцеговине и Македоније. Под окриљем Београдског универзитета образовани су универзитети у Новом Саду, Нишу, Приштини и Крагујевцу, као и у Титограду (данашња Подгорица). Потпунија оцена о развоју универзитета у Србији, што иначе није тема овог рада, не може се дати без свестраног осврта на њихову укупну улогу у друштвеним збивањима током више од пола века по завршетку Другог светског рата. Након студентских демонстрација које су јуна 1968. године избиле на Универзитету у Београду (у којима је исказано незадовољство према стању у друштву), распада СФРЈ и формалног успостављања вишестраначког система, универзитети у Србији дошли су у први план политичких борби које су обележиле последњу деценију двадесетог века.

Из сажетих напомена о историјским основима и разлозима настанка универзитета и његовој улози у савременом друштву, може се закључити да је ова институција била, да јесте данас и да треба да остане стални генератор прогреса у свим областима друштвеног живота, уз максимално могуће дистанцирање од дневнополитичких утицаја и потреба различитих интересних група.

светлу изреченог, несумњив је значај симбиотског склопа правно-политичког одређења и уређења, односно организовања институција високог образовања и битних својстава које треба да поседује и услова које треба да испуни и трајно испуњава запослени који обавља наставни и научни рад - наставни радник *in concreto* - појединац, односно наставник и сарадник универзитета.

Појам и радни однос универзитетског сарадника, традиционално постављеног „негде између“ високообразованих ненаставних радника који пружају стручну административну и техничку подршку организацији и реализацији наставног и научноистраживачког рада, и доцента, првог наставничког универзитетског звања, у нашој правној теорији није истраживан и разматран посебно у односу на појам и радне односе наставника.

Следствено познатом правном принципу *Consuetudo est optima interpretum legum* („Пракса је најбољи тумач закона“), перманентно (само)вредновање и захтевани стандарди квалитета бројних елемената организовања високошколског образовања, па и педагошког и научног рада наставника, али и сарадника прокламовани Законом о високом образовању РС из 2005. године, скрећу пажњу и иницирају разматрање улоге и значаја постојања ове категорије запослених на универзитету.

Високо образовање, као претпостављено квалитативно највиши ниво и најпотпунији израз садржаја научне мисли и применљивог знања, представља за сваки облик државног уређења важну област и делатност од посебног друштвеног интереса.

О значају организовања и обављања ове делатности говори и чињеница да се њему посвећује посебно законодавство, мање или више разгранато и проучавано, а у зависности од постављених циљева и захтева једног друштва.

Схватљиво је и суштински оправдано то што је држави, поред теоријског и практичног садржаја наука и вештина које се изучавају на универзитету, важно и то *ко и са каквим способностима и знањима може бити преносилац знања, односно образовања (подучавања и васпитања)*.

Из тог разлога, од првих облика организовања високог образовања до данас, утврђују се посебан појам, као и посебни услови и поступак за избор оних који ће, попут свештеника у старим цивилизацијама, преносити усвојена и развијати нова знања. Ниво стеченог знања и практичне оспособљености, а не ретко и подобности различите врсте, захтева по природи ствари одређени правни оквир и модел дефинисања организације и статусне, квалификоване и субординисане структуре вршилаца ове активности; тако, још од античких времена постоје дефинисани нивои оспособљености и хијерархијски „сложених“ звања наставника и сарадника у високом образовању, као и степена својеврсног јавног овлашћења (*mundus publicum*) које они врше у обављању ове значајне делатности.

Са аспекта теме овог рада, потребно је указати на повезаност и условљеност обележја и начела која дефинишу општи појам радног односа, а која код разматрања и дефинисања особености радног односа сарадника бивају „детектована“ као посебна.

Прва и суштинска особеност са којом се срећемо је *избор у звање као посебан претходни услов за заснивање радног односа*.

Неспорна је чињеница да стицање академског звања на одређен начин и по посебно уређеном поступку - путем избора представља правни чин засебан од заснивања радног односа, али је евидентно и постојање њихове узајамне корелације и условљености, што резултира и нужношћу постојања и налажења специфичних решења у теорији и пракси радног законодавства и права уопште.

Избор у одређено звање по правилу, представља акт-услов за заснивање радног односа наставника и сарадника<sup>3</sup>.

Поред разматрања општих правила важећих за сво наставно особље, неопходно је посебно разматрати питање услова и поступка избора сарадника универзитета.

**Закон о универзитетима** Краљевине Југославије од 28. јуна 1930. године, као први кодификовани пропис посвећен организацији и делатности универзитетског образовања на нашим просторима, утврђује правило да сво особље универзитета<sup>4</sup> мора бити *постављено*<sup>5</sup> од стране надлежног државног органа (краља или министра просвете), с тим да је то чињено искључиво *на предлог одговарајућег универзитетског органа*<sup>6</sup>. Овим законом је у наше универзитетско законодавство, поред осталог<sup>7</sup>, уведена и изричита одредба

---

3 Ово зато: 1) јер поједини прописи из области универзитетског образовања (нпр. Закон о универзитету из 2002. године) говоре и о сарадницима без сарадничког звања, ангажованим без избора у универзитетско звање, који као категорија запослених на универзитету нису обухваћени овим радом и 2) зато што Закон о високом образовању из 2005. године говори о „продужењу радног односа“ сарадника – сарадника у настави и асистента, без експлицитног навођења обавезе спровођења избора у звање као акта-услова за поменуто продужење

4 Целокупно особље запослено на универзитету је сврставано у 1) наставно, 2) помоћно наставно и 3) административно.

5 Одатле и следи заједничка карактеристика која је важила за све запослене - статус државних службеника.

6 Један од првих облика и модела изборности; наиме, предлог је могао садржати само једног кандидата који је већ претходно био изабран на некој нижој инстанци. За наставно особље је био предвиђен посебан поступак за који је специфично да је до акта о постављењу долазило након испуњења прописаних услова (нпр. за професора је тражен избор у факултетском савету и пријем избора у универзитетском већу). Видети: Лаза Костић, *Административно право Краљевине Југославије, Прва књига :Устројство управе*, Београд, 1933.

7 На овом месту се подсећамо одредбе садржане у параграфу 19. према којој се само професори универзитета „постављају краљевим указом и стичу одмах *сталност и непокретност у државној служби*“.

по којој су сви запослени у помоћном наставном особљу<sup>8</sup> били постављани на временски период од 3 (три) године, чиме су, дакле, установљена и *pro futuro* правно-политички конципирана начела и правила о начину избора кандидата за обављање универзитетских послова уопште, правила о временском орочењу трајања радног односа, тј. односа службе, као и правила о обавези поновне примене правила поступка избора лица која врше рад на универзитету по истеку законом одређеног рока – правило ограниченог трајања избора, односно обавезе и могућности понављања поступка.

Оваква, односно, слична норма о понављању, односно поновном избору - реизбору<sup>9</sup> наставних радника појављује се, скоро без изузетка, у свим нашим прописима посвећеним универзитету<sup>10</sup> до данас. Модалитети са којима се срећемо при проучавању овог питања разликују се, по правилу, у дужини периода избора и трајања радног односа заснованог након тога; но, упоредо са тим, појављују се и поједине законске и фактичке особености услова и поступка избора, као и заснивања и очувања овог радног односа за који смо поставили тезу да је особен.

### Трајност радног односа

Иако је необично разматрање започети разматрањем елемента радног односа који у теорији није јединствено прихваћен као битан, неопходно је указати да је управо трајност радног односа од посебне важности за анализу и приказ радног односа универзитетских сарадника.

8 У помоћно наставно особље спадали су асистенти који су могли бити у службеничком односу или “асистенти волонтери”.

9 Овај израз се користи у свакодневној употреби и у различитим областима друштвеног живота и рада и његом појму, значењу, значају и правнополитичком домету може се (а и потребно је) посветити знатно више времена и пажње него ли то захтева разматрање теме овог рада.

10 Закон о стицању научног степена доктора наука „Службени лист ФНРЈ“ број 89/48 ; Општи закон о универзитетима „Службени лист ФНРЈ“ број 27/54; Закон о универзитетима „Службени гласник НР Србије“ број 13/56 ... 50/56, 46/58, 30/59 и 23/60; Закон о високом школству „Службени гласник НР Србије“ број 51/1962; Закон о високом школству “Службени гласник СРС“ број 32/65 (пречишћен текст који обухвата Закон о високом школству из 1963 и Закон о изменама и допунама Закона о високом школству од 1965.године) са изменама 53/66, 32/68, 41/68, 29/69, 39/70, 40/71 и 8/72); Закон о високом школству „Службени гласник СР Србије“ број 51/72; Закон о усмереном образовању и васпитању „Службени гласник СР Србије“ број 14/86; Закон о универзитету „Службени гласник СР Србије“ број 5/90 и „Службени гласник РС” 21/90 ; Закон о универзитету РС „Службени гласник РС“ број 54/92 и 39/93; Закон о универзитету РС „Службени гласник РС“ број 20/98; Закон о универзитету „Службени гласник РС“ број 21/2002; Закон о високом образовању РС “Сл. гласник РС”, бр. 76/2005, 100/2007 - аутентично тумачење, 97/2008 и 44/2010.

Самим укључивањем радника у организован облик рада не дефинише се и не „цементира“ његова везаност искључиво за једну једину радну средину, а још мање, за један статус, положај, функцију, звање и сл. у њој – укратко, за улогу у вршењу одређене врсте посла у једној области друштвеног живота.

Према нашем позитивном законодавству о раду, радни однос се по правилу заснива на неодређено време, а само изузетно, у законом одређеним случајевима, на одређено време, чије пак трајање, поред оног по општем радноправном режиму, може бити одређено и *lex specialis* нормама.

Заснивање радног односа на неодређено време не значи, само по себи, да ће запослени обављати рад у тој организацији све до наступања неког од разлога за престанак радног односа по сили закона (нпр. стицање права на застаросну пензију).

У сваком случају, радни однос уопште гледано може престати по основу стицаја и наступања различитих околности и пре него што по редовном току ствари престаје, те закључујемо да трајност и сталност запослења као елемент општег појма радног односа има у великој мери релативну вредност. Управо та релативност долази до изражаја код разматрања радног односа универзитетских сарадника и наставног особља уопште, чији су они део.

Трајање радног односа наставног особља, изузев наставника у звању редовног професора (а нарочито сарадника), било је и остало временски ограничено, односно, са ограниченим трајањем; овим се суштински наставно особље, односно, лица која врше рад у високом образовању доводе у битно неповољнији положај од запослених по општем радноправном режиму. Ако се подсетимо општеприхваћене поставке да је дужина трајања радног односа, поред увек присутних објективних услова и чинилаца, по правилу условљена и трајношћу потреба послодавца, треба указати на следеће:

- облик радног ангажовања наставног особља уопште је особеног, мешовитог карактера (законско утврђивање појма и дејства радног односа уз атипично обављање рада – рад на одређено време изван редовног радноправног режима);

- радни однос сарадника је флексибилан (атипичан) радни однос – радни однос са одређеним трајањем, тј. на одређено време чије је пак трајање *дуже* од оног по општем радноправном режиму и правилима, али увек *додатно условљено* и диференцирано различитим врстама подобности (морална, идејна, смисао за наставни рад), способности (додатни ниво научне и стручне оспособљености, односно стицање академског назива или научног степена специјалисте и магистра), па и бројем пута могућег понављања избора, и

- сам радни однос је, зависно од времена и прописа који су у њему важиви, увек примарно био условљен (поновним) избором у звање, односно вољом, али и могућностима и потребама послодавца да задржи у радном односу и лице

које из неког од могућих разлога не буде изабрано у одређено звање, уз све консеквенце које следе<sup>11</sup>.

Овако постављена, реизборност (поновни „нови“ или поновљени „стари“ избор<sup>12</sup>) отворила је у нашем праву након Другог светског рата, почев од Закона о универзитетима НР Србије из 1956. године одређене недоумице и бројна, у суштини реторичка питања, које постоје и данас:

- да ли је сврха овог института у провери испуњености услова од стране запосленог, или је средство за нови избор – избор међу квалификованим кандидатима, али по основу подобности и способности за сараднички и могући будући наставнички позив уколико су такви услови изричито предвиђени законом?

- какав је био правни и суштински карактер и домет, односно значај појмова о моралној (не)подобности<sup>13</sup> и способности<sup>14</sup> за својство наставног радника, како тада када су примењивани, тако и данас, нарочито са аспекта историјског развоја универзитетског и радноправног законодавства<sup>15</sup> и правних и фактичких последица које је изазвала ?

- поједини закони су „великодушно“ давали изричитом нормом, „право лицу за чије место се расписује поновни конкурс“<sup>16</sup> да учествује на њему; да ли је законодавац тиме установљавао, односно, прејудуцирао извесност да то лице, иако изричито говори о „лицу за чије се место расписује поновни конкурс...“, неће бити изабрано, или пак, у најбољој намери и са циљем избора најбољег међу једнакима, само отварао такву могућност?

- да ли законодавац нормама које утврђују реизборност свесно, у име вишег циља, отвара могућност за фактичку неравноправност запослених у погледу трајања радног односа?

- да ли је питање испуњености услова од стране запосленог, односно њихове „боље испуњености“ од стране кандидата за запослење, корелат раније

11 губитак звања, припадајуће зараде и могућности даљег напредовања, с једне стране, али и „својеврсно прерастање“ радног таквог на одређено време у радни однос на неодређено време, са друге стране

12 Помињу се термини који су и данас у употреби, обзиром да су у различитим периодима коришћени изрази на начин који је пружао могућност да сваки избор буде тумачен на један од поменутих, суштински различитих начина

13 Видети: члан 98. Закона о универзитетима НР Србије из 1956. године

14 Видети: члан 103. став 2., члан 105. став 6., члан 107. став 6. Закон о високом школству из 1965. године којим се уводе и појам *способност за наставни позив*, као и широка овлашћења факултета да додатне и посебне услове за избор наставника и сарадника дефинише својим статутима

15 Видети: члан 106. став 4. Закона о високом школству из 1962. године

16 Илустрације ради, видети одредбу члана 107. став 3. Закона о високом школству из 1962. године

успостављеним условима за престанак радног односа наставног особља које је морално неподобно за позив<sup>17</sup>, односно да ли реизборност може бити стављена у функцију „корективне мере“ за „неподобне“?

- да ли је наведено начело, које ионако има дискриминаторски карактер за ову категорију запослених са аспекта трајности радног односа и циља његовог заснивања, требало „ојачавати“<sup>18</sup> и могућношћу, тј правом доношења одлуке о расписивању конкурса за избор наставника и сарадника „у свако доба“, односно, и пре истека изборног периода запосленог, уз образложење да се тиме „доприноси“ интересу унапређења научног и наставног рада?

- зашто је законодавац користио појам „потребе“<sup>19</sup> и уређивао посебан поступак избора (на предлог катедре и без конкурса) хонорарних наставника и сарадника из реда пензионисаних наставника и сарадника са друге високошколске установе, када је већ имао тако моћно средство за избор квалификованог кандидата у законом утврђеној обавезној примени наведеног начела?

- чему је служило увођење идејно-политичке подобности<sup>20</sup> чије непостојање је могло бити преиспитивано и проверавано и пре истека изборног периода<sup>21</sup> као битног услова за заснивање и очување радног односа наставних радника, осим што је представљало специфичан вид дискриминације у погледу остваривања права на рад гарантованог највишим правним актима државе?

- чему је служила законска одредба којом се утврђивало да једно исто лице може бити изабрано на радно место асистента највише два пута узаастопно<sup>22</sup>? Суштински посматрано, овом, законом прописаном и правданом дискриминацијом, пред почетника у универзитетској каријери, поред обавезне реизборности којом се нарушава правило о трајности радног односа, стављан је још један Дамоклов мач - нема могућности да остане у својству асистента дуже од два изборна периода, чак иако то сам жели - кандидат мора да стекне

17 Видети: члан 89. Закона о универзитетима из 1956. године

18 Видети: исти члан Закона из 1956. године

19 Видети: члан 109. став 1. Закона о високом школству из 1962. године

20 Видети: члан 89. Закон о високом школству из 1972. године

21 Видети: члан 91. Закона из 1972. године који је гласио: „утврђивање испуњености услова из члана 89. овог закона врши се у редовном поступку за избор у звање и на радно место, а може да се врши и ван редовног поступка уколико постоји образложен предлог ... који могу дати заинтересовани органи и организације и ван високошколске установе“. На овом месту треба се подсетити да се Законом о о усмереном образовању и васпитању из 1986. године брише из употребе услов у погледу идејно-политичке подобности, али се принципом негативне енумерације она практично задржава кроз дефинисање друштвених вредности које наставник и сарадник може повредити својим образовним и васпитним радом и укупним понашањем, за шта као санкција следи престанак својства наставног радника даном коначности одлуке савета као органа управљања. Видети: члан 69. став 2, 70. и 71. Закона из 1986. године

22 Видети: члан 96. став 4. Закон о високом школству из 1972. године

научни степен доктора наука, без обзира што је почетак каријере увек, без обзира на друштвену климу и услове, скопчан са најбројнијим потешкоћама и изазовима. Наведеном се може придодати и могућност „заустављања“ кандидата у напредовању, а која је могла бити узрокована и правдана свим средствима која су стајала на располагању академској заједници и факторима утицаја изван ње ... Додајмо свему овоме и то да и овај закон предвиђа могућност пријема у радни однос на одређено време пензионисаних наставника и наставника и сарадника друге високошколске установе, *без конкурса*<sup>23</sup>;

- да ли је законодавац (не)намерно био правнички непрецизан при коришћењу речи „... *узастопно*...“, односно да ли је то значило да се неизабрани кандидат може појавити након накнадног испуњења захтеваних услова као учесник неког будућег конкурса за избор асистента на истом или само другом факултету или не, односно, да ли се кандидат бира у *звање или за (на) радно место асистента*?

- који је правно-политички домашај одредбе Закона о универзитету из 1990. године која о *асистенту-приправнику*<sup>24</sup> говори као о лицу које је *изван категорије сарадника*, а може бити примљено у радни однос на факултету, на одређено време од 4 (четири) године, у циљу припреме наставног, научног и уметничког подмлатка, *уз посебан услов* постављен пре заснивања радног односа садржан у захтеву да кандидат поред просечне оцене у току студија најмање 8 (осам) *по први пут уопште* заснива радни однос?

- зашто се уређивање садржаја посебног услова за избор у звање сарадника и његово заснивање радног односа који се назива *смисао за наставни рад*<sup>25</sup>, не врши барем упућујућим законским нормама, већ се препушта аутономној нормативи, односно уређивању статутом универзитета и факултета? Да ли је реч о непознавању материје, невољности уплитања у „аутономна права“ сваког универзитета и факултета или је реч о нечему другом („лиценци“ за ауторитарност, непотизам, „обичајна правила“ појединог универзитета и факултета и сл.)?

- зашто се једним, по много чему новим и модерним законом какав је био Закон о универзитету из 1992. године питање (не)постојања *смисла* кандидата за избор и заснивање радног односа сарадника разматрало у оквиру „*других услова за рад*...“<sup>26</sup>, када овакав приступ доводи до недовољног истицања значаја услова који треба, *natura rerum*, да буду *правне природе*, као и негирања значаја особености радног односа сарадника као посебног правног односа?

23 Видети: члан 98. став 1. истог Закона

24 Видети: члан 47. и 48. Закона из 1990. године

25 Видети: члан 51. Закона из 1990. године

26 Видети: члан 84. став 1. Закона из 1992. године

- да ли је заиста било потребно и који је домет био норме која је омогућавала преиспитивање поступка избора у звања наставника и сарадника спроведених у време важења Закона из 1998. године<sup>27</sup>, без обзира на очигледни уплив политичких струјања и дневно-политички прагматично и лако потрошно позивање на начела легалитета и правичности?

На овом месту указује се на следеће:

реизборност је, правно-политички посматрано, ваљан инструмент за проверу испуњености услова за избор и заснивање радног односа сарадника, као и осталих наставних радника универзитета;

институт реизборности треба да има стимулативни и контролно-регулаторни, а не примарно принудни и палијативни карактер чиме би се утицало на искључење могућност појаве негативне, односно „недовољно позитивне“ и квалификоване кадровске селекције при избору кандидата за даље стручно и научно усавршавање;

наведени правни стандард смисла за наставни рад чије се испуњење захтева приликом избора сарадника, требало би да буде пресудан приликом доношења одлуке о избору најбољег кандидата који поседује нормативно уређена и предвиђена посебна знања и способности и тиме испуњава услове за „вршење професионалног<sup>28</sup> рада“ на радном месту сарадника;

схватање према којем (не)постојање смисла за наставни рад треба разматрати у оквиру „других услова за рад...“ засигурно умањује значај овог услова који, због већ истакнутог значаја посебног правног односа о коме говоримо у овом раду, треба да буде озбиљно схваћен као услов правне, а не формалне и дескриптивне природе;

на крају, увођење овог правног института, колико год је намера законодавца била и данас јесте ваљана и добронамерна, отвара и простор за арбитрерност, самовољу и недопустиво уплитање (како је историја показала не само универзитетских) власти приликом заснивања и очувања, односно продужења радног односа сарадника, те би требало размислити о раздвајању категорија изборног периода и трајања радног односа<sup>29</sup>, и то кроз законску норму прилагођену објективним условима и потребама нашег друштва.

---

27 Видети: одредбе 141. и 142. Закона о универзитету из 2002. године

28 Истиче се професионалност као битан елемент при одређивању радног односа наставног особља

29 Није сувишно размотрити решење које указује на могућу органску и функционалну повезаност избора у звање и заснивања радног односа садржану у члану 98. Закона о знанственој делатности и високом образовању Републике Хрватске којим се уређује да се са особама изабраним на одређена научно-наставна радна места склапа *уговор о раду на неодређено време* са обавезом спровођењем *поновног избора или унапређења сваких пет година*, уз могућност радног ангажовања на одговарајућем радном месту у случају неуспелог поновног избора (могућност давања отказа таквом лицу је „*особито увјетована*“)

Након изложеног, потребно је указати и на остале елементе општег појма радног односа који, посматрани са аспекта теме овог рада, потврђују оправданост и интересантност укупних разматрања.

### Добровољност

Добровољност је у правној теорији опште прихваћена као битни елемент појма радног односа и представља знак слободе и искључења сваког облика принуде приликом заснивања радног односа.

У погледу облика и форме испољавања воље послодавца за заснивање радног односа, важећим прописима из области високог образовања, обавеза објављивања конкурса за избор у звање и заснивање радног односа прописана је законом само за наставнике<sup>30</sup>, док је начин исказивања воље, односно потреба за заснивањем радног односа са сарадником остављен аутономној регулативи (општим актима универзитета и факултета, односно установе која обавља делатност високог образовања).

Елемент добровољности код кандидата за сарадника, који иначе по природи ствари представља и корелацију између права на рад и „права на нерад“<sup>31</sup>, такође подразумева слободу воље у погледу одазива (по правилу у форми пријаве пријаве) на формално исказану потребу послодавца и на понуђено трајање радног односа, чиме се надовезујемо на претходно изречено о елементу трајности овог радног односа; ово зато, јер као што не може бити говора о радном односу као правном односу без слободе воља субјеката овог односа, тако не може постојати ни ограничење у погледу слободе у погледу изражавања и опредмећења воље радника да раскине такав правни однос<sup>32</sup>, односно, прихвати ограничену и условљену трајност и временску ороченост заснованог односа.

Конкретно, добровољност, односно изјава воље сарадника при заснивању радног односа какав смо већ описали, исказује се *недвосмислено пре ступања на рад и у тренутку ступања на рад* и у одређеној форми – закључивањем уговора о раду са деканом као органом пословођења факултетом.

Када је реч о добровољности код заснивања и трајања радног односа са аспекта универзитета, односно факултета као представника послодавца, мора се истаћи да је његова воља условљена објективним потребама за заснивањем

30 Видети: члан 65. став 1. Закона о високом образовању РС

31 Наравно, и право на „нерад“, иако је индиректно загарантовано уставном забраном принудног рада, има своја суштинска ограничења у природној потреби индивидуе за обезбеђење егзистенције.

32 Наведено подразумева изјаву воље радника која није дата у заблуди, под претњом или принудом

таквог радног односа са нарочито изабраним појединцем, односно, објективним потребама организовања и обављања делатности високог образовања.

Истини за вољу, добровољност послодавца је, по правилу, лимитирана материјалним средствима које му стоје на располагању; подсетимо се законске одредбе која „као смрт“<sup>33</sup> прати прописе када је реч о индиректним буџетским корисницима и која прописује да свако ново радно место мора бити претходно одобрено у оквиру расположивих средстава.

Слобода воље декана као пословодног органа факултета да прекине радни однос са сарадником (наставним радником уопште), лимитирана је у нашим данашњем условима једино евентуалним постојањем аутономне заштитне норме (која је по правилу садржана у статуту, а ређе у правилнику о организацији и систематизацији послова) о постојању могућности, односно, слободи оцене потребе послодавца да запослени који не испуњава услове за рад на пословима за које је изабран, по истеку изборног периода (право на „опстанак“ радног односа), оствари право на рад на другим одговарајућим пословима<sup>34</sup> (по правилу у администрацији).

#### Укључивања радника у организацију (колектив)

У радноправној теорији је од стране појединих аутора заузет став да је за настанак радног односа битан елемент *ступање на рад и укључивање радника* у организацију, а не само *закључење уговора о раду*<sup>35</sup>. Уједно, овај елемент је истакнут и као „камен међаш“ између појма радног односа и уговора о раду<sup>36</sup>.

Прихватљиво је схватање према којем је чин ступања на рад у организацију онај елемент, односно својство које представља *differentia specifica* на основу које се прави разлика између рада који се врши у радном односу и рада који се обавља по другом основу (вршење рада без заснивања радног односа, односно ван радног односа<sup>37</sup>), при чему не улазимо у разматрање законом допуштеног допунског рада<sup>38</sup> због одређених специфичности везаних за овај институт.

---

33 Видети: почев још од одредбе Закона из 1930. године да се „Избор нових ... и унапређење ... може вршити само у границама одобреним буџетом.“ (параграф 18.)

34 У савременом свету овакво ограничавање воље послодавца традиционално је условљено и степеном развијености трипартизма

35 Почетком XX века појавило се схватање да укључивање радника у предузеће има пресудан значај за настанак радног односа, а не уговор

36 Уговор о раду (*location conductio operarum*) је првенствено институт грађанског права

37 Видети: одредбе Главе XVIII ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ (Рад ван радног односа,) - члан 197-201. Закона о раду РС;

38 Видети: члан 202. Закона о раду РС

Са аспекта разматране теме, укључивање у организацију, поред осталог, значајно је и због тога што сарадник по спроведеном поступку и одлуци о његовом избору у конкретно звање (услов и корак који претходе), закључује уговор о раду са деканом као органом пословођења факултета и ступањем на рад у конкретној високошколској установи заснива радни однос<sup>39</sup> и почиње са вршењем рада, и то управо на оним пословима за чијим је обављањем, с једне стране - са стране послодавца, исказана потреба, а са друге стране, за чије се обављање, сходно начелу *добровољности и личног обављања рада*, недвосмислено и определио одазивом на исказану потребу послодавца - учешћем на конкурс за избор.

Обзиром да смо, као неспорну, прихватили чињеницу да је постојање организационе целине - колектива претпоставка за организовани рад и настанак, трајање и престанак радног односа, можемо без оградe прихватити и став да је укључивање радника у ту целину нужна претпоставка стицања својства радника као субјекта радног односа. Наведено уједно произилази и из обавезе радника да *лично обавља рад*, што је могуће тек након *циљног укључивања* радника у организацију – колектив, без обзира на правне акте и форме које томе претходе. Потврду за овакав став налазимо и приликом оцењивања тзв. фактичког радног односа, односно вредновања фактичког рада.

Укључивање сарадника у организовани рад из високошколске установе, по природи ствари, подразумева и постојање конкретне установе којој је дозвољено обављање ове делатности, односно, акредитоване установе којој је издата дозвола за рад<sup>40</sup>

### Обавеза личног обављања рада

Самим избором кандидата у звање сарадника за одређену ужу научну област, установљава се обавеза коју сарадник приликом заснивања радног

---

39 У радноправној теорији се као моменат заснивања радног односа наводе: 1. **моменат пристанка** кандидата да заснује радни однос, 2 моменат када изабрани кандидат **ступи на рад**, 3. моменат достављања, односно **обавештавања о избору** кандидата и 4. моменат **доношења акта о избору**; наше радно законодавство определило се је за дефиницију према којој се радни однос заснива уговором о раду (став 1. члана 30.) који закључују запослени и послодавац; уговор о раду сматра се закљученим даном потписивања од стране запосленог и послодавца (став 2 и 3. члана 30.) пре ступања запосленог на рад (став 1. члана 32.); законодавац одређује и да се, ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду пре ступања запосленог на рад, радни однос сматра заснованим даном ступања на рад (став 2. члана 32. ); додајмо и то да Закон о радним односима у државним органима одређује да се радни однос заснива даном ступања изабраног , односно постављеног лица на рад (став 2. члана 8.). Из наведеног, недвосмислено произилази да наше позитивно законодавство прихвата као моменат заснивања радног односа **моменат када кандидат ступи на рад**.

40 Видети: члан 16. и 41. Закона о високом образовању РС

односа преузима као обавезу *личне природе*<sup>41</sup> – он се обавезује да лично обавља рад, односно, то је последица успостављања посебног правног односа *intuitu personae*.

Наведену обавезу треба и може да *извршава*<sup>42</sup> *једино сарадник лично* током целокупног трајања радног односа, *без могућности за самовољно преношење или уступање обавеза и права*, односно, одређивање лица које би га заменило. Ово произилази и из чињенице да се факултет, приликом избора, одређује за одређеног кандидата управо због његових конкретних и специфичних способности и личних својстава, посебно захтеваних за извршавање одређених послова – конкретних послова сарадника прописаних законом, подзаконским прописима<sup>43</sup> и општим актима високошколске установе.

На овом месту, још једном се подсећамо на већ изречено опште правило да је овај елемент радног односа нераскидиво повезан са елементом укључивања радника у организацију, као и да је он један од најконкретнијих критеријума за разлучивање и диференцирање радног односа од осталих врста правних односа који за свој предмет имају извршење рада. Наиме, сарадник обавља, тј. врши свој рад, не тако што самостално користи своје радне способности и уз сношење сопственог ризика за предузете активности (без посебног значаја постизања резултата и без опасности за очување свог радног односа), већ тако што је у радном односу истовремено *ограничен обавезом личног обављања рада и подређен упутствима послодавца*<sup>44</sup>.

### **Однос субординације (подређености) са елементима аутосубординације**

Основна одредница субординације као елемента општег појма радног односа огледа се у томе да радник по ступању на рад бива распоређен на одређено радно место, и то на место и на послове који се „везују“ за то место, за чије се обављање – вршење иначе и пријавио; на одређеном радном месту,

---

41 Видети: члан 15. Закона о раду Р. Србије

42 Термин „треба да изврши“ би указивао на рад без заснивања радног односа, односно на рад по основу уговора грађанског права; радни однос за свој предмет има „живи“ рад, рад у текућем стању – непосредни рад, док се други облици вршења рада успостављају поводом посредног, опредмећеног рада који захтева наручилац посла, а не поводом трајног обављања делатности послодавца.

43 Нпр. Уредба о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета («Сл. гласник РС», бр. 15/2002, 100/2004, 26/2005, 38/2007 и 110/2007)

44 „Обавезу рада радник извршава сукцесивно и континуираним извршавањем рада на средствима која нису његово власништво и у организацији посла коју не одређује он сам особно“ - Видети: Др Никола Тинтић, *Радно и социјално право, Књига прва, Радни односи I*, Загреб, 1972., стр. 358.

радник врши рад на конкретним пословима, при чему је *дужан да поштује правила организације рада* (правила унутрашњег пословања, радну дисциплину) и *обавезу извршавања налога и упутстава овлашћених лица*.

Елемент субординације, односно, подређености радника у вршењу рада, у страном и домаћој правној теорији и пракси прихваћен је као општи и битан елемент радног односа<sup>45</sup>, мада по овом питању има и другачијих мишљења<sup>46</sup>. Неспорно је, и у савременим условима и у свим облицима својинских односа, да субординација представља не само битан елемент који изражава однос подређености и надређености између субјеката радног односа, већ представља и организациони, правни, а веома често и елемент са одликама владајућег политичког мишљења и утицаја.

На овом месту указује се на становиште да се управо код разматрања особености радног односа наставног особља, а нарочито универзитетских сарадника, овај елемент може и мора прихватити као један од доминантних елемената њиховог радног односа. Наиме, радни однос универзитетског сарадника и те како одсликава субординацију, мада она има и специфичне карактеристике и примесе „ауто-субординације“.

### О чему је реч?

Сарадник је, по природи ствари, многозначно потчињен субординацији, односно, садржају овог елемента: наиме, за њега (по правилу врло доследно и ригорозно примењена) важе општа правила прописана законом и правним актима (наредбама и упутствима) послодавца; са аспекта *професионалности и личног обављања рада*, однос субординације је потенциран управо *претходним и трајним испуњавањем услова* који су и били разлог његовог избора у звање као акта – услова за заснивање ове категорије радног односа; поред изричитих законских наредби везаних за бројне услове које сарадник треба да испуњава све време трајања радног односа, он је у својеврсној обавези да следи инструкције наставника, по правилу ментора или наставника из одговарајуће научне области на последипломским студијама.

У чему се огледа наведена својеврсност у односу на традиционалне дефиниције о овом елементу као изразу „вршења власти послодавца над радником“ и подређености радника послодавцу, и то не само са економског, већ и са правног аспекта?

<sup>45</sup> У ранијој нашој теорији, одређене разлике постојале су само у ставовима по питању „општости“, односно (не)постојања субординације код свих врста радног односа; Видети: Др Боривоје Шундерић, *Радни однос – теорија, норма, пракса*, Култура Београд, 1990., стр. 51 – 54.

<sup>46</sup> Видети: Др Александар Балтић, др Милан Деспотовић: *Основи радног права Југославије*, Савремена администрација Београд, 1981., стр. 30.

Ова „својеврсност“ може се објаснити тиме да је сарадник у ситуацији (не)обавезне подређености инструкцијама које му даје наставник исто као и прималац „поклона са налогом“ (*donatio sub modo*); наиме, поред инструкција у погледу начина обављања редовних радних обавеза (вежбе, дежурство и учешће у извођењу испита и других облика провере знања, консултације и помоћ студентима, ангажман у локалној заједници и др.), постоје и инструкције наставника у погледу сарадничког усавршавања и напредовања које су, у суштини, првенствено у интересу самог запосленог, те имају карактер драгоцене помоћи у савладавању бројних потешкоћа у раду (дидактичке, педагошке, методолошке, психолошке природе и сл.); но, сарадник не може у потпуности да усвоји и прихвати понуђену и пружену помоћ наставника уколико он сам не поседује раније поменути способност, односно уколико не испуњава услов да поседује *смисао за наставни рад*, али и спремност да усвоји подучавање; на сараднику је, дакле, да допринесе развоју посебног облика „ауто-субординације“ у односу на укупност налога, упутстава (инструкција) како организационо-техничке, тако и суштински особене природе која и произилази из садржаја његовог опредељења да се трајно бави овом важном делатношћу и да *suma cum laude* „досегне звезде“ и постане наставник универзитета.

Шта је последица непостојања наведених претпоставки? Најкраће речено, сарадник не успева у реализацији постављеног циља – стицања потребних знања и способности за ваљан избор у више академско звање.

У том случају, наравно зависно од спремности послодавца и од њега овлашћених лица (декана и по правилу ментора), долази до (не)примењивања раније поменутих овлашћења, односно функција<sup>47</sup> „власти“ послодавца изведених из когентних прописа

### **Рад за накнаду (плату, награду, најамнину)**

Елемент рада за накнаду, односно, плаћеност рада, битно је обележје рада који се врши у радном односу и опште је прихваћен у савременој теорији и пракси, независно од карактера друштвено-економског и политичког система у одређеном друштву. Овај елемент се среће и у другим врстама правних односа, па он сам по себи није особеност само радног односа и *per se* није довољан за његово разликовање од других односа. Због тога, неопходно је овај елемент посматрати у контексту везе са другим елементима радног односа.

Наиме, с једне стране, плаћеност рада, као право радника и обавеза послодавца, представља основну каузу, тј. разлог заснивања радног односа за радника; с друге стране пак, накнада за рад радника је реверс и пандан

---

<sup>47</sup> 1. управљање (руковођење) – *le pouvoir de direction*; 2. доношење норми (прописа) – *le pouvoir reglementaire*, и 3. изрицање дисциплинских саиикција – *le pouvoir disciplinaire*; ово произилази и из саме природе радног односа: субординација не може бити обезбеђена само економском зависношћу радника од послодавца, већ она подразумева и правну зависност.

послодавчевом разлогу и избору да конкретни радник, а не неко други, *лично* врши одређени рад у *одређеном, прописаном времену и по одређеним правилима*.

У свом историјском развоју, елемент накнаде за рад прешао је дуг пут од елемента који је био резултат потпуно искључиве и ничим лимитиране и условљене погодбе послодавца и радника, до елемента који је предмет интересовања саме државе, струковних, интересних друштвено-економских и политичких организација и удружења, па је временом трансформисан у елемент са јавно-правним примесима (предмет је регулисања норми уставног, законског, подзаконског, колективно-уговорног и унутар-организацијског карактера).

Системи награђивања, односно плаћености рада сарадника, у свему су следили развој и промене у општем режиму уређености овог елемента који је примењиван на запослене код нас. Почев од *положајне плате и осталих припадљивости* (станарина, породични додаци, додаци на скупоћу) које су добијали за службу коју су обављали као *чиновници и остали државни службеници грађанског реда* разврстани у (платне) групе<sup>48</sup>, преко система *личних доходака* заснованог на систему друштвеног договарања и самоуправног споразумевања<sup>49</sup>, па све до *коэффицијента сложености рада за финансирање плата наставника и сарадника*<sup>50</sup> факултета и универзитета, наставно особље добија утврђену, увек подложну и погодну за различита ограничења (увек присутна синтагма - „велика јавна потрошња“!) накнаду за свој рад.

Материјални положај универзитетских сарадника је, поред наведеног, додатно дестимулативан, колико због већ помињане неизвесности у погледу свих будућих избора и реизбора у исто или више звање, толико и због могућности дате позитивним прописима (обзиром на то да нормативи и коэффицијенти сложености рада представљају само основ за финансирање рада универзитета и факултета) да факултети и универзитети својим општим актима уређују расподелу средстава.

Овој, недовољно елаборираној теми, треба додати и напомену садржану у чињеници да иста држава која је донела Закон о високом образовању 2005. године до данас није утврдила коэффицијент сложености рада за „најнижу“ категорију универзитетских сарадника – сарадника у настави, већ је уређивање тог питања препуштено општим актима факултетских и универзитетских власти.

48 Видети: параграф 30. Закона о универзитетима из 1930. године

49 Важећи нормативни модели из времена важења Закона о удруженом раду, који су поред осталог и имали претенциозне и недовољно разумљиве називе (нпр. „Друштвени договор о заједничким основима и мерилима за стицање и расподелу дохотка, чистог дохотка и средстава за личне дохотке радника“)

50 Видети: Члан 41 - 43. Уредбе о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета («Сл. гласник РС», бр. 15/2002,...110/2007)

Приликом елаборирања особености садржане у елементу плаћености рада универзитетског сарадника, треба се још једном подсетити правила „да нико не треба да буде условљен више него што је почаствован“ и указати на неспорну истину да је и овај елемент радног односа сарадника суштински битан за остварење претпостављено жељеног циља – обезбеђења квалитета наставе и научно-истраживачког рада у високом образовању.

### **Професионалност (рад као редовно и главно занимање)**

Елементом професионалности прецизира се, при разматрању општег појма радног односа, да је вршење рада радника у њему његово редовно и главно занимање.<sup>51</sup>

Радник се након ступања на рад распоређује на одређене послове и радне задатке који чине садржину делатности организације и извршава их континуирано као своје редовно и главно занимање (*Beruf, profession*).

Са аспекта теорије о општем појму радног односа, професионалност рада не треба посматрати као битан елемент радног односа; наиме, професионалност као обележје постоји и код других облика вршења рада, а не само у радном односу<sup>52</sup>.

Но, да ли је таква ситуација и код радног односа сарадника?

Сарадник, након избора за одређену ужу научну област<sup>53</sup> заснива радни однос ради обављања овог одговорног посла као редовног и главног занимања, које по природи ствари не може обављати уз неко друго редовно и главно занимање; обавезе које произилазе из законом и пратећим актима прописаних норматива и стандарда квалитета онемогућавају му обављање неког другог посла; релативно уска специјализованост посла и нужна усмереност ка стручном и научном усавршавању у одређеној ужој научној области утичу на то да сарадник заиста има преовлађујући „позив коме ... посвећује највећи део својих радних способности и претежно раздобље радног времена, да континуираним обављањем одређених радних делатности ... ствара себи стално занимање и обезбеђује основни извор средстава за живот, да је то посао који и социјално и професионално карактерише делатност (*ca*)радника, који условљава његов

---

51 Видети: члан 3. став 2. Закона о радним односима из 1957. године “Службени лист ФНРЈ“ бр. 53/57

52 Постоји и самостални рад средствима у својини грађана који најчешће захтева висок степен професионалности.

53 Закон о високом образовању из 2005. године дефинише образовно-научна поља (члан 27.), Национални савет одговарајуће научне, уметничке и стручне области у оквиру њих, а факултети својим статутима уже научне области за које акредитују студијске програме одређене врсте и нивоа (члан 25. )

професионални статус и апсорбује (у релативном смислу) посве и трајно професионалну делатност (*са*)радника.<sup>54</sup>

Рад сарадника у таквом радном односу треба заиста и да чини „редовну и главну садржину његове животне делатности, тј. да је дужан да своју личну активност и своје време посвети у првом реду том радном месту (послу), које истовремено, за њега представља и основни, главни и редован извор прихода за његову (и његове породице) егзистенцију”.<sup>55</sup>

Извесно је да од степена испољене особене професионалности сарадника за време трајања радног односа у том звању у многоме зависи и испуњавање још једног посебног услова – стицање *способности за наставни рад* која се захтева као посебан услов за избор у звање и заснивање радног односа наставника; уколико то и није циљ сарадника, сам законодавац га условљава бројем изборних периода, односно могућношћу продужења радног односа сарадника.

### ЗАКЉУЧНЕ НАПОМЕНЕ

Може се закључити да је модел радног односа универзитетских сарадника вишеструко значајан и да је његов садржај довољно богат за озбиљно разматрање и анализирање.

Указано је на чињеницу да модели организовања и обављања делатности највишег образовања, од античког периода до данас, одсликавају интересе конкретне система политичке и економске власти. Ова област друштвеног живота била је, а и данас је правно уређена и дефинисана посебним законодавством, онолико разгранатим колико су то захтевале и омогућавале конкретне историјске економске и политичке прилике, али и циљеви и захтеви постављени пред ову делатност. Из тог разлога, од првих облика организовања високог образовања до данас, утврђују се посебни услови и поступак избора оних који ће подучавати друге, односно преносити наслеђена, освојена и усвојена знања. У одређеним правним оквирима и моделима организовања установљавана је статусно субординисана структура носилаца, тј. вршилаца ове активности; тако, још од античких времена постоје дефинисани нивои условљености и на томе засноване верификације оспособљености – звања наставника и сарадника у високом образовању.

Како појам и радноправни положај запослених у одређеној друштвеној области зависи, по природи ствари, од самог њеног положаја у друштвено-политичком и правном систему једне државе, положај универзитетских

<sup>54</sup> Видети: Др Никола Тинтић, *Радно и социјално право, Књига прва, Радни односи I*, Загреб, 1972., стр. 371.

<sup>55</sup> Видети: Др Александар Балтић, др Милан Деспотовић, *Основи радног права Југославије*, Савремена администрација Београд, 1981., стр. 30.

сарадника на нашим просторима, историјски гледано, делио је судбину положаја самог универзитета и запослених на њему.

Из појма и особености службе, односно радног односа сарадника као дела наставног особља ангажованог на њему, могу се извести следећи закључци:

- законодавац ову категорију запослених посматра и уважава, односно условљава онолико колика је његова „дневна потреба“, заборављајући старо начело из римског права да „*Нико не треба да буде више условљен, него што је почастиван*“;

- зависно од степена заинтересованости за стање *pro futuro*, из предоченог историјског прегледа настанка и развоја универзитета и сарадника на њему, очигледно је да се о појму и значају посебности радноправног статуса сарадника није у свим периодима размишљало и као о будућим наставницима универзитета, већ као о категорији запослених „помоћног“ и „пролазног“ карактера;

- изостанак конзистентности и сталности законских решења, сличних оним који су се искристалисали у случају наставника универзитета, узроковала је и непостојање континуитета у уважавању и подстицању потребе сталног обнављања наставног кадра на универзитету из реда најбољих и највреднијих кандидата;

- вишедеценијско „експериментисање“ законодавца са посебним условима за избор, како у звање тако и на радно место, несигурност у погледу трајања радног односа и неадекватан материјални положај, утицали су и на мотивацију квалитетних кадрова да стекну статус сарадника; овакво стање ствари није оставило превише простора за налажење оптималног решења уочених неправилности и недоследности, неопходног за трасирање једног закономерног „развоја“ сарадника на путу ка звању наставника, а са којима се суочавамо при разматрању битних обележја појма и радноправног статуса универзитетских сарадника;

- реизборност сарадника, као и осталог наставног особља на универзитету, правно-политички посматрано, ваљан је инструмент за проверу испуњености услова за избор и заснивање радног односа сарадника, с тим да сматрамо да од досега реизборности, односно неког њеног модалитета, не треба изузети ни једну категорију наставних радника; ово с тог разлога, јер једино у том случају овај принцип има право смисла и има стимулативни и контролно-регулаторни, а не принудни и палијативни карактер; могућност појаве негативне, односно „недовољно позитивне“ и квалификоване кадровске селекције при избору сарадника, посматраних примарно као кандидата за даље стручно и научно усавршавање треба искључити на сваки начин;

- правни стандард *смисла за наставни рад* чије се испуњење захтева приликом избора сарадника, треба да буде пресудан приликом доношења одлуке о избору *најбољег* кандидата, односно, кандидата који поседује сва нормативно предвиђена и уређена посебна знања и способности и тиме испуњава услове за

вршење *професионалног* рада као битног елемента присутног при садржајном одређењу радног односа сарадника;

- на овом месту треба указати на следеће: док се у поступку избора наставника посебно вреднује оцена резултата педагошког рада кандидата, при чему је важан елемент те оцене мишљење студената (резултати спроведене анкете, мишљење студентског парламента), приликом избора сарадника законодавац говори само о „посебним условима утврђеним општим актом високошколске установе“, без помињања обавезе или могућности узимања у обзир мишљења било студената, што се може прихватити због недостатка радног искуства на страни кандидата (осим у случају продужења радног односа асистента), било наставника који прати рад кандидата за избор у то звање или већ изабраног сарадника; без сумње, било би од не мале од користи и посебног значаја за оцену афинитета кандидата за избор у звање сарадника ка педагошком и научном раду, као претходног критеријума за утврђивање постојања смисла за наставни рад (у ранијој законодавној регулативи и пракси примењивано), ангажовање (чак и радноправно) студената и основних, а не само виших нивоа студија као „демонстратора“, односно, као помоћника у наставном процесу;

- (не)постојање смисла за наставни рад *ни у ком случају не треба разматрати у оквиру* „других услова за рад...“ (израз је коришћен у тексту Закона о универзитету из 1992. године, а Закон о високом образовању из 2005. године благо асоцира на ову синтагму), јер се тиме умањује значај овог услова који, због истакнутог значаја посебног правног односа о коме говоримо, треба да буде озбиљно схваћен као услов правне, а не формалне и дескриптивне природе;

- увођење овог правног института, колико год је намера законодавца била и данас јесте ваљана и добронамерна, отвара и простор за арбитрерност, самовољу и недопустиво уплитање (како је историја показала не само универзитетских) власти приликом заснивања и очувања, односно, продужења радног односа сарадника, те би требало размислити о раздвајању категорија изборног периода и трајања радног односа, односно установљавању, и то кроз законску норму, прилагођену објективним условима и потребама нашег друштва, о органској и функционалној повезаности избора у звање и заснивања радног односа сличну оној садржаној у члану 98. Закона о знанственој делатности и високом образовању Републике Хрватске којим се уређује да се „са особама изабраним на одређена научно-наставна радна места склапа уговор о раду на неодређено време са обавезом спровођења поновног избора или унапређења сваких пет година“.

Но, указивање на недостатке из историје и праксе, неминовно упућује и на оптимистичка размишљања.

Наиме, у глобалним размерама сведоци смо развоја и растућег значаја појма и улоге све новијих и новијих облика организовања рада и схватања потребе адекватног вредновања живог рада, онога ко га обавља и његових

радних психо-физичких потенцијала, све у циљу савладавања реалних тешкоћа са којима се сусреће савремени свет (немоћ светске економије, недостатак или неравнотежа у расподели природних ресурса, недостатак посла и незапосленост и др.).

Савремени свет нужно посвећује све већу пажњу улози и значају образовања уопште, а нарочито високог, па се и улога правног поретка све више огледа у томе да, у складу са стварним друштвеним потребама друштва и његовим свестраним развојем, својим новелирањем и прилагођавањем реалном, створи оквире за развој основа и система образовања. Свако заостајање у том процесу прилагођавања стварним потребама садашњице доводи у питање и сврху постојања организованог друштвеног живота – укратко цивилизације онакве какву ми познајемо. Свест о потреби већег материјалног и шире узев интересног улагања у стицање, поделу и примену знања и образовања свих нивоа, закономерно подстиче и проучавање и трансформисање форми и садржаја како ове делатности, тако и појмовног, правно-политичког и нормативног одређења и уређивања основних и битних услова и својстава које треба да испуне и трајно испуњавају запослени у високошколском образовању.

Законом о високом образовању Републике Србије из 2005. године истакнута је улога универзитетских сарадника у систему високог образовања које би по природи ствари, требало да буде један од зајача неопходних за очување реалног и одрживог развоја нашег друштва; ово због тога, јер се у дефинисању појма и задатака наставног особља, а нарочито сарадника као будућих наставника - носилаца делатности високошколског образовања, али и инструментаријума неопходног за развој квалитета њиховог рада и напредовања - налази кључ развоја укупне друштвене моћи.

Напред изречено, у духу Де Токвилове<sup>56</sup> опомене „Када прошлост више не осветљава будућност, ум корача у таму“, опредељује нас ка уверењу да ће законодавац имати слуха за целисходне и конзистентне нормативне промене и њихово прилагођавање реалним потребама система високог образовања и друштвеног развоја код нас.

---

<sup>56</sup> **Алексис де Токвил** (1805-1859) француски политички теоретичар и историчар; творац дела *О демократији у Америци* (1840), *Стари режим и Француска револуција* (1856), у којима је изразио свој став према развоју политичке демократије.

**Miodrag Živković, LL.M.**  
Faculty of Law, University of Niš

***Specific Characteristics governing the Employment of University Associates***

***Summary***

*University associates (junior teaching associates and scientific research associates) fall into a special category of employees in higher education. The model governing the terms of employment of university associates is significant, distinctive and interesting from a number of aspects, which certainly call for a more comprehensive consideration and analysis. The employment of university associates is an atypical employment relation; it implies an employment for a specific period of time (on a temporary basis) which is quite distinct from the regular employment regime and rather specific in terms of its formation, duration, continuation and termination, as well as in terms of its special significance for the labour law theory and practice. In this paper, the author provides an overview of the specific features governing the employment of university associates from the historical as well as from the labour law perspective. The former is aimed at providing a better understanding of the basic presumptions and legal grounds for the formation and development of this concept, and the role of university associates in the teaching process. The latter is provided for the purpose of analyzing the normative and practical characteristics or modifications of the elements constituting the general notion of an employment relation as perceived from the aspect of this category of university employees.*

***Key words:*** employment, important elements, university associates.

