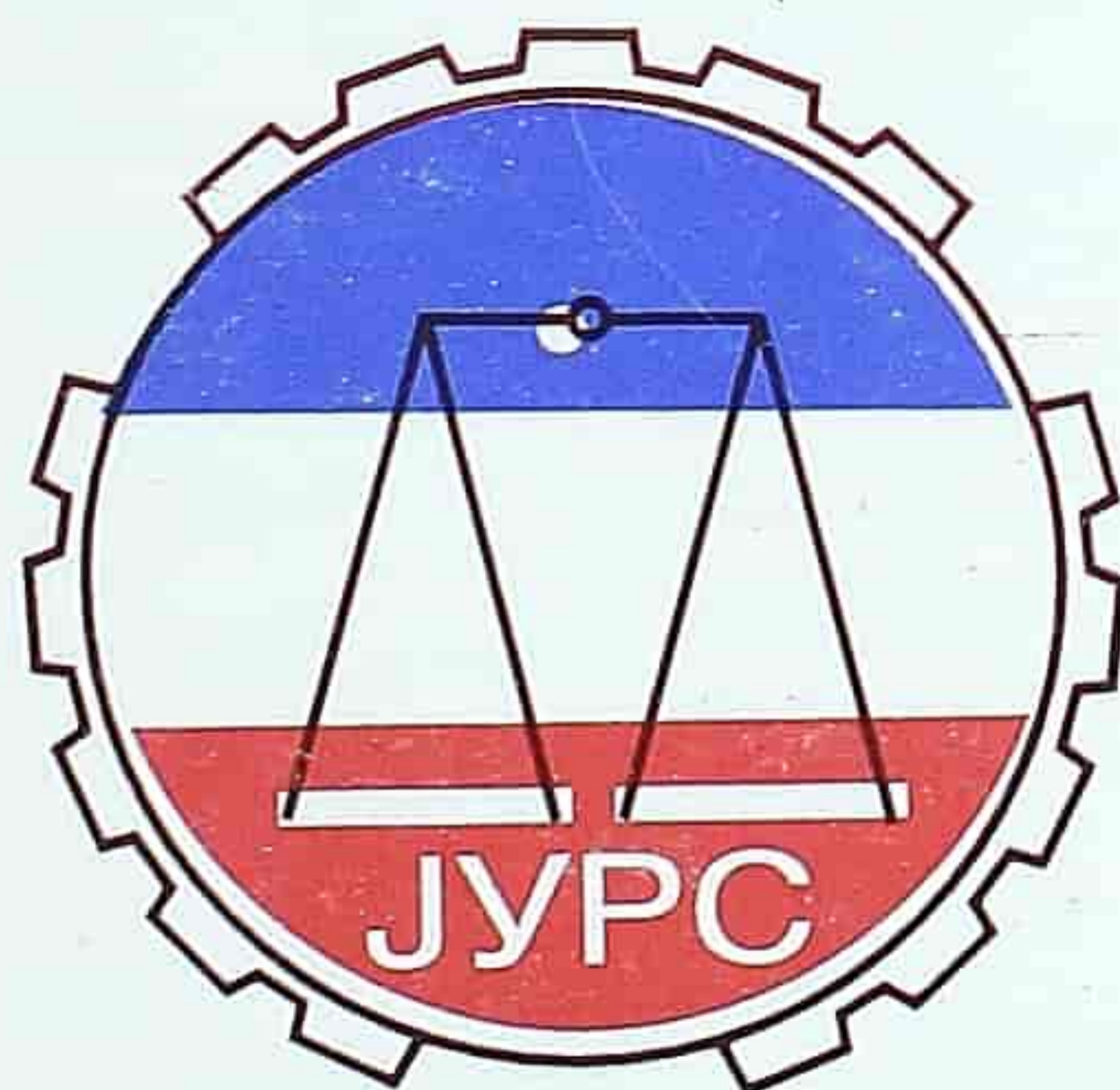


РАДНО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО

ЧАСОПИС ЗА ТЕОРИЈУ И ПРАКСУ
РАДНОГ И СОЦИЈАЛНОГ ПРАВА

ОВАЈ ТРОБРОЈ ЧАСОПИСА ПОСВЕЋЕН ЈЕ
ПРОФ. ДР ДУШАНУ Р. ПАРАВИНИ
ПОВОДОМ ЊЕГОВОГ ПЕНЗИОНИСАЊА

Приредио:
проф. др Влајко Брајић



Број 1-3/2003.

БЕОГРАД

Година VII

РАДНО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО

ЧАСОПИС ЗА ТЕОРИЈУ И ПРАКСУ
РАДНОГ И СОЦИЈАЛНОГ ПРАВА

ОВАЈ ТРОБРОЈ ЧАСОПИСА ПОСВЕЋЕН ЈЕ
ПРОФ. ДР ДУШАНУ Р. ПАРАВИНИ
ПОВОДОМ ЊЕГОВОГ ПЕНЗИОНИСАЊА

Приредио:
проф. др Влајко Брајић

БРОЈ 1-3/2003

БЕОГРАД

ГОДИНА VII



Главни и одговорни уредник
Професор др Душан Паравина

Заменик главног и одговорног уредника
Професор др Влајко Брајић

Уредник
Професор др Предраг Јовановић

Заменик Уредника
Професор др Радоје Брковић

Редакција

Др Влајко Брајић, др Бранко Лубарда, др Душан Паравина, др Боривоје Шундерић, др Предраг Јовановић, др Александар Петровић, др Чедомир Божићевић, др Радоје Брковић, др Живко Кулић, Милка Кремић, др Бранко Михајловић, др Небојша Шаркић, др Славољуб Вукићевић, др Дарко Маринковић, др Мијал Стојановић, мр Горан Обрадовић и Бојан Урдаревић

Издавачки савет

Др Влајко Брајић, др Бранко Лубарда, др Славољуб Вукићевић, мр Зоран Поповић, Сојка Ђорђевић, др Мијал Стојановић, др Бранко Михајловић, Јелена Мишуцки, Борисав Чолић, Света Љубић, Љиљана Милосављевић, Томислав Ивановић

Издавач

ЛУГОСЛОВЕНСКО УДРУЖЕЊЕ ЗА РАДНО ПРАВО И СОЦИЈАЛНО
ОСИГУРАЊЕ
Београд

Техничка припрема
Радослав Јевтић

Коректура и лектура
Зоран Радуловић, дипл. правник

Штампа
ФР "Балша" Крагујевац

Претплата за 2003. годину износи: за правна лица - 2.000,00 динара, физичка лица
- 1500,00 динара

Претплата се врши на жиро рачун број: 40803-678-6-115532 уз назнаку "претплата
за часопис Радно и социјално право".

Тираж: 100 примерака

Излази ДВОМЕСЕЧНО

САДРЖАЈ

I

ЖИВОТ И ДЕЛО ПРОФЕСОРА ДУШАНА Р. ПАРАВИНЕ - проф. др Влајко Брајић	8
БИБЛИОГРАФИЈА НАУЧНИХ И СТРУЧНИХ РАДОВА ПРОФЕСОРА ДР. ДУШАНА Р. Паравине	16
САРАДЊА НА БЛИСКОЈ ДИСТАНЦИ СА ПРОФЕСОРОМ ДР ДУШАНОМ Р. ПАРАВИНОМ -проф. др Александар Петровић	29

II

МОГУЋЕ ПЕРСПЕКТИВЕ РАДНОГ ПРАВА НАШЕ ЗЕМЉЕ У ТЕКУЋОЈ ДЕЦЕНИЈИ - др. Душан Р. Паравина	34
ПРОБЛЕМ ОДРЕЂИВАЊА САДРЖИНЕ И ПОЛМОВА РАДА И ПРАВА – проф. др Влајко Брајић	44
АУТОНОМНО РЕГУЛИСАЊЕ РАДНИХ ОДНОСА - проф. др Предраг Јовановић	56
ТЕЗЕ О ЕКОНОМСКОМ И СОЦИЈАЛНОМ ПРАВУ - проф. др Боривоје Шундерић	64
РЕАФИРМАЦИЈА КЛАСИЧНОГ РАДНОГ ПРАВА И ИЗГРАДЊА РАДНОПРАВНОГ СИСТЕМА У ДРЖАВНОЈ ЗАЈЕДНИЦИ СРБИЈА И ЦРНА ГОРА - проф. др Радоје Брковић	76
КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРАЊЕ И ХУМАНИЗАЦИЈА ПРОИЗВОДНИХ ОДНОСА - др Живко Кулић	87
О ПОТРЕБИ УСПОСТАВЉАЊА СОЦИЈАЛНОГ ДИЈАЛОГА И ЗАКЉУЧЕЊА СОЦИЈАЛНОГ СПОРАЗУМА У ЧЛАНИЦАМА ДРЖАВНЕ ЗАЈЕДНИЦЕ СРБИЈА И ЦРНА ГОРА (I) - др Мијал Стојановић	101
УСЛОВИ ЗА САМОСТАЛНО ОБАВЉАЊЕ ДЕЛАТНОСТИ ПРИВАТНИХ ПРЕДУЗЕТНИКА -Параскева Михајловић	115
ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ЗАКОНУ О РАДНИМ ОДНОСИМА У ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА - Борисав Чолић	139

III

ДР ДУШАН Р. ПАРАВИНА, ДОЦЕНТ ПРАВНОГ ФАКУЛТЕТА У НИШУ, »РАД КОД КУЋЕ РАДНИКА«, »НАУЧНА КЊИГА«, БЕОГРАД, 1969, 153 СТРАНЕ. - проф. др Радоје Брковић (приказ књиге)	150
ДР РАДОЈЕ БРКОВИЋ И БОЈАН УРДАРЕВИЋ "ПРАКТИКУМ ЗА РАДНО ПРАВО", ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ УНИВЕРЗИТЕТА У КРАГУЈЕВЦУ, 2003. ГОД., СТР. 370 - др Жељко Мирјанић (приказ књиге)	155

Југословенско удружење за радно право и социјално осигурање посвећује овај троброј свом заслужном члану

Проф. др Душану Р. Паравини
поводом његовог пензионисања



З.В. Зувант. Умарович

I



Проф. др Влајко БРАЈИЋ
Правни факултет у Београду

ЖИВОТ И ДЕЛО ПРОФЕСОРА ДУШАНА Р. ПАРАВИНЕ

(Један радни век за социјалну правду)

Крајем септембра месеца 2001. године Правни факултет Универзитета у Нишу достојанствено је испратио у заслужену пензију свог редовног професора за Радно право др Душана Р. Паравину после пуних четрдесет година верности Факултету, Радном праву и социјалној правди.

Југословенско удружење за радно право и социјално осигурање (Савез удружења Србије и Црне Горе) је одлучило да му, као једном од својих најистакнутијих чланова, изради дужно признање за све оно што је урадио током активне службе посвећујући му посебан број свога часописа. Професор Паравина је, између осталог, један од најагилнијих оснивача Удружења и његов дугогодишњи потпредседник. Главни је и одговорни уредник ревије “Радно и социјално право” на којој дужности се налази већ седму годину и, најзад, први почасни председник Удружења.

1.

Проф. др Душан Р. Паравина је рођен 17. децембра 1933. године на географској тремеђи Босне, Лике и Кордуна у селу Бугар, општина Бихаћ. Његово образовање и стручно-научно усавршавање кретали су се у оптималном правцу. Слично се може рећи и за професионално напредовање.

Средњу школу је завршио у Зрењанину 1954. године. Право професионално запослење, мада кратко због одласка на одслужење војног рока, добио је у НОО Нови Београд на пословима рада и радних односа. По повратку из војске школске 1960/61. године, уписао је последипломске студије – Радноправни смер.

За асистента на предмету Радно право на Правном факултету у Нишу изабран је 1961. и ту, пролазећи кроз сва универзитетска

звања, остао да ради до пензије. Осим на Радном праву, прве године по избору, по налогу органа Факултета, асистентске послове обављао је и на предмету Увод у право.

На препоруку својих професора Рдног права др Александра Балтића и др Милана Деспотовића за школску 1962/63. годину добио је стипендију Владе Француске и био је на једногодишњој специјализацији, на Европском универзитетском центру у Nancy-и. Ту је, након положеног, програмом предвиђеног усменог испита, и позитивне оцене за писани специјалистички рад, стекао диплому Високих европских студија за област правних и социјалних наука.

По повратку из Француске наставио је асистентски рад са студентима и својим последипломским студијама. Реизабран је у звање асистента 1964. године. Усмени докторски испит је положио 19. септембра 1965. године, а докторску дисертацију "Рад код куће радника" одбранио 4. новембра исте године, пред Комисијом у саставу: др Никола Стјепановић, редовни проф. за Управно право, председник; др Александар Балтић, редовни проф. за Радно право, ментор и др Милан Деспотовић, ванредни проф. за Радно право. На тај начин стекао је научни степен доктора правних наука. Неретко је др Паравина, као своју привилегију, помињао факат да се школовао на престижном правном факултету у Београду, и код најбољих професора од којих су му бројни, били и остали, инспирација и узор, које је следио током свог радног века.

У звање доцента изабран је 1966. г. на предлог Комисије коју су чинили професори Рдног права, код којих је докторирао и хонорарни ванредни проф. за Радно право, др Теофило Поповић. Од тада је водио комплетну наставу Рдног права (вежбе, семинари, предавања, испити). Уз то му је, заједно са проф. др Славољубом Поповићем, поверено држање наставе и из Самоуправног права, као другог предмета, почев са школском 1969/70.

За ванредног професора др Паравина је изабран крајем 1971. године на предлог референтске Комисије као код избора за доцента. Значајну новину у то време представљало је отпочињање последипломских студија на Правном факултету у Нишу (од 1970), међу којима и за радноправни смер. Уз дотадашње наставне, научне и друге послове на Факултету, само по себи, то је резултирало новим, сложеним и бројним задацима на конципирању, организацији и рационализацији последипломских студија: специјалистичких, магистарских и докторских.

У највише наставно звање редовног професора др Паравина је изабран 1980. године. Комисија за писање реферата била је у

саставу: академик и редовни проф. за Радно право у Љубљани др Rudi Kyovsky, ред. проф. за Радно право у Крагујевцу др Теофило Поповић и ред. проф. за Управно право у Нишу др Славољуб Поповић.

Уз наставно-педагошки, научно-истраживачки, и други рад на матичном Факултету у Нишу, знатан део радне енергије проф. Паравина је усмерио и на непосредну личну сарадњу, са готово свим правним факултетима у претходној СФР Југославији. По позиву је држао додипломску или последипломску наставу и испите; учествовао у комисијама за оцену и одбрану специјалистичких радова, магистарских теза, докторских дисертација; писању реферата за избор и реизбор наставника и сарадника; био на научним скуповима, студијским боравцима и др.

2.

На научно-истраживачком плану проф. Паравина је остварио респективне резултате. Његов опус обухвата преко стотину научних и стручних радова, објављених или као самосталне целине, или у познатим правним часописима, енциклопедијама и другим публикацијама, односно саопштених на научним скуповима најеминентнијих експерата, у земљи и иностранству.

Као што се може видети из приложеног списка, библиографију научних и стручних радова чини: десет радова уџбеничког карактера, монографија и студија; шест националних југословенских реферата презентираних на конгресима најзначајнијих међународних правничких асоцијација за радно право и социјалну сигурност; за демократију и демократски развој у свету и за компаративно право; као и деведесет расправа, енциклопедијских есеја и одредница, чланака и других радова.

Научни и стручни радови др Паравине били су у различитим приликама, а нарочито у вези са професионалним напредовањем у виша универзитетска звања, предмет приказа, анализа и оцењивања врхунских југословенских професора и теоретичара Радног права: др Александра Балтића, др Rudiја Kyovskog, др Милана Деспотовића и других. У овом тексту ће се, с тога, на синтетички начин указати само на неке основне карактеристике тога рада, и на његов допринос развоју и афирмацији Радног права, у земљи и иностранству.

Широко образовање и стручна усавршавања у непосредној функцији правничке универзитетске каријере били су одговарајућа основа показаног широког интересовања за суштину института све

сложеније и значајније радноправне науке, али и за граничне области Уставног, Управног Међународног, Привредног и других релевантних правних наука, као и за економско-социјалну основу радних односа.

У научном и стручном раду, др Паравина је константно испољавао изразито интересовање за продубљену теоријско-научну обраду института и проблема Радног права, засновану на чврстој аргументацији и широкој критичкој анализи, уз обилато коришћење домаће и компаративно-правне стручне и научне литературе. С друге стране редовно се клонио површности, штетне категоријално-терминолошке комоције и недоследности, дескрипције и неоснованих глорификација.

У сажетом приказу научно-истраживачког рада проф. Паравине, само ће се назначити веће тематске целине из његове библиографије, којима је дао значајан допринос развоју и аформацији науке и струке радног права, а чији предмет изучавања су:

- уставне основе радног права, међусобни однос ове две гране права, односно науке – и расподела нормативних надлежности у доскорашњој југословенској Федерацији;
- фундаментална питања науке Радног права, начела Радног права, моћи и немоћи Радног права;
- незапосленост, запошљавање, заснивање и престанак радног односа, нарочито кад до тога долази на иницијативу послодавца;
- међународна условљеност права и обавеза по основу радног односа, њиховог регулисања, остваривање и заштита, као и злоупотреба права из радних односа;
- општа и посебна заштита на раду, радна и животна средина, систем инспекцијског надзора;
- индивидуални и колективни радни спорови и њихово решавање, штрајк, синдикалне слободе и слободне синдикалне активности;
- систем рада код куће радника и његов правни режим у националном, компаративном и међународном радном праву;
- међународно и компаративно радно право и неопходност целовитог и доследног поштовања добровољно преузетих међународних обавеза;
- Радно право у условима тржишног привређивања, нужна реафирмација класичног радног права, југословенско и радно право Европске уније, и потреба њихове међусобне оптималне хармонизације, без одлагања.



Као доцент др Паравина је, током јула месеца 1967., био на стручном усавршавању на Међународној школи за Упоредно радно право у Трсту, Италија. Предавања су држали најпознатији европски компаративисти међу којима и словеначки академик и редовни проф. за Радно право у Љубљани др Rudi Kyovsky.

Као коаутор југословенског националног реферата, (заједно са др Браниславом Надворником из Загреба) “Развој заштите на раду, посебно у функцији техничког прогреса” био је на VII-ом конгресу Међународног удружења за радно право и социјалну сигурност у Варшави 1970. године.

На конференцији Међународног удружења демократских правника, посвећеној положају радника миграната и одржаној у Паризу почетком 1974. године, презентирао је национални реферат “Социјални и правни положај југословенских радника у западној Европи”. Четири године касније на X-ом конгресу Међународног удружења за компаративно право одржаном у Будимпешти 1978. године презентирао је национални реферат “Давања, осим зараде, намењена од послодавца својим радницима”

Без обзира на многоструке обавезе – уз научно-истраживачки, наставно-педагошки и други рад на Факултету, Универзитету и шире – проф. др Паравина је и даље предано радио на презентацији и афирмацији, нашег Радног права у Иностранству. На другом европском конгресу Међународног удружења за радно право и социјалну сигурност одржаном у Венецији 1986. са асистентом мр Александром Петровић, написао је и саопштио кореферат “Поступак запошљавања, према теорији, законодавству и пракси Југославије”. На XIII-ом Конгресу Међународног удружења за компаративно право одржаном у Монреалу, Канада, 1990. год. имао је национални реферат “Флексибилно регулисање радног времена”. Најзад, и за XVI-ти конгрес истог Међународног удружења одржаног у Бризбејну, Аустралија, јула 2002. године проф. Паравина је, урадио национални реферат “Колективне конвенције и индивидуални уговори о раду”.

Допринос др Паравине радноправној науци целини су и познати страни професори Радног права. Тако си, на пр., Казуо Сугено из Токија, Mihał Sewerynski из Лођа у Пољској, Борислав Благов из Скопља и др. Као генерални референти на међународним правничким конгресима у више наврата су се позивали на националне југословенске реферате проф. Паравине, или их цитирали.

Као познати експерт за Радно право др Паравина је службено консултован од Уставног суда Југославије и Суда удруженог рада Србије, у сложенијим споровима о правима и обавезама из радног односа.

На основу свог укупног преданог научно-истраживачког, наставно-педагошког и другог рада др Паравина је већ одавно израстао у познатог и признатог теоретичара и професора Радног права у националним и ширим оквирима.

3.

Током целе професионалне каријере проф. Паравина је испољио снажну активност, на организовању и управљању пословима Факултета и Универзитета. На Факултету је биран на скоро све дужности. Између осталог био је секретар Катедре, заменик, па председник Већа и Савета, продекан у три мандата, декан и шеф Катедре јавноправних наука од 1988. до 2001. године. Слично је било и на Универзитету где је, у два узастопна мандата, био биран за професора (1980-1984.). Био је главни и одговорни уредник, или члан уређивачких одбора, и издавачких савета бројних часописа и других публикација, укључујући и Издавачки савет "Научне књиге" из Београда.

Немали труд, и време, утрошио је на разноврсну сарадњу са државним, синдикалним, професионалним – правничким и другим органима и организацијама.

Био је члан Комисије Скупштине Југославије за ревизију законодавства о раду, сарадник подкомисије Законодавно-правне Комисије исте Скупштине за израду Закона о облигацијама и уговорима, члан Експертске групе за Међународно радно право при СИП-у и члан Социјалног савета Савезне Владе. На републичком нивоу био је члан: Комисије Скупштине Србије за израду закона о научно-истраживачкој делатности, Комисије за стипендије страних влада и фондација, Скупштине Републичке фондације за помоћ талентима у науци и уметности и, најзад, потпредседник Скупштине републичког СИЗ-а усмереног образовања.

Као професор Радног права сарадњу са синдикатом третирао је професионално природном. У два мандата, по четири године, био је члан Комисије Већа ССЈ за животне и радне услове, на чијим су се седницама, између осталог, разматрали сви нормативни радноправни акти из надлежности федерације, укључујући и ратификацију међународних уговора из ове области. Исто тако, два

пута по четири године, био је члан најпре Републичког, а потом Савезног одбора синдиката радника у образовању, науци и култури.

Присно је сарађивао и са професионалним правничким организацијама општег типа као и специјализованим. Биран је у Председништво Удружења правника Србије у два мандата – по четири године. Колегијум наставника и сарадника Радног права Југославије и других стручњака, изабрао га је у Љубљани 1990. год. за потпредседника југословенског дела Међународног удружења за радно право и социјалну сигурност. На оснивачкој скупштини одржаној на Копаонику 1996. године, изабран је за потпредседника новооснованог Југословенског удружења на радно право и социјално осигурање на којој дужности је био све до избора за почасног председника.

По преласку на вишепартијски политички систем учланио се у Српску демократску странку, био председник њеног Регионалног одбора у Нишу, члан Главног одбора за Србију, и кандидат исте Странке, за посланика у Савезној скупштини, на изборима одржаним 1990. године.

4.

Укупни научно-истраживачки, наставно-педагошки и шири друштвени рад проф. др Душана Р. Паравине није остао незапажен на Факултету, Универзитету и ширим научним и друштвеним оквирима. Током радног века на Правном факултету добио је сва његова признања, од Захвалнице до Повеље, а на Универзитету, Плакету и Повељу са Великом плакетом – “за изузетан допринос развоју Универзитета и Правног факултета у Нишу”. На ширем плану, између осталог, добио је признања Копаоничке школе природног права, као и Института за упоредно право из Београда “за успешну дугогодишњу сарадњу”. Председништво СФРЈ, одликовало је проф. Паравину, Орденом рада са златним венцем 1983. године. Најзад, као добротвор Спомен цркве у Садиловцу, добио је “Архијерску грамату признања” од Епископа Горњокарловачког Српске православне цркве – Симеона, 1989. године.

Посвећивање овог броја “Радног и социјалног права” професору др Душану Р. Паравини, јесте знак захвалности, поштовања и признања, за све оно што је својим поштеним и преданим радом учинио за свој Факултет и Универзитет, као и за бројне институције у широј друштвеној заједници. Југословенско удружење за радно право и социјално осигурање, на овај начин жели да се, и са своје стране, придружи Правном факултету из Ниша

у достојанственом испраћају у заслужену пензију проф. Паравине, нашег инстакнутог члана. Својим великим искуством и знањем снажно је допринео оснивању, организацији, ваљаном раду и угледу Удружења. Радује чињеница да др Паравина, и после пензионисања, наставља сарадњу и дружење са нама, пише и објављује научне радове у нашем часопису, помаже у организацији, и реализацији, саветовања и слично.

Југословенско удружење за радно право и социјално осигурање, изражавајући му велику захвалност и признање, жели, свом првом почасном председнику проф. Паравини, још много година доброг здравља, и нових прилога радноправној науци и струци.

Председник Удружења
Академик Влајко БРАЈИЋ

БИБЛИОГРАФИЈА
НАУЧНИХ И СТРУЧНИХ РАДОВА
ПРОФЕСОРА ДР. ДУШАНА Р. ПАРАВИНЕ

**I. РАДОВИ УЏБЕНИЧКОГ КАРАКТЕРА,
МОНОГРАФИЈЕ И СТУДИЈЕ**

1. 1. *Радно право*, "Службени гласник" са п. о., Београд, 1998.
2. 2. *Радно право*, у књизи "Приручник за полагање правосудног испита", "Службени гласник" са п.о., Београд, 1998, стр. 1361-1460.
3. 3. *Радно право (са посебним освртом на законодавство Швајцарске)*, скрипта, Правни факултет у Нишу, 1980, стр. 150.
4. 4. *Општи део Радног права*, манускрипт, Ниш, 1980, стр. 150.
5. 5. *Прилог проучавању неких фундаменталних питања науке Радног права*, (I), Зборник радова Правног факулета у Нишу за 1977, стр. 201-223. и (II) издавач и гласило исти за 1978, стр. 121-149.
6. 6. *Нека основна начела Радног права*, Зборник радова Правног факулета у Нишу за 1980, стр. 171-212.
7. 7. *Заштита права радника (продубљени курс из Радног права за студенте последипломских студија)*, скрипта, Правни факултет у Нишу, 1979, стр. 65.
8. 8. *Општа и основна питања Самоуправног радног права*, Зборник радова Правног факулета у Нишу, 1979, стр. 225-262.

9. 9. *Рад код куће радника*, "Научна књига", Београд, 1969. године
10. 10. *Travail à domicile, surtout en droit du travail yougoslave et francais*, mémoire présenté 1963, pp 95, Centre Européen Universitaire, Nancy, France.

II. НАЦИОНАЛНИ (ЈУГОСЛОВЕНСКИ) РЕФЕРАТИ НА МЕЂУНАРОДНИМ ПРАВНИЧКИМ КОНГРЕСИМА

11. 1. *Le développement de la protection des travailleurs, particulièrement en fonction du progrès technique*, са др. Браниславом Надворником, VII Congres international de Droit du travail et de la sécurité sociale, Varsovie, 14-17 septembre, 1970, манускрипт, стр. 16.
12. 2. *Emploi et situation des ouvrier Yougoslaves en Europe occidentale*, Conferance de Asasiation internationale des jouristes democratic, Paris, 24-27 janvier, 1974, манускрипт, стр. 9 (и на српском: "Социјални и правни положај југословенских радника у западној Европи", Зборник радова Правног факулета у Нишу за 1973, стр. 149-163.
13. 3. *Les avantages, autres que les salaires, attribues par une entreprise a ses salaries*, у зборнику: "Rapportes nationaux Yugoslaves au X e Congres international de droit compare, Budapest, 1978", Institut de droit compare, Београд, 1978, стр. 153-187. (и на српском: "Примања, осим плате намењена од предузећа својим радницима", Ревизија рада, Београд, бр. 10/78, стр. 19-41).
14. 4. *La procedure d'embauchage (d' après la théorie, la législation et la pratique en Yugoslavie)*, са мр. Александром Петровићем, Second Congres regional Europeen de Droit du travail Societé internationale de

Droit du travail et de la securite sociale, Jesolo (Venezia), 8-10 Septembre 1986, манускрипт, стр. 23 (и на српском: "Поступак запошљавања, према теорији, законодавству и пракси Југославије", Радни односи и самоуправљање, Београд, бр. 4/86, стр. 26-34.

15. 5. *La flexibilité du temps du travail, Académie internationale de droit comparé, XIIIe Congrès, Montréal-Canada, 19 au 24 août, 1990, str. 28* (и скраћена верзија: *La flexibilité du temps du travail, Droit Yougoslave, Institut de droit compare, Belgrade, бр. 3/95, стр. 3-17.*
16. 6. *Conventions collectives et contrats individuels de travail, XVI ème Congrès de l' Academie internationale du Droit compare, Brisban (Australie) 2002, објављено у часопису "Yugoslav law/Droit Yougoslave", Institut de Droit compare, Belgrade, No. 1-2/2001, стр. 57-73.*

III. РАСПРАВЕ, ЧЛАНЦИ, ЕНЦИКЛОПЕДИЈСКИ ЕСЕЈИ

И ОДРЕДНИЦЕ, ДРУГИ РАДОВИ

17. 1. *Нормативни акти привредних организација, семинарски рад на докторантском курсу, манускрипт Београд 1959, стр. 9.*
18. 2. *Правна природа нормативних аката привредних организација, реферисано на Секцији за радно право Института за упоредно право у Београду, манускрипт, 1960. године, стр. 11.*
19. 3. *Заштита радника у поступку отказивања радног односа, Зборник радова Правно-економског факултета у Нишу за 1963. стр. 77-97.*
20. 4. *Диференцирање рада код куће радника од других сличних категорија, Привредни гласник, Ниш, бр. 6/66, стр. 24-28.*

21. 5. *Економско-социјална подлога и методолошки оквири за проучавање правног положаја радника код куће*, Зборник Правно-економског факултета у Нишу, 1966, стр. 125-140.
- 22.6. *Теорија и техника израде нормативних аката*, са проф. др. Славољубом Поповићем, реферисано на интерфакултетској Конференцији правних факултета Југославије у Сплиту, 1967. манускрипт, стр. 8.
23. 7. *Методологија израде и доношења самоуправних нормативних аката из области међусобних радних односа*, Привредни гласник, Ниш, бр. 7-8/67, стр. 19-30.
24. 8. *Правна природа односа између радника код куће и послодаваца у радном праву социјалистичких земаља*, Зборник радова Правно-економског факултета у Нишу, за 1967, стр. 193-201.
25. 9. *Нормативна делатност у области заштите на раду*, Привредни гласник, Ниш, бр. 7-8/1968, стр. 22-26.
26. 10. *Радни човек стваралац правних норми о заштити на раду*, прилог дискусији на тему: "Заштита на раду значајна компонента економске политике", Заштита рада, Београд, бр. 97/1968, стр. 4-5.
27. 11. *Рад код куће радника de lege ferenda*, Зборник радова Правно-економског факултета у Нишу за 1968, стр. 81-91.
28. 12. *Прилог дискусији о самоуправљању у високом школству*, у публикацији Републичког одбора синдиката радника друштвених делатности: "Нека искуства и актуелни проблеми самоуправљања у високошколским установама", међурејубличко саветовање, Београд, марта 1968, стр. 93-95.

29. 13. *Правни положај радника код куће према Закону о радним односима Србије*, Привредни гласник, Ниш, бр. 2/69. године, стр. 57-61.
30. 14. *Радно време, одмори и одсуства*, Правни живот, Београд, бр. 7-8/1969, стр. 32-47.
31. 15. *Педесет година Међународне организације рада*, Југословенска и инострана документација о заштити на раду, Ниш, бр. 12/1969, стр. 3-5.
32. 16. *Правни положај радница према Уставу, конвенцијама и препорукама Међународне организације рада*, Зборник радова Правно-економског факултета у Нишу за 1969, стр. 175-189.
33. 17. *Прилог дискусији о Тезама за цивилни кодекс*, Београд, октобра 1979, маунскрипт, стр. 9.
34. 18. *Уз јубилеј МОР-а: пола века у служби социјалног прогреса и мира у свету*, зборник Југословенске националне комисије за МОР "Прослава 50-годишњице Међународне организације рада", Београд, октобар 1970. године, стр. 246-250.
35. 19. *Основне карактеристике нашег позитивно-правног система надзора у области заштите на раду*, Анали Правног факултета у Београду, бр. 1/1970, стр. 137-153.
36. 20. *Међународна организација рада и запослена жена*, Социјална политика, Београд, бр. 4/1970, стр. 43-47.
37. 21. *Рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад)*, Ревизија рада, Београд, бр. 1-2/1971, стр. 10-14.
38. 22. *Унутрашња контрола у самоуправном систему радних организација*, Правни живот, Београд, бр. 4/1973, стр. 29-41.

39. 23. *Унапређивање и заштита радне средине, радне способности и здравља радника*, Зборник радова Правног факултета у Нишу за 1974, стр. 111-132.
40. 24. *Социјална сигурност и стабилност радника према новом Уставу СФР Југославије*, Зборник радова Правног факултета у Нишу (Тематски број посвећен новим уставима), 1974, стр. 89-97.
41. 25. *Уз јубилеј правосуђа*, Тематски број Зборника радова Правног факултета у Нишу посвећен тридесетој годишњици правосуђа у СФРЈ, 1975, стр. 5-7.
42. 26. *Високо школство и размена рада*, реферисано на саветовању у Охриду, 1975, манускрипт, стр. 7.
43. 27. *Радна и животна средина*, Радни односи и самоуправљање, Београд, бр. 2/1976, стр. 27-38.
44. 28. *Основе будућег система радних односа према Нацрту закона о удруженом раду*, у књизи: "Удружени рад и друштвена својина", Правни факултет у Нишу, 1976, стр. 157-171.
45. 29. *Одреднице у "Лексикону самоуправљача"*: радничка надница, радно место, радно време, распоред радног времена, распоређивање радника на радна места, рекреација, статут радне организације, завод за запошљавање, збор радних људи, заједнице за запошљавање, пробни рад, директор, радна књижица, радна организација, радна заједница, радни однос, реизборност, статут, "Савремена администрација" (друго издање), 1976.
46. 30. *Радни односи према Нацрту закона о удруженом раду*, Правни живот, Београд, бр. 7/1976, стр. 39-48.
47. 31. *Предлог јединствене квалификационе лествице као основе новог система усмереног образовања*, реферат презентираан Интерфакултетској конференцији

правних факултета Југославије, Милочер, 21-22. априла 1977, манускрипт, стр. 26.

48. 32. *Есеји и одреднице у "Енциклопедији самоуправљања": заштита радника на раду, заштита жена (нарочито мајки) и омладине на раду, породилско одсуство, остваривање (и заштита) права радника у (радној) организацији, односно (радној) заједници, "Савремена администрација", Београд, 1979. године.*
49. 33. *Заштита права радника, Архив за правне и друштвене науке (тематски број: "Слободе и права и њихова заштита"), Београд, бр. 1/1979, стр. 449-459.*
50. 34. *Решавање спорова који се нису могли решити редовним путем (обуставе рада), Радничко самоуправљање, Београд, бр. 5/1979, стр. 37-45.*
51. 35. *Право на рад, Правни живот, Београд, бр. 12/1979, стр. 23-41.*
52. 36. *Право рада средствима у друштвеној својини, Самоуправно право, Београд, бр. 4/1979, стр. 55-61.*
53. 37. *Настава и наставни планови на Правном факултету у Нишу, у споменици: "Двадесет година рада Правног факултета у Нишу 1960-1980", Ниш, 1980, стр. 30-39.*
54. 38. *Спровођење Закона о удруженом раду у области радних односа, Ревизија рада, Београд, бр. 9/1980, стр. 11-22.*
55. 39. *Самоуправна радничка контрола, Правна мисао, Сарајево, бр. 11-12/1980, стр. 15-23.*
56. 40. *Појам и предмет Самоуправног радног права, Самоуправно право, Београд, бр. 4/1980, стр. 40-46.*
57. 41. *Расподела према раду и обезбеђивање материјалне и социјалне сигурности радника и његове породице као*

основно начело Радног права, Радничко самоуправљање, Београд, бр. 2/1981, стр. 37-46.

58. 42. *Заштита на раду као основно начело радног права, Ревизија рада, Београд, бр. 3/1981, стр. 33-38.*
59. 43. *Рецензија уџбеника "Самоуправно право-Општи део", проф. др. Славољуба Поповића, Привредни преглед, Београд, 1981, манускрипт, стр. 5.*
60. 44. *Неотуђивост и заштита права из радног односа (начелни поглед), Преглед, Сарајево, бр. 4/1981, стр. 459-476.*
61. 45. *Предговор у монографији: "Радни односи жељезничких радника са посебним освртом на одговорност", Мр. Илије Типуре, НИРО "Заједница" ЖТО Сарајево, Сарајево, 1982, стр. 3-7.*
62. 46. *Незапосленост и запошљавање са посебним освртом на стање у општини Ниш и високостручне кадрове нарочито, Марксистичке теме, Ниш, бр. 1/1983, стр. 32-41.*
63. 47. *Рецензија монографије: "Друштвено-правни положај инвалида рада", др. Боже Жепића, (заједно са проф. др. Веселином Трнинићем), "Заједница", Сарајево, 1983. год., стр. 4.*
64. 48. *Карл Маркс и претпоставке битне за реализацију права на рад, Марксистичке теме, Ниш, бр. 3/1983, стр. 32-41.*
65. 49. *Прилог дискусији на тему: "Универзитет и друштвене промене", Међународни семинар "Универзитет данас", Дубровник, 27-30. августа 1984, манускрипт, стр. 7.*
66. 50. *Допринос законодавства о раду и Радног права као науке у остваривању друштвено-економске стабилизације, Радничко самоуправљање, Београд, бр. 3/1985, стр. 3-17.*

67. 51. *Прилог дискусији уз промоцију "Зборника судске праксе 1975-1985" Суда удруженог рада Србије, Београд, фебруара 1985, манускрипт, стр. 6.*
68. 52. *Радно право и савремени југословенски тренутак, Архив за друштвене науке (тематски број: "Улога права и правне науке данас"), Београд, бр. 4/1985, стр. 745-750.*
69. 53. *Права и обавезе из међусобних радних односа и одговорност на раду, Марксистичке теме, Ниш, бр. 1/1985. г., стр. 5-15.*
70. 54. *Уз десету годишњицу Суда удруженог рада у Пожаревцу-прилог дискусији, Пожаревац, 1985, манускрипт, стр. 5.*
71. 55. *Неке недовољно коришћене могућности за повећање запошљавања и мала привреда, Социјално право, Београд, бр. 67/1987, стр. 449-459.*
72. 56. *Расподела и разграничење законодавне надлежности између Федерације и република у области радноправне регулативе, у књизи "Федерација и федерализам", Градина, Ниш, 1987, стр. 302-315.*
73. 57. *Есеји и одреднице за "Енциклопедију удруженог рада": право на рад, начела Радног права, начело заштите на раду, начело заштите права из радног односа, расподела према раду и обезбеђење економске и социјалне сигурности радника, слобода рада, одрицање од права на рад, пројект припреман у организацији "Савремене администрације" и касније напуштен, Београд, 1988, манускрипт, стр. 39.*
74. 58. *Уставне промене и положај запослених у економском, политичком и правном систему, Правни живот, Београд, бр. 4/1988, стр. 547-557.*

75. 59. *Проширивање могућности запошљавања и мала привреда*, у књизи "Мала привреда данас", "Просвета", Ниш, 1988, стр. 146-156.
76. 60. *АВНОЈ и уставни положај Србије*, у тематском броју Зборника радова Правног факултета у Нишу, "Уставне промене у Србији, Ниш, 1988, стр. 5-11.
77. 61. *Активирање неискоришћене опреме и пословног простора као додатна шанса за запошљавање*, у књизи "Неискоришћени капацитети и мала привреда", "Просвета", Ниш, 1989, стр. 135-142.
78. 62. *Bicentenaire de la Revolution Francaise 1789-1989*. (и паралелно штампано на српском: Двестота годишњица Француске револуције 1789-1989), у монографији: *Bicentenaire de la Revolution Francaise 1789-1989*, Правни факултет у Нишу, 1989, стр. 9-19.
79. 63. *Нацрт амандмана на Устав СФРЈ и запослени*, Зборник радова Правног факултета у Нишу, 1990, стр. 99-106.
80. 64. *Југословенски уставни систем и права у вези са радним односима*, у зборнику "Уставни систем Југославије и његове актуелне могућности", Правни факултет у Нишу (поводом тридесете годишњице рада), Ниш, 1990. год., стр. 27-34.
81. 65. *Уставни систем и права у вези са радним односима*, Правни живот (тематски број "Повратак привреде тржишту и власништву, том II"), Београд, 1990, стр. 619-629.
82. 66. *Предговор у монографији "Старосне пензије-социјално осигурање"*, др. Александра Петровића, Научна књига, Београд, 1991, стр. 1-3.
83. 67. *Уговор о раду (код куће радника)*, Правни живот (тематски број "Уговори и њихово извршење, том II"), Београд, 1993, стр. 1941-1955.

84. 68. *Рецензија уџбеника "Радно право", др. Предрага Јовановића, заједно са проф. др. Влајком Брајићем, Центар за издавачку делатност Правног факултета у Новом Саду, 1993, стр. 4.*
85. 69. *Рецензија уџбеника "Радно право", др. Мирославе Ивањац, Факултет заштите на раду, Ниш, 1994, стр. 5.*
86. 70. *Радни и својински односи у тржишној привреди (упоредно правна разматрања), Правни живот (тематски број: "Правда и постојеће право, том II"), Београд, 1994, стр. 2117-2129.*
87. 71. *Радни спор у југословенском и упоредном радном праву, Правни живот (тематски број: "Суд и право, том II"), Београд, 1995, стр. 549-564.*
88. 72. *Злоупотреба права у области радних односа, у монографији "Злоупотреба права", Правни факултет у Нишу, 1996, стр. 176-185.*
89. 73. *Заштита на раду и социјално осигурање два комплементарна радноправна подсистема, у зборнику радова "Осигурање и заштита на раду", Факултет заштите на раду, Ниш, 1996, стр. 1-10.*
90. 74. *Отказ радног односа у Радном праву Југославије и на подручју Европске уније, Право и привреда Удружења правника у привреди Југославије, Београд, бр. 5-8/96, стр. 599-608.*
91. 75. *Нови Закон о основама радних односа у Југославији (есенцијална презентација и анализа), Правни живот (тематски број: "Постојеће и будуће право, том III"), Београд, 1996, стр. 619-635.*
92. 76. *Вишкови запослених и Међународно радно право, у публикацији "Економски и технолошки вишкови запослених у СРЈ", Веће Самосталних синдиката Југославије, Врњачка Бања, 1996, стр. 42-51.*

93. 77. *Уставне основе радноправног система Републике Српске*, у монографији "Изградња и функционисање правног система Републике Српске", Правни факултет у Бањој Луци и други, Бања Лука, 18-19. јуна 1997, стр. 483-491.
94. 78. *Нови тренд у регулисању радних односа*, Привреда и право, Београд, бр. 9-10/1997, стр. 1-10.
95. 79. *Синдикалне слободе и запослени*, Правни живот (тематски број: "Право и стварност, том III"), Београд, 1997, стр. 501-511.
96. 80. *Међународни радноправни стандарди и југословенска регулатива о раду*, Радно и социјално право Југословенског удружења за Радно право и социјално осигурање, Београд, бр. 1-2/1998, стр. 19-33.
97. 81. *Међусобна условљеност обавеза и права из радног односа*, Радно и социјално право, Београд, бр. 3-6/1998, стр. 14-24.
98. 82. *Право на рад и његово значење у савременим условима*, у зборнику "Будванске правне школе", "Актуелна питања југословенског судског, радног и управног законодавства", Удружење правника Југославије, Београд, 1998, стр. 127-143.
99. 83. *Реализација права на рад заснивањем радног односа*, Радно о социјално право, Београд, бр. 7-9/1998. год., стр. 19-31.
100. 84. *За јединствено радно право у Југославији и усклађено са оним међународним*, реферисано на округлом столу Већа Савеза самосталних синдиката Југославије: "Права запослених у СРЈ у условима економске и политичке кризе", Београд, 16. септембра 1998. године, манускрипт, стр. 7.

101. 85. *Радно право Европске уније и Југославије, у монографији: "Усклађивање права СР Југославије са правом Европске уније", Правни факултет Универзитета у Нишу, 1999. год., стр. 207-219.*
102. 86. *Извори радног права (I), Радно и социјално право, Београд, свеска за 1999. год., стр. 31- 42.*
103. 87. *Рад код куће радника у пракси и најновијим радноправним стандардима МОР-а (изгледна реafirмација и експанзија у запошљавању), Радно и социјално право, Београд, бр. 1-3/2000, стр. 15-30.*
104. 88. *Престанак радног односа по основу технолошког вишка нарочито према стандардима МОР-а, Радно и социјално право, Београд, бр. 4-7/2000, стр. 14-26.*
105. 89. *Колективне конвенције и индивидуални уговори о раду, Радно и социјално право, Београд, бр. 4-6/2002, стр. 5-22.*
106. 90. *Престанак радног односа и нови Закон о раду Србије: склад и несклад са правилима Међународне организације рада, Радно и социјално право, Београд, бр. 1-3/2002, стр. 20-33.*

У библиографију нису унети радови објављени у дневној штампи; доста обимне експертисе писане на тражење неких судова везане за сложеније спорове о правима или обавезама по основу радних односа; предлози појединих одељака општег колективног уговора на нивоу Федерације са целовитим теоријско стручним образложењима, писани за потребе Социјалног савета Савезне Владе и др.

Проф. др Александар ПЕТРОВИЋ

Правни факултет у Нишу

САРАДЊА НА БЛИСКОЈ ДИСТАНЦИ СА ПРОФЕСОРОМ ДР ДУШАНОМ Р. ПАРАВИНОМ

Тешко је у мало речи одредити научну и приватну личност проф. Паравине, јер она није једноставна.

Професор Паравина припада генерацији професора за коју је скована метафора "тзв. школских људи". Прошавши кроз Сциле и Харибде Другог светског рата свој универзитетски позив сматрао је својеврсним посвећивањем. Он спада међу оне који су најчистије и најрепрезентативније представљали ту категорију професора: то је готово потпуно и искључиво посвећивање науци, својој струци и студентима. Он има тај дар који се огледа у строгости према самом себи и другима, са неким елементима преосетљивости. Он је помало старински честит и јако привржен својој породици. Његов глас је, због тога, увек глас мудрих, сталожених, правичних и искусних чије се поруке усвајају, а онда дугорочно исказују као мудре и исправне. Вероватно су му због тога сукцесивно повераване готово све дужности: секретара катедре, председника разних радних тела укључујући Веће и Савет факултета, продекана, декана, проректора и дугогодишњег шефа Катедре јавно-правних наука.

За проф. Паравину везују ме многе успомене. Не могу одолети а да бар две од њих, и ако су дубоко личног карактера, не поменем и овом приликом. Не могу, зато што су се оне трајно урезале у моје сећање и оставиле дубоког трага и на нека моја схватања и понашања у вези са универзитетским животом. Оба су из студентских и асистентских дана, када се и формирају наша свест и наша схватања о улози и функцији универзитетског професора.

Као наставника упознао сам га давне 1969. г., као студент који је слушао његова предавања из Радног права. Био је млад доцент, изузетно висок и витак и, како су шапутале моје колегинице, леп професор. Његова предавања увек брижљиво и студиозно припремана била су жива и сугестивна, информативна и едукативна и увек привлачна за студенте. Све је то било поткрепљено сјајним примерима из праксе и примереним скаскама

из обичног живота. Једном речју, пленио је својом елоквенцијом и реторичким даром. Својим преданим и савесним радом формирао је читаве генерације студената, а код многих развио решеност да се и сами посвете наставно- научном раду.

Но ја се изгледа удаљих, а хтео сам рећи само ово. Свом проф. Паравини ја сам захвалан за своје запослење на Правном факултету у Нишу. Наиме, по дипломирању, а у периоду од 9. септембра 1971. до 31. децембра 1974. г., радио сам у општинском суду у Лесковцу. Почетком 1974.г., сусрео сам се са професором и том приликом ми је, на себи својствен начин, понудио сарадњу на Факултету. Да скратим, 1. јануара 1975. г., постао сам његов асистент и сарадник. Сада је од тада, такорећи 30 година, али сећање на његово добротинство није нимало избледело, нити захвалност увела.

Ни друга међу успоменама на проф. Паравину, коју сам овом приликом хтео евоцирати, за мене није мање жива, али јесте више професионално важна. Био ми је ментор и неизмерно сам му захвалан на вођењу, саветовању и обилатој методолошкој и стручној помоћи при изради магистарског рада и докторске дисертације. Без икакве резерве откривао ми је све тајне научног и наставног рада, био увек спреман да поучи, упути, а кад треба, и укори.

Као ментор или члан комисије помагао је великом броју магистраната и доктораната из Радног права и њему сродних јавно-правних наука на Правном факултету у Нишу, али и на онима у Скопљу, Подгорици, Приштини, Крагујевцу, Београду, Новом Саду, Сарајеву, Бањој Луци, Мостару и Осијеку, неким банправним факултетима и једном броју виших школа. Са истом ширином и серијозношћу писао је или учествовао у писању реферата за напредовање наставника и сарадника у виша универзитетска звања. Ни касније није престајао да се интересује за наш научни развој, због чега смо наставили да долазимо у његов кабинет и дом по драгоцени савет и мишљење. Кад год нисмо знали или умели да решимо неки проблем, јављао се "наш Паравина" увек са одговарајућим прописом у руци да помогне, саветује...

Научна акција проф. Паравине је врло разнолика. У својој делатности он је нарочито оставио своју дубоку бразду подвучену у науци Радног права. Његови радови на овој струци су и многобројни и значајни. Њихов значај огледа се у оригиналности концепције и избору сижеа.

Сада бих се, ипак, без имало пристрасности коју би ми наметало наведено дубоко осећање према драгом професору, сасвим

укратно осврнуо на његов допринос радноправној науци. Притом се нећу упуштати не само у иоле ширу анализу његовог научног дела већ и у само навођење његових научних радова. О томе ће исцрпније говорити друге колеге и сарадници. Уместо тога, имајући првенствено у виду његово стваралаштво, покушаћу само да истакнем неке његове погледе на науку радног права у целини и његове поједине делове.

Мислим да, пре свега, треба истаћи ширину професорових захвата радноправне материје и то ширину у двојаком смислу. Прво, у том смислу што се том науком бави са сва три основна гледишта: теоријског, законодавног и практичног. Другим речима, првенствено радноправном теоријом и радноправним законодавством. Притом, међутим, никад не запоставља ни историјску страну, како самих радноправних односа, односно појединих његових категорија, тако и развоја људске мисли и науке о њима. Ширина научних погледа проф. Паравине дошла је до изражаја и у том смислу што он изучава све делове радноправне науке: основна и фундаментална питања науке радног права, индивидуално радно право, колективно радно право, и право социјалног осигурања (сигурности). Оно што је нарочито карактеристично за проф. Паравину, кадгод је то опортуно он пружа и материјал из међународног радног права (универзалног и регионалног) као и компаративног, дајући на тај начин сугестије како у погледу могуће интерпретације прописа, тако и наук за законодавца.

Ако се пренесемо у време када почиње каријера проф. Паравине и пратимо га кроз његову делатност као наставника и писца и ако бисмо хтели да из његовог стваралаштва извучемо неколико најбитнијих општих карактеристика, онда, по нашем мишљењу, никако небисмо смели избећи ове: широку демократичност и социјалну прогресивност његових назора; дубоко осећање правичности које долази до изражаја у свим његовим опредељењима; приврженост раду и поштовању закона; сталности и постојаности; обазривост и умереност у доношењу научних закључака; систематичност, одређеност и јасноћа излагања научне материје. По свим тим особинама научно дело проф. Паравине заузима једно од места у првом реду наше радноправне науке.

С друге, пак, стране, да би разумели проф. Паравину као правника и научника, морамо да водимо рачуна о два реда идеја, који код њега доминирају. С једне стране он је за строго поштовање закона и безусловну примену јасног и прецизног текста. Ако томе

додамо особине проф. Паравине, као високог моралисте са дубоко усађеном идејом о скромном значењу сваког појединца, и да свако од нас, ма колико лично вредео припада целини, даље, када знамо колико је у њега урезана идеја о хришћанској љубави, јасно је да исто онако, као што је он цео свој живот жртвовао професорском позиву, у њему се оличава и готовост да на жртвеник том новом поретку, ма колико му била драга сећања на минула времена и на оно са чим се његово биће кроз деценије саживело, положи и сву своју делатност. Али имајмо на уму, и у том новом друштву, са пуним правом остаће његов кредо: на првом месту ред и поштовање закона. Те тежње професора нарочито су видљиве у многобројним чланцима у којима се испољавају његова гледања на право и морал, као и у чланцима уопште о друштвеним питањима.

И због тога, колеге и студенти, негдашњи и садашњи, придружујући се свима правницима, прилазе данас на растанку његовом са школом у којој је примерно радио четрдесет година, а напушта је по сили закона због одласка у заслужену пензију, стискају руку свом уваженом слављенику изражавајући жељу да још дуг низ година истраје на свом узвишеном послу на корист радноправне науке и на понос српског народа.

II

Др. Душан Р. ПАРАВИНА,
ред. проф. Радног права у пензији

МОГУЋЕ ПЕРСПЕКТИВЕ РАДНОГ ПРАВА НАШЕ ЗЕМЉЕ У ТЕКУЋОЈ ДЕЦЕНИЈИ

1.

Почетком текуће 2003. године у доскорашњој Југославији догодиле су се, посматрано са формално-правног становишта, две крупне ствари. Прво, са ослоном на Полазне основе за преуређење односа Србије и Црне Горе усвојене 14. марта 2002. године од овлашћених представника Савезне Републике Југославије и обе републике Србије и Црне Горе и у присуству Високог представника Европске уније за заједничку спољну и безбедносну политику, установљен је и усвојен нови уставни систем Државне заједнице Србија и Црна Гора (у будуће СЦГ) кога чине: а) Уставна повеља Државне заједнице Србија и Црна Гора, б) Закон за спровођење Уставне повеље Државне заједнице Србија и Црна Гора¹ и ц) Повеља о људским и мањинским правима и грађанским слободама², као целина. Досадашњи назив наше државе "Југославија" под којим су се више од осамдесет година рађале, уздизале и живеле генерације наших сународника и који је био познат и респектован широм света овога пута је предат историји и забору. О предностима и недостацима брисања "Југославије" свакако ће још дуго судити историја. За сада и на овом месту само огољена констатација која се намеће сама по себи: садашње владајуће структуре очито нису способне за више и боље. Питање је да ли би се, без интензивне бриге представника Европске уније, постигло и оволико.

Друго, непосредно по установљавању новог уставног система наша државна заједница је примљена у пуноправно чланство Савета Европе, те најстарије и најмасовније европске регионалне

¹ Документи наведени под а) и б) објављени су у "Службеном листу Србије и Црне Горе" бр. 1. од 04. фебруара 2003. године.

² Повеља је усвојена у скупштинама Републике Србије и Црне Горе, 26. фебруара 2003. године, "Сл. лист СЦГ", бр. 6/2003.

организације, а након што су представници наше земље прихватили широк списак обавеза које треба испунити. О тим обавезама биће више речи у редовима који следе. Главни циљеви Савета Европе су јачање демократије, заштита људских права и правна држава. Приликом свечаног пријема председник наше државне заједнице је нагласио да Србија и Црна Гора немају други пут за своје народе и грађане осим пута мира, стабилности, демократије и пуне европеизације.

И прво, установљење новог уставног система унутар земље и друго пријем у пуноправно чланство Савета Европе, претпостављају, између осталог, комплетно усклађивање националног правног система са начелима и решењима из нових уставних аката, односно његову пуну хармонизацију са правним актима Савета Европе као и извршавање добровољно преузете међународне обавезе. Поштовање преузетих обавеза, по службеној дужности, надзире Комитет министара преко генералног секретара Савета Европе или на иницијативу био ког члана. Парламентарна скупштина разматра извештаје нових држава чланица сваких шест месеци. Дакле, није могуће прихватити тражене услове приликом пријема, а потом их занемарити. Било би то супротно и самој природи ствари где би изостајао смисао или сврха учлањивања и прихватања међународних обавеза. Речено важи за правни систем у целини, па и за радно право као интегрални и нераздвојни део тога система. Ваља још подсетити да се новоустановљени уставни систем и пријем у Савет Европе, по свом смислу и садржини, наслањају и на нека ранија опредељења формално инаугурисана Уставом СР Југославије из 1992. године и још важећим републичким уставима Србије и Црне Горе. Реч је о опредељењима по којима смо напустили ранији једнопартијски систем заснован на друштвеној својини и самоуправљању укључујући и самоуправно право, као неделотворне, и установили систем заснован на вишепартијском и својинском плурализму и тржишним условима привређивања. То и даље остају полазне претпоставке правног, па и радноправног система земље. Примерено назначеној установној основи изграђује се постепено, између осталог, нови радноправни систем, односно реafirмише класично радно право постојеће у развијеним демократским државама и међународној заједници, уместо напуштеног ранијег самоуправног. Међутим, и после десетак година постигнути резултати су доста скромни у односу на амбиције, потребе и објективно постојеће могућности. Узрока реченом стању има више и сложени су. Поменимо само тешко

укорењивање и јачање демократије, врло спору својинску трансформацију и још увек јако присуство идеологизиране самоуправне инерције, не адекватно респектовање научне и стручне компетентности независних експерата и тд.³

Појам "нови уставни систем" користи се као генерички или сводни уместо сталног набрајања сва три горе наведена акта који га чине. Посматрано са формално-правног становишта битно га карактеришу: а) даља редукција регулативних и других овлашћења државне заједнице СЦГ, а за рачун њених чланица које "уређују, обезбеђују и штите људска и мањинска права и грађанске слободе на својој територији"⁴, укључујући права и слободе које се стичу по основу радног односа; б) непосредна примена и изричито признати примат међународног права над правом државне заједнице и њених чланица⁵; ц) Србија и Црна Гора је један субјект међународног права и члан међународних глобалних и регионалних организација за чије чланство је услов међународни субјективитет.⁶

2.

Појам "радно право" се овом приликом употребљава примарно, мада не једино или искључиво, у свом традиционалном позитивно-правном значењу као свеукупност или целовитост регулативних аката важећег правног система путем којих се уређују радни и други с њима везани правни односи независно од тога да ли припадају унутардржавном или међународном праву. Тако посматрано новоименована државна заједница СЦГ је, за разлику од досадашњег стања у СР Југославији, остала и без могућности да својим законима уређују основе радних односа и социјалног осигурања. У надлежности државне заједнице на унутардржавном плану остала су и даље начела радног права уграђена у нови уставни систем; преговарање, закључивање, ратификација и примена

³ О изградњи радноправног система примереног тржишним условима привређивања писали смо и раније у радовима: *Радни и својински односи у тржишној привреди*, Правни живот ("Правда и постојеће право", том II), Београд, 1994, стр. 2117-2129; *Нови тренд у регулисању радних односа*, Привреда и право, Бгд. бр. 9-10/97, стр. 1-10; *Престанак радног односа и нови Закон о раду Србије*, Радно и социјално право, Бгд., бр. 1-3/2002, стр. 20-33. и тд.

⁴ Уставна повеља СЦГ, чл. 9, ст. 1.

⁵ Уставна повеља СЦГ, чл. 10 и 16.

⁶ Уставна повеља СЦГ, чл. 14.

међународног права укључујући и радно; статистике-следствено и статистике рада, функције и организација институција државне заједнице и положај запосленог у њима⁷. Додајмо још да СЦГ прати свеукупност остваривања људских и мањинских права и грађанских слобода и обезбеђује њихову заштиту, у случају када та заштита није обезбеђена у државама чланицама⁸. Изван реченог, дакле, целина система радноправне регулативе припада надлежностима чланица државне заједнице СЦГ.

Обе компоненте радног права јединственог по предмету регулисања и титуларима права и обавеза: међународна и унутар државна морају чинити логичан, свеобухватан, међусобно повезан и непротивречан систем правних аката и у њима установљених начела и решења. При томе ће добровољно прихваћени акти међународног радног права, ако их будемо испуњавали у доброј вери (*bona fide*), заједно са начелима из новог уставног система бити фактор његове унификације на унутар државном и хармонизације на међународном плану док ће радноправни акти чланица државне заједнице СЦГ у себи садржати и могућност диференцијације.

Пријем земље у пуноправно чланство Савета Европе и ако са превеликим закашњењем, треба подржати и поздравити са надом да би то могао бити крај дуготрајне ерозије наше државе, економског, моралног и сваког другог сиромашења и пропадања. Тим поводом прихваћен је од Парламентарне скупштине одређени и прецизирани широк круг обавеза тачно орочених код пријема или ратификације или других одговарајућих начина имплементације. Условно говорећи реч је о општим обавезама захтеваним и од других држава код пријема у чланство и друго од обавеза произлазећих из стања постојећег у доскорашњој Југославији. Уз обавезу ратификације Дејтонског мировног споразума и сарадње у његовој примени све друге су систематизоване у следеће групе: конвенције, локални закони, пратеће извршавање обавеза. На овом месту ће се указати само на обавезе које су, према својој садржини, од посебног значаја на могуће перспективе радног права у нашој земљи.

Међу бројним конвенцијама на чије прихватање и ратификацију је обавезана наша држава за радно право од посебног су значаја Конвенција о заштити људских права и основних слобода усвојена у Риму 1950. године и доцније сукцесивно новелирана кроз

⁷ Закон за спровођење Уставне повеље СЦГ, члан 18, ст. 1, тачка 5, подтачка 2).

⁸ Види Уставну повељу, чл. 9, ст. 3.

тринаест протокола међу којима 1, 2, 4, 6, 7, 11, 12 и 13, које су представници наше земље већ потписали приликом пријема у чланство Савета Европе, а остаје још да их ратификује у року од годину дана од дана пријема. Као и за друге грађане, тако и за титуларе права и обавеза из радног односа значајни су следећа права и слободе установљени као заједнички стандарди држављана и држава учлањених у Савет Европе: забрана принудног рада, право на слободу и безбедност, право на правично суђење, кажњавање само на основу закона, право на поштовање приватног и породичног живота, слобода окупљања и удруживања укључујући право на оснивање синдиката ради заштите интереса својих чланова, право на делотворан правни лек, забрана дискриминације, забрана злоупотребе права, као и све одредбе о Европском суду за људска права. Протоколом бр. 1. (1952) установљени су, између осталог, заштита имовине и право на образовање опште и професионално; Протоколом бр. 2. (1963) овлашћење Европског суда за људска права да даје саветодавна мишљења; Протокол бр. 11. (1994) реконструише надзорни механизам установљен Конвенцијом да би се одржала и побољшала његова делотворност у заштити људских права и основних слобода и тд.

Из корпуса конвенција, међутим, несумњиво највећи значај за могуће перспективе радног права има Европска социјална повеља Савета Европе усвојена у Торину 18. октобра 1961. и допунским протоколима (1988, 1991. и 1995) и ревидирана у Стразбуру 3. маја 1996. године. Нашој држави је изричито стављено у задатак да Повељу потпише у року од две године од пријема у Савет Европе, "да је што пре ратификује и почне да је примењује, придржавајући се принципа наведених у њој".

Торино је изабран за свечано потписивање Европске социјалне повеље због Међународне изложбе рада тих дана одржане поводом стоте годишњице проглашења уједињења Италије.

Статутом Савета Европе државе чланице су се, између осталог, обавезале и на подстицање свог економског и социјалног прогреса. Рад на пројекту Социјалне повеље отпочео је већ 1954. године. На тражење Савета Европе поткрај 1958. године Међународни биро рада организовао је трипартитну конференцију (влада, синдиката и послодаваца) са задатком да размотри пројект

Социјалне повеље коју је коначно усвојио Савет министара земаља чланица 1961. године.⁹

Државе чланице Савета Европе, према Преамбули Европске социјалне повеље, између осталог, обавезале су се да својим држављанима обезбеде наведена права у циљу побољшања њиховог животног стандарда и друштвеног благостања; да, с једне стране сачувају недељиву природу људских права: грађанских, политичких, економских, социјалних или културних и, да с друге стране, Европској социјалној повељи дају свежи подстицај, да ажурирају и прилагоде битан садржај Повеље са циљем да се узму у обзир нарочито основне друштвене промене до којих је дошло од њеног усвајања са додатним протоколима и додавањем нових права њеним новелирањем у Стразбуру 1996. године. Стране уговорнице прихватају као циљ своје политике, који треба да буде оствариван свим одговарајућим средствима, како националног тако и међународног карактера, постизање услова у којима права и принципи из Повеље могу бити остваривани на ефикасан начин.

Садржину Европске социјалне повеље чине пет делова. У првом прокламовани су циљеви које ће следити стране уговорнице, у првобитној верзији 19, којима је накнадним допунама укључујући и ревизију из 1996. додато још 12, дакле, укупно 31. У другом делу, иначе најзначајнијем, посматрано са материјално правног становишта, поменути циљеви развијени су и у знатној мери конкретизовани као принципи, делимично и решења обавезујући за државе чланице Савета Европе у форми 31 члана сваки са посебном тематском целином. То су: право на рад (чл.1), право на праведне услове рада (2), право на безбедне и здраве услове рада (3), право на праведно награђивање – зараду, плату (4), право на синдикално организовање радника и послодаваца (5), право на колективно уговарање услова рада (6), право деце и младих радника на посебну заштиту (7), право радница на заштиту материнства (8), право на професионалну оријентацију (9), право на стручно образовање (10), право на здравствену заштиту (11), право на социјално осигурање (12), право на социјалну и медицинску помоћ (13), право на накнаде из социјалног осигурања (14), право физички или ментално хендикепираних лица на професионално образовање или на професионалну и друштвену реадаптацију (15), право породице на

⁹ Види Direction de l'information Conseil de l'Europe: *L'Europe des travailleurs*, у едицији Les annales de l'Europe N°2/1961, Strasbourg, decembre 1961.

социјалну, правну и економску заштиту (16), право деце и омладине на социјалну, правну и економску заштиту (17), право на уносан посао на територији друге државе уговорнице (18), право радника миграната и њихових породица на заштиту и помоћ (чл. 19), право на једнаке шансе и једнак третман у питањима запошљавања и занимања без дискриминације по основу пола (20), право на информације и консултације (21), право на учешће у побољшању услова рада и радне средине (22), право старијих лица на друштвену заштиту (23), право на заштиту у случају раскида радног односа (24) право радника на заштиту потраживања за случај инсолвентности њиховог послодавца (25), право на достојанство на послу (26), право радника са породичним обавезама на једнаке могућности и једнак третман (27), право представника радника на заштиту у предузећу и олакшице које треба да им се пруже (28), право на информације и консултације у случају колективног отпуштања радника (29), право на заштиту од сиромаштва и искључивања из друштвене заједнице (30), право на стан (31).

Не мали број назначених принципа садржаних у Европској социјалној повељи временом је развијен, допуњаван, мењан, релативизиран. Можда је најеклатантнији пример релативизација значења и домашаја за принцип из већ наведеног чл. 20. о једнакости шанси у запошљавању и занимању без дискриминације по основу пола, а што је у додатку ревидиране Повеље у Стразбуру 1996, (део V. чл. Е) релативизирано тако да «Различити третман заснован на објективном и разумном образложењу се не сматра дискриминацијом». Додајмо још да је ово опредељење као начелно, прихваћено и од Суда правде Европске уније чије пресуде се сматрају значајним изворима права.

У *трећем делу* садржана су мерила по којима ће се државе чланице сматрати везаним Повељом, у *четвртном делу* контрола примене Повеље, а у *петом делу* правила о прихватању и ступању на снагу. Дакле, по ширини предмета регулисања Повеља обухвата целу радноправну област са деловима социјалалног старања. Током целог периода рада на изради и обликовању Повеље остварена је континуирана сарадња са Међународном организацијом рада што је поуздан гарант њене пуне усклађености са актима МОП-а. Националне извештаје о примењивању Повеље испитује посебно тело Комитет експерата, а МОП је позвана да одреди свога представника који ће у томе учествовати у саветодавном својству.

Европска социјална повеља остаје ипак, пре свега, једна оквирна конвенција.¹⁰

Приказана Европска социјална повеља заједно са другим, већ раније преузетим радноправним међународним уговорима, мултилатералним и билатералним, а што све и према новом уставном систему спада у надлежност државне заједнице СЦГ морали би бити гарант високог степена јединства радноправног система земље, наравно ако буду поштовани. Има основа за веровање да ће преузете обавезе бити оштрије контролисане. Све то скупа морало би значајно утицати на могуће перспективе нашег радног права у целини.

Друге конвенције на чије прихватање и ратификацију се наша држава обавезала у прецизираним роковима не односе се на радно право, већ на друге гране правног система те се на њима и нећемо задржавати. Идентично ствари стоје и са корпусом преузетих обавеза о локалним законима и оним о људским правима са изузетком обавезе под Д. од великог значаја и за радне спорове, а по којој се земља обавезује «да настави започете реформе, које треба да обезбеде независност и непристрасност правосудног система и односа између судија, тужилаца и полиције». Изван радног права схваћеног у ужем смислу остају и орочене обавезе из корпуса *функционисања институција*, као и оне о *Косову и Метохији*.

У корпусу *праћења извршавања обавеза* наша земља је дужна «да у потпуности сарађује у примени резолуције 1115 (1997) коју је усвојила Парламентарна Скупштина, а која регулише формирање Одбора за поштовање дужности и обавеза земаља чланица Савета Европе (Надзорни комитет) и у процесу праћења како се поштује Декларација коју је 10. новембра 1994., усвојио Комитет министара».

Разматрање могуће перспективе радног права захтева да се потсетимо и на друге конвенције усвојене у оквиру Савета Европе у области социјалног права, који се појам тамо све чешће користи и ако њихово усвајање и ратификација нису овог пута увршћени у обавезе наше земље. У тој области усвојени су: Привремени европски споразум о моделима социјалног осигурања за старија лица, хендикепиране и сирочад, као и додатни протокол (1953); Привремени европски споразум о модалитетима социјалног осигурања у свим осталим ситуацијама и додатни протокол (1953); Европска конвенција о социјалној и медицинској помоћи и додатни

¹⁰ Види и *L'Europe des travailleurs*, op cit., стр. 5. и др.

протокол, приказана Европска социјална повеља (1961); Европски кодекс социјалног осигурања и додатни протокол (1964), допуњен и измењен (1990); Европски споразум о пословима који се обављају за смештај и храну (1969); Европска конвенција о заштити пољопривредника (1974) и Европска конвенција о правном статусу радника миграната (1977).

Због великог моралног кредибилитета Савета Европе ниједна држава чланица досад није одбацила ратификацију било које конвенције. То је поуздан индикатор значаја ове регионалне међународне организације што ћемо и ми морати запамтити и респектовати. Не би било добро да постанемо негативан изузетак од правила.

Прихватањем конвенција Савета Европе, а што се иначе не може избећи, одговорним понашањем могу се постићи два крупна циља. Прво, поправићемо квалитетно наш радноправни систем елиминацијом његових недостатака и друго, олакшаћемо и убрзати његову хармонизацију са радним правом Европске уније, ако желимо у њено чланство, и међународним радним правом уопште.

3.

На основу горе изложеног могуће је извући неколико констатација и сугестија за будући рад и понашање.

а) Опредељење с почетка деведесетих година тек минулог двадесетог века о систему земље заснованом на политичком и својинском плурализму и тржишним условима привређивања не само да је задржано у новом уставном систему, већ је и оснажено изричито прецизираним циљевима о укључивању у европске структуре, а нарочито Европску унију и усклађивање прописа и праксе са европским и међународним стандардима, а ратификовани међународни уговори и општеприхваћена правила међународног права имају примат над правом Србије и Црне Горе и правом држава чланица (чл. 3. и 16. Уставне повеље СЦГ). То су, дакле, уставна основа и оквир за изградњу и унапређивање нашег радног права примереног тржишним условима привређивања и добровољно преузетим обавезама из међународног радног права, односно интернационализацију и доследну хармонизацију са класичним међународним радним правом.

б) На унутардржавном плану државна заједница СЦГ остала је у целости без нормативних овлашћења у радноправној регулативи изузимајући једино положај запослених у организацијама и институцијама државне заједнице укључујући и професионална

војна лица, као и цивилна лица запослена у војсци (чл. 19, ст. 1. алинеја 4. Уставне повеље и чл. 18, ст. 1, т. 5, подтачка 3. Закона о њеном спровођењу). У свему осталом државе чланице уређују, обезбеђују и штите људска и мањинска права (укључујући и она у вези са радним односима) и грађанске слободе на својој територији. Дакле, у Европи којој тежимо, требало би веровати не само *pro verba*, интеграција и хармонизација, а унутар земље распадање и сепарација! Да ли је и овој крај?

ц) Посматрано са формално-правног становишта, а у овом раду то је полазна претпоставка, и новоусвојени уставни систем и пријем земље у пуноправно чланство Савета европе, а што је за сваку подршку, не само да омогућују, већ и захтевају целовиту и доследну реафирмацију класичног радног права тј. његову хармонизацију са универзалним међународним радним правом, регионалним европским и билатералним, као и са националним радноправним системима развијених демократских држава из свог окружења чије се право заснива на тржишним условима привређивања. То и тако ако хоћемо пружити доказе да разумемо просперитетни свет, али још више да му дамо шансу да и он нас разуме. Најкраће говорећи то подразумева: пуно поштовање на науци заснованих категоријално-терминолошких радно-правних стандарда, смисла и садржине радног права и његове систематике, а о чему смо потпуније писали у раду «Међународни радноправни стандарди и југословенска регулатива о раду» и са изворима датим у њему¹¹. Као на најбољи пример за углед указујемо на словеначки Закон о радним односима, који се примењује од почетка јануара текуће 2003. године, заједно са стручном научном подлогом за његову припрему и усвајање на којој је рађено од 1995. године. Апсолутно се треба угледати на обухват материје регулисане у њему, терминологију, систематику, дограђеност и консеквентност решења, а са разлога садржаних у поменутој подлози. У осталом са Словенијом смо дуже од седамдесет година живели на истом правном подручју, од десет земаља које се налазе непосредно пред пријемом у пуноправно чланство Европске уније Словенија је остварила најипресивније резултате. Зашто онда узоре тражити по белом свету кад нам се најбољи налази на дохват руке. Треба га само преузети и користити у најбољој вери.

¹¹ Објављено у часопису Радно и социјално право, Београд, бр. 1-2/1998, стр. 19-33.

Професор др Влајко БРАЈИЋ
Правни факултет у Београду

ПРОБЛЕМ ОДРЕЂИВАЊА САДРЖИНЕ ПОЈМОВА РАДА И ПРАВА

1. ЛЕГИТИМНОСТ, ЗАКОНИТОСТ И ПРОТИВПРАВНОСТ РАДА

У праву које се тиче рада и запошљавања, односно радних односа и других форми рада, се полази од привредно – правних прописа, других императивних прописа, и наравно прописа у области рада и запошљавања.

Прописи у области рада се примарно не баве утврђивањем допуштеног и забрањеног рада, већ пре свега формама запошљавања и рада. У императивним прописима има индиректних и директних забрана, које су више организационо техничке и одређују монополе државе у неким областима. Утврђене форме запошљавања и рада имају одређене области, као и одређене стандарде, а права, обавезе и одговорности, се регулишу законом, колективним уговорима и другим актима. То се сматра потпуним или довољним чак адекватним законодавством, али се то тиче само односа послодавца и радника.

Ово је, међутим, само део односа, нарочито с обзиром на утицај односа у области рада на укупни живот човека, па и планете земље. Радни односи (и односи по основу рада) се свде на права и обавезе по основу рада и процењују се са становишта извршења поменутих обавеза и права.

Ако се изађе из овако утврђених оквира, то онда није у складу са прописима, па је реч о спорним односима, о прекршајима или, изузетно, о кривичним делима. Наравно, одређене појединачне радње могу бити, противправне и подложне кривичним санкцијама. Може бити речи о привредно-правном криминалу, привредним преступима, злоупотреби овлашћења, али се ту примарно не ради о радно-правним категоријама и односима.

Неке форме рада могу бити у радно-правном смислу (и у смислу других прописа) у тзв. сивој економији, тј. противне прописима. То не значи да су те форме рада само противне радноправним, већ су противне и другим прописима (привредно-правним, фискалним, пореским и сл.).

Шта је право у области запошљавања и радних односа, утврђује се, дакле, на основу прописа у области рада и запошљавања, али и других релевантних прописа.

Међутим, оно што се појављује као проблем, то су контроверзе које не постоје формално и нису видљиве на површини, већ су у филозофији економије и концепту технологије. Поред осталог, то је питање нелегитимног одређивања шта је: у људским делатностима, у организованом раду, у транзитним формама рада – законито (дозвољено) – а шта је недозвољено односно – незаконито.

У вези са претходним је и питање појма рада. У запошљавању, радним односима, и раду уопште, појам рада се везује за прописане (дозвољене) делатности и као “престација” једне стране (радника) коју је овај дужан послодавцу, који му даје средства којима ће радити – и еквивалент за рад – и виду зараде, плате (односно награде за рад када није у питању радни однос). Када се делатност обавља “самозапошљавањем” (тј. обавља рад за свој рачун и на сопствени ризик), рад је дозвољена делатност у тој форми рада – у складу са прописима.

У поменутих оквирима, рад је, дакле, дозвољена (корисна?) делатност.

У прописима директно не стоји да ли одређена делатност – рад треба да буде сврсисходна и корисна делатност, али се то “подразумева”. Забрањен је принудни рад онако како је регулисан релевантним конвенцијама Међународне организације рада (МОП-а) и одредбама које садрже и устав и закони држава.

Тешко се може замислити ситуација у којој би послодавац са радником закључио уговор о раду обавезујући га да обавља очигледно бесмислен (несврсисходан) посао са намером да га шиканира, или да произведе неке друге ефекте, исте врсте и значења. Ако би се то догодило без обзира на нормалну исправност уговора о раду, такав рад би се сматрао недопуштеним. Такав рад би се могао сврстати и у принудни рад. Шта показује поменути претпостављени пример? Рад у области радних односа, запошљавања, и других форми рада, јесте онај рад који је правно допуштен и у складу са правом уређен. Рад у овом смислу може формално бити у складу са прописима, а да у суштини то није,

односно да није легитиман као уговорна обавеза запосленог, па чак ни као делатност. То се односи како на ситне “неправилности” тако и на суштинске.

Има делатности које су са становишта запошљавања и рада формално правно скоро као и све друге. Са становишта делатности су специфичне, па унеколико и становишта радно правних и других прописа. Проблем је међутим, далеко озбиљнији, чак и “видљивији”, него што се на први поглед може закључити.

У неким делатностима, сама делатност (делатност и рад), су формално законити (мада би се и то могло оспоравати), али нису легитимни. Такав је случај са производњом у војној индустрији, али и у неким делатностима за цивилне потребе, где су технологије или део производа, деструктивни. Ту су у питању како делатност и њени производи, тако и технологија.

Поставља се, наиме, питање да ли су савремена техника, технологија и њихови производи са својим садржајима, дејствима у целини, или у компонентима законити, и ако су законити, да ли су у неким делатностима легитимни, па чак и да ли могу бити законити и легитимни.

Шта је, дакле, рад у савременим условима, и шта је право које допушта технике, технологије и рад (и њихове производе), који имају деструктивно дејство. Такав рад је под знаком питања, као и право које га допушта. Такав рад није потпуно прихватљив, и право које га допушта није адекватно.

2. ДЕСТРУКТИВНЕ ДЕЛАТНОСТИ И ДЕСТРУКЦИЈА ПРАВА

Када не би улазили у дилеме и контроверзе, које се формално не тичу радних односа, питање корисног и дозвољеног рада, је на први поглед неспорно. Постоје прописи, а у погледу неких делатности и општа сагласност, шта је корисно или некорисно, шта је допуштено, а шта забрањено. То почива на низу правила и одлука које се налазе у различитим актима и тумачењима права али највећим делом почива на традицији и традиционалним тумачењима права. Рад и његово регулисање су једна од битних тачака укупних односа и права. Подразумева се да најшири оквир чине општа правила и основни стандард, а показује се да доминирају неки сегменти као што су одлуке у области војне индустрије.

Постоји, тако низ одлука и аката који су донети од стране шефова држава и врховних команданата, војних команданата који су тајни акти и доношени фрагментарно и у фазама. Један неповезани

искидани ланац који формира “оквир” права и друштвених односа тако да су сви други, као нпр. рад, овим фрагментима потчињени.

Ако узмемо за пример: атомско, хемијско и биолошко оружје (оружје за масовно уништавање како се то свакодневним говором означава), та оружја су настала кроз одлуке доношене по “фазамна”. Те “фазе” отприлике иду овако: прво одлуке о истраживању, експериментима, па затим о производњи оружја. Ове одлуке доносе шефови држава, али и министри, генерали и други, па чак и тајне службе, војни функционери и сл.

Неке од тих “фазних одлука” (сегмента) су морално и правно сигурно недопуштене. Неке могу у “фазама” бити допуштене. Оне сачињавају “ланац” разних комбинација: законитости (незаконитости), легитимност (нелегитимности) моралности (аморалности).

Све одлуке (и “рад” који стоји иза њих) често не подлежу ни претходној нити накнадној потврди, упркос чињеници да их, по правилу не доноси, законодавни орган.

Законодавни орган индиректно учествује у овим одлукама кроз одлуке о буџетском финансирању, којом приликом се полази од претумбације легитимности пројеката и подухвата. На овај начин се, међутим, добија само потврда законитости финансирања, која има изглед (и третман) пуне законитости “пројекта” (рада, ризика, случајних деструкција а касније и намерних деструкција – кроз ратне акције). Рад који се обавља у тој области је радно право, али не и у другим димензијама контролисан.

Нема провере допуштености таквог рада. Најважнија провера је убојитост средстава! Питање “коллатералних” штета (и опасности) у производњи, транспорту, складиштењу, и војној употреби је ирелевантно. То значи да је производња разних деструкција за живи свет, и планету земљу, која се на овај начин “производи” и остварује, ирелевантно, а правно индиректно допуштена.

Није, дакле, једини, нити главни проблем, то што се поменуте одлуке – доносе ван демократске контроле, већ то што се доносе ван било које контроле.

Ако се притом дода да и одлуке о употреби тих средстава доносе појединци и “службе”, онда је катастрофа потпуна. Истина као што је поменуто да у демократским друштвима законодавни органи одлучујући о средствима за финансирање, одлучују индиректно о пројектима, везаним за производњу и употребу оружја. То је, међутим, сведено на питање одобравања буџета за војне потребе, и евентуално додатних средстава, а не одлучивање о

оправданости и прихватљивости таквих пројеката. Не одлучује се ни о законитости. Она се претпоставља. Према томе производња оружја (не само оног за одбрану), већ и оружја за агресију и масовно уништавање, су ван правне контроле и ван прокламованог (демократског) и правне државе и права. То је тачка у којој се одлучује о судбини живог света и земљи, али и планети земљи и њеном окружењу, а одлуке су формално нижег правног ранга, али што је најзначајније оне су неконтролисане.

И ако се поменуте одлуке доносе у неком хијерархијски (правно уређеном) ланцу, те су и формално у оквиру права, односно формално нису противправне, поставља се питање њихове противправности јер њихови “производи” уништавају живот на планети земљи, њу саму и њен васионски омотач.

Одлуке о истраживањима у погледу оружја, одлуке о производњи и употреби оружја своде постојеће право УН, других међународних организација, право савремених држава у погледу: мира, права на слободу од страха, у погледу социјалне правде, и др. су прокламације и “промотивно” право. Део савременог права је “промотивно право”. Објашњене су целом свету одлуке о људским слободама и правима, а производњом и употребом (и без употребе) одређених средстава та права се негирају. Чак се и живот уништава. Према томе, део савременог света се држи прокламованих права, или њима тежи, а део ради потпуно супротно, и ако се формално (и промотивно) декларише за остваривање, чак и заштиту људских права. У “заштити” се иде толико далеко да се организују тзв. хуманитарне интервенције, где се “заштита” уводи употребом војне силе, великим делом са другим циљем – усавршавања и испробавања оружја.

Имамо дакле, два глобална поретка: 1. Један је онај са људским правима, који је прокламован од ОУН, других међународних организација и савремених држава; и 2. онај други који се прописује, или је га прописује, или остварује, кроз производњу и употребу средстава за масовно уништавање, али и деструкцију која се остварује и без употребе оружја.

Ова два “система” су супротстављена један другом. Овај други систем који се заснива на војној деструкцији побеђује прокламовани систем захваљујући употреби силе, или претњама да ће сила бити употребљена. Формално правно то је један систем.

Систем права заснован на деструкцији, и онај који помаже деструкцији, мора бити елиминисан или промењен. То мора бити систем заштите живота на земљи и заштите планете земље и њеног

окружења. Право које регулише права човека се тиме не руши али захтева његове и укупне промене.

Почев од универзалних аката ОУН, акта МОР-а, и других међународних аката преко права савремених држава постоји оквир за људска права и могућности за њихову заштиту. Постојањем овог оквира се не може обеснажити чињеница да се право не примењује адекватно када се ради о људским правима. Наиме, стандарди о људским правима се примењују у неким државама задовољавајуће, негде формално и делимично, а тек се негде видљиво и брутално крши. Ово право је зависно од неких формално незначајних сегмената права или формално непостојећег права.

Деструкција која упоредо тече, као деструкција животне околине, деструкција планете земље и њеног окружења, обесмишљавају многа права, чак и укупан систем.

Ако људи на земљи живе у многим озбиљним опасностима и страху и ако укупно деструкција води деструкцији животних услова на земљи, чему онда људска права и живот у сталном страху.

3. РАД У ДЕСТРУКТИВНИМ ДЕЛАТНОСТИМА

Прокламовано је и неспорно начело слободе рада. Тако је у актима МОР-а, али и у радном праву савремених држава. Међутим, знатан број радника нема реалне могућности слободе избора, чак и када се ради о лицима са изузетним квалификацијама.

У савременим условима, у привредно најразвијенијим државама знатан број радних места је у раду и производњи за војне (ратне) потребе.

На тржишту рада такви послови су са извесним предностима у погледу зараде, других погодности и научно истраживачког рада. Кандидати на тржишту рада, дакле, не могу да бирају или немају бољи избор. Прихватају радно ангажовање које је јасно у функцији производње и рада на средствима за деструкцију или на неким компонентима, чија сврха и употреба нису јасни. Запошљавање у војсци има, у неким условима, сличан смисао. Наиме, армије малих држава су установљене ради одбране дате земље. Међутим, као и армије моћних држава (или кроз разне савезе) оне нису увек и гарантовано, само одбрамбене.

Послови на производњи, руковању и употреби оружја (средства за деструкцију) у миру и рату, могао би неко рећи нису рад, изузев производње, већ је то служба. Ту би се могле тражити формално правне нијансе, да би се одређене делатности у војној

служби диференцирале, и дистанцирале, од рада, али то није довољно, јер остаје питање деструкције и њене везе са правом и активностима човека, који је у некој врсти запослења, или рада, односно људске активности, уређене неким прописима и “одлукама”.

Према томе, са становишта прописа о раду и запошљавању, као и прописа који су њихова претпоставка: из области привреде и у области војне индустрије – организације и делатности, од којих полазе радно-правни прописи у смислу уређивања рада, сви послови у војној, или било којој индустрији и делатности, који су успостављени на основу неких прописа су легални. Они су формално легитимни.

Међутим, као што је речено многе делатности, нарочито у војној производњи и употреби, али и друге, су у разним фазама и употребама деструктивне. Деструктивност некада зависи од употребе а некада је деструктивност неконтролисана или “иманентна” технологији, производу, њиховој употреби, или нузпроизводима. Некада је директна, а некада индиректна.

За ову тему, као што се види, битно је то да запоселни раде легално на формално легалним пословима али да су последице њиховог рада, у једном делу делатности, деструкција. Свест о деструктивности посла који обављају, по правилу, не постоји. И онда када постоји, то много не мења на ствари. То само ствара дилеме или разне психичке реакције, али не мења ништа у процесу рада и заустављању деструкције.

Протести запослених против деструктивне природе посла који обављају, односно његове деструктивне технологије, деструктивних производа, односно деструктивних елемената процеса, или производе, нису могући, или ако су могући, не могу успети. Правно узев уговором о раду радник се обавезао да обавља послове у датој делатности, са “иманентним” процесом рада. Одбијање рада је одбијање основне обавезе из уговора о раду. На тржишту рада има по правилу довољно оних који ће заменити ове који неће да раде. Према томе опструкције не могу успети.

Са становишта свакодневног живота и егзистенцијалних интереса, запослени нису склони, да добро плаћен и сигуран посао, мењају за незапосленост.

Једино запослени посебних специјалности и научноистраживачки кадрови, нису лако заменљиви, али ови најчешће баш у војној, и сличним делатностима, имају услове за научноистраживачку делатност, које немају другде. Они су у ствари

у ситуацији да раде посао који је директно или индиректно, у потпуности или делимично, везан за деструкцију, јер на другом месту немају исте, сличне или никакве шансе, да своје истраживачке и креативне способности реализују. Због тога остају да раде у условима, и са производима, које тражи савремено друштво. Исправно или неисправно – своди се на морални проблем. То није ни издалека довољно да се траже нова решења, акамоли да се напусте постојећа.

Према томе, научници, стручњаци и други радници своје стваралачке способности, или истраживачке амбиције, могу најлакше да реализују кроз војне (деструктивне) програме. То показује колико је суштина рада подложна деструктивној шеми у животу човека и планете.

4. ДЕЛИМИЧНА ЗАШТИТА ОД ДЕСТРУКЦИЈЕ

Са становишта радно-правних прописа, било који рад у било којој правно дозвољеној делатности, је не само дозвољен, већ и једнак са било којим другим радом, у смислу правне допуштености. Сваки правно допуштен рад је једнако допуштен, односно ван спора. Специфичне су, по правилу, само обавезе запослених у погледу: тајни, прописа о заштити на раду, заштити животне средине и сл.

Прописи о заштити на раду и заштити животне средине су парцијални.

Када се ради о заштити на раду, онда се заштита обезбеђује за запослене у процесу рада у “радној средини”. Ова заштита је лимитирана научним, техничким и економским “могућностима” датог времена, односно датих услова.

Познато је да се не може обезбедити апсолутна заштита од свих опасности на раду, па ни од деструкције, јер утицаји разних фактора у процесу рада, доводе до оштећења здравља. Ако се не примењују средства заштите може доћи до смртних удеса, загађења радне и животне средине. Колико је заштита парцијална може се видети из примера када су запослени заштићени на радном месту (у радној средини), од штетних емисија јер се нпр. путем високог димњака емисије одводе у атмосферу. Међутим, штетне материје се враћају из атмосфере и распадају се по стамбеним областима око фабрике. Емисија од које су заштићени на послу, запослене погађа после посла. Погађа и друге, који немају никакве везе са датом фабриком, или производњом.

5. ПАРЦИЈАЛНЕ ДЕСТРУКЦИЈЕ КАО ТОТАЛНЕ

У случају акцидентата запослени, као и становници у насељима ближе или даље (чак на хиљаде километара као у случају акцидента у Чернобилу) су угрожени. Међутим, и најпотпунија заштита на раду (у радној) и животној средини, и превенција акцидентата нису довољни. Деструктивни производи дејствују на човека и живи свет као производи који су отуђени од њихових произвођача (запослених), у смислу да немају више контролу над њима. Међутим, њиховим радом су створени.

Највише деструктивних средстава, са највећом разорном моћи су створени у војној индустрији. Употребљавају се у војним сукобима и акцијама. Деструкције су многобројне и многоврсне. Разара се чак рељеф одређених територија, уништава вода (чини неупотребљивом за пиће), загађује се земљиште (осиромашени уранијум, који онемогућава живот на датом месту стотинама година). На овај начин се уништава планета земља, на друге начине и њено васионско оокружење. Тако се уништавају услови живота.

Ако се још додају опасности од ових средстава који прете преко злоупотреба, погрешног руковања средствима и технологија, разних акцидентата, виде се неограничене размере опасности.

6. ДЕЛИМИЧНА ИЛИ ПРЕТЕЖНА ДЕСТРУКТИВНОСТ СВИХ ИНДУСТРИЈА

Индустрија сама за себе кроз технологију води опасностима које се испољавају у деструкцији озонског омотача земље, у стварању ефекта тзв. стаклене баште, аеро загађења и загађења вода на широким просторима. Познато је, да су индустрије најразвијенијих држава света, великим делом узроковале ефекат тзв. “стаклене баште”, а неке од њих нису прихватиле међународне протоколе за смањење деструктивних ефеката индустрије. Шта је тек са војном индустријом. Незамисливо је да се у том правцу нешто тражи од највећих војних сила света и војних савеза. Ове силе пак траже од осталих држава да не врше истраживања нити производе средства за “масовно” уништавање. Са друге стране постоје, извесни међународни уговори који се односе на контролу, пробе и неширење нуклеарног оружја. Претходне напомене, са непотпуним подацима, служе само да укажу на фрагментираност, непотпуност, па и

сумњиву ефикасност заштите од разних врста деструкција, па оних који су и изузетно тешке и катастрофалне.

Нема, дакле, права које би ефикасно предупредило процесе и забранило делатности и рад, који се реализују кроз деструктивне технологије и друга разна средства – све до оружја за масовно уништавање.

Фрагментирана ограничења не утичу на правну ситуацију радника, који раде у војној индустрији јер се не поставља питање допуштености таквог рада. Једино ако би дошло до забране такве делатности и рада – што се до сада није догодило. Још мање има преиспитивања концепција и дефиниција.

7. ЧОВЕК ПОД ДЕСТРУКЦИЈОМ

У овако компликованим привредним, правним и свим другим односима значење прокламованих људских права и слобода је релативно.

За свакодневни живот човека гарантована људска права и слободе су веома значајна. Њихова примена пре свега. Међутим, ако је човек изложен било каквој деструкцији или његова животна околина тренутној, или трајној деструкцији, онда се све доводи у питање. Тако је у сваком сегменту права, па поред осталог и у погледу права која се тичу рада.

Ако се ово примени на права која се тичу рада, онда се може рећи да: слобода предузетништва, слобода рада и право на рад, слобода образовања, имају не само специфично значење у сваком друштву, већ да зависе од разних околности а све позитивне стране могу бити неутралисане, или елиминисане, видљивим и невидљивим деструкцијама. Поред деструкција које долазе из производње (индиректно из рада) деструкције долазе и из друштвених односа и делатности, и пре свега из оружаних.

С обзиром на савремене концепције и праксу право мора бити примењено. Исто тако и концепција рада, односно прописа који регулишу рад.

8. РЕДЕФИНИСАЊЕ ПОЈМОВА ПРВА И РАДА¹

Пошто је видљиво да је савремено право, као један “затворен систем” само делимично ефикасан, или ефикасан у границама давно задатим и недовољним, неопходно је тражити нова решења. Потребна је нова дефиниција природног права, или просто ново право, које ће штитити живот на земљи, планету земљу и њено окружење, и у коме ће људска права бити саставни и непротивуречан (односно заштићен) подсистем.

Природно право не може бити само право човека, као свесног и надмоћног бића већ право живота уопште, укључујући живот планете земље и њеног окружења.

Досадашње, и садашње право, делимично штити човека и његове интересе, делимично штити животиње и остали живи свет, делимично се штити животна средина, односно планета земља и њено васионско окружење.

Да ли је то заштита живота на земљи и заштита живота земље планете и њеног окружења? Сигурно није. Према томе адекватно право у XXI столећу (када већ није успостављено раније) мора бити установљено.

Адекватно право у свим својим битним елементима, мора да штити укупни живот на планети земљи и живот планете земље и њеног окружења. Само такво право и право (правила) усклађена са њим могу бити право XXI века.

Заштита живота на земљи, дакле, не може да се своди на заштиту живота човека, заштиту ретких животињских и биљних врста и заштиту животиња које пропагирају разна удружења. Заштита живота мора бити тотална и одговарајућа. Данас је, пре свега, заштита човека делимична. Сада не постоје потпуне гаранције за живот човека, посебно не гаранције против разних врста деструкција.

По схватању људске заједнице, живот човека је најзначајнији. Тај став, међутим, садржи и негацију значаја живота осталих бића, земље планете и њеног окружења. Сви ови животи се појављују као “средства” човека, за његов живот, а да се човек није потрудио, да утврди где су границе тог односа, и где су границе

¹ Б. Брајић, Рад и човек на прагу XXI столећа, Гласник ОДН, ЦАНУ, бр. 9/1995, в. такође Југославија на размеђу епоха, ЦАНУ, 1999. г. В. Брајић, Техничко-технолошки прогрес у области рада и његово дејство у времену: Зборник радова: Прогрес и вријеме, ЦАНУ, Подгорица 2003. г.; Прошлост хуманизма и права и будућност човека, Гласник, ОДН, бр. 15. Подгорица 2003. г.

таквог права. То право би се у неким концепцијама могло разматрати (тумачити) као природно право човека. Међутим, то није тако, и различите концепције природног права имају своју функцију. Међутим, само неке од њих могу да буду прихваћене као природно (адекватно), или адекватно право уопште, које се делом подудара, са природним правом.

Човек у оквиру својих моћи и концепција “управља” природом и њеном употребом, па и планетом земљом и њеним окружењем. То је поступање у “интересу” човека, онако како тај интерес виде владајуће структуре савременог света. То је међутим, мало адекватно и мало природно.

Све указује на то да је потребно темељно преиспитивање живота човека и земље планете, јер планета земља не може бити само “јеловник” и “грађевински материјал” за човека.

Потребно је, дакле, једно ново природно и адекватно право, односно њихово дефинисање, које ће штитити укупни живот на планети земљи, саму планету и њено окружење. Свако право, које се не одређује адекватно – према животу – и животу планете земље – и њеног окружења, има се сматрати неадекватним и неприродним.

Према томе, као што је раније поменуто, адекватно право данас и убудуће мора бити систем права, који обезбеђује живот на земљи и живот планете земље, с тим што делови тог система регулишу: политичка, грађанска, економска и социјална права, која омогућавају адекватан живот човека и његово стваралаштво, искључујући деструкције.

Људска права у данашњем смислу могу бити део тог новог система права, али људска права која ће се остваривати и штитити живот и планету земљу од свих врста деструкција. У складу са горе изнетим, сваки рад који представља деструкцију живота и неприхватљиву деструкцију планете земље и њеног омотача, мора бити елиминисан. Адекватно право у изложеном смислу то мора да обезбеди.

Рад према томе, може бити сврсисходна делатност усмерена на оправдане потребе човека, и адекватне потребе и поступке, који се тичу земље планете и њеног окружења. Рад треба да буде у функцији мира и ослобађања од страха, што би морало бити регулисано правом.

АУТОНОМНО РЕГУЛИСАЊЕ РАДНИХ ОДНОСА

Радни однос се већ традиционално регулише аутономним путем. Тај пут је претходио когентном начину регулисања. И модерној пословној и радној пракси одговара да аутономно регулисање радних односа утире пут когентном регулисању.

Аутономно регулисање радних односа одговара самој природи тих односа као добровољних односа. Добровољност резултира сагласношћу воља странака радног односа при заснивању тог односа и при регулисању једног дела његове правне садржине. То је у основи индивидуалног регулисања радног односа. Заправо, радни однос се заснива уговором о раду и истовремено, једним делом, тим уговором се регулише део његове правне садржине.

Други део правне садржине радног односа регулише се аутономним путем али на колективни начин – путем колективног преговарања и закључивања колективних уговора о раду. Коначно, постоји и део правне садржине радног односа који бива регулисан путем државних аката – когентним путем (закони и други акти).

Историјски гледано, најпре се јавља индивидуално регулисање радних односа а затим колективно и когентно регулисање. У сваком случају, сви ови начини су комплементарни, често са доминацијом једног у односу на друге (зависно од правног, економског, социјалног и политичког окружења), али никада уз искључиво присуство само једног. Ово је последица мултипне интересне подлоге радних односа, тј. интересне »уплетености« мноштва индивидуалних и колективних субјеката у те односе.

1. КОЛЕКТИВНО РЕГУЛИСАЊЕ РАДНИХ ОДНОСА

Код регулисања правног садржаја радног односа неминовно је учешће свих интересно заинтересованих субјеката. Правно дефинисана узајамност права и обавеза радника и послодаваца претставља нужну противтежу изворној супротстављености њихових интереса и она означава меру друштвено прихватљиве економске и социјалне уравнотежености интереса странака у радном

односу. То обезбеђује радном односу његову функционалност, стабилност и трајност.

Вршећи своја власничка, односно послодавачка овлашћења послодавац свакако има и право да уређује радни однос и да одлучује о правима и обавезама из радног односа. Ипак, када је реч о уређивању права, обавеза и одговорности треба подвући да се та функција у доброј мери ослања на чињеницу узајамности интереса, права и обавеза субјеката радног односа. Оно што је обавеза радника то је право послодавца и обрнуто. Полазећи од те чињенице, послодавац, по правилу, путем преговарања са другом страном (радници) уређује радни однос, као добровољни двостранотрертни правни однос. Другим речима, код регулисања правног садржаја радног односа неминовно је учешће свих интересно мотивисаних и заинтересованих субјеката. Адекватни инструменти за то су колективно преговарање и колективни уговори о раду.

Имајући у виду речено, не може се узети као прихватљива могућност предвиђена у Закону о раду (чл.3)¹ да се у одређеним ситуацијама радни односи регулишу једностраним актом послодавца, уместо путем колективног преговарања. У питању је ситуација када код послодавца ниједан синдикат не испуњава услове репрезентативности или синдикати нису закључили споразум о удруживању, односно ако учесници у колективном преговарању не постигну сагласност за закључивање колективног уговора.

Наведена могућност замене колективног уговора о раду општим актом послодавца није прихватљива, пре свега, због тога што се не могу разнородни акти међусобно замењивати. Ови правни акти се међусобно разликују по својој правној природи. Они претпостављају, при њиховом доношењу, учешће различитих субјеката са различитим интересима које треба уравнотежити, усагласити и правно изразити.

Сем поменутог, изложена могућност није израз ни неких потреба, јер постоје и друга решења за наведену ситуацију која могу да очувају социјални дијалог и дух колективног преговарања и без репрезентативног синдиката. То су решења која произилазе из Препоруке МОП-а бр.91 о колективним уговорима и других аката МОП-а, по којима у одсуству репрезентативног синдиката могу преговарати са послодавцем и представници заинтересованих

¹ "Сл.гл.РС", бр.70/2001.

радника, који су правоваљано изабрани (саобразно националним прописима). То дакле само треба изричито предвидети прописима.²

У вези са напред реченим, ваља указати и на значај демократизације индустријских односа, посебно демократизације процеса удруживања и колективног преговарања, те успостављања и поштовања одговарајуће » правне културе« субјеката колективног преговарања.³ Могуће је да буду испуњене све правне претпоставке (реперезентативност и др.) за закључивање колективног уговора, а да ипак изостане потписивање тог уговора. Стандард »добре воље« код колективног преговарања огледа се у спремности субјеката преговарања да заиста преговарају и чине уступке том приликом. Преговарање би требало да значи процес превазилажења интересних сукоба и њиховог уравнотежења. Без тога преговарање се своди на процедуралну формалност. У многим земљама са традицијом колективног преговарања постоји обавеза преговарања са добром вољом. У том смислу, према Закону о раду Канаде, овлашћени представници су дужни да се састану без одлагања, али у сваком случају у року од 20 дана од слања обавештења и почну водити преговоре у доброј вери и предузети све разумне напоре да закључе колективни уговор.⁴

Пословна и радна пракса развијених земаља не допушта избегавање преговора, коришћење економске моћи и притисака послодаваца у поступку преговарања. Тако, Националним законом о радним односима САД је предвиђено као неправична радна пракса ако послодавац одбије да води колективне преговоре у доброј вери са представницима својих радника.⁵ Наш Закон о раду (чл.136. ст.2.) предвиђа само дужност да учесници у закључивању колективног уговора преговарају.

Међутим, као што је напред речено, у нашем праву је допуштена замена колективног уговора о раду општим актом послодавца (правилником о раду). То даље допушта и могућност да послодавац, без »добре вере«, у свом предузећу свесно ствара такав амбијент који ће учинити да замена колективног уговора буде

² Више о томе у нашем раду: "Питање супституције колективног уговора општим актом послодавца", Радно и социјално право, бр.1-3/2002, стр.42

³ Више о значају овога види: Alan B. Morrison, Fundamentals of American Law (Union Organization and Collective Bargaining Law, Union Democracy), New York University School Law, Oxford, 1998, стр. 552 и даље.

⁴ Смернице о рандом законодавству, Међународна организација рада, Женева, 2001, стр.113.

⁵ Ибидем, стр.114.

неизбежна, или чак да регулисање радних односа буде сведено на ниво индивидуалног преговарања са сваким запосленим понаособ (пошто не постоји обавеза доношења правилника о раду). Зато је потребно, у сваком случају, настојати да се обезбеде све правне и фактичке претпоставке за колективно преговарање. Чак и у ситуацији када се стекну одговарајуће претпоставке, али ипак изостане закључивање колективног уговора – јер није постигнута сагласност воља преговарача, треба ићи на метод арбитражног превазилажења таквих ситуација, У ствари, сходно Закону о раду (чл.136.), ако изостане закључивање колективног уговора у поступку преговарања, учесници су дужни да образују арбитражу за решавање спорних питања. Дејство одлуке ове интересне србитраже утврђују споразумно сами учесници. Уколико се учесници договоре да одлука буде обавезујућа, тада се заправо чини сасвим извесним закључивање колективног уговора. То је можда заобилазни пут, али пут који води ка правом циљу – закључивању колективног уговора (посредством арбитраже).

На крају, и држава треба да води рачуна о »фаворизацији« колективног преговарања као начину аутономног регулисања радних односа, над другим, напред поменути, начинима. Држава о томе може да води рачуна како са позиције носиоца власти, тако и са позиције социјалног партнера. Са позиције власти држава треба да обезбеди, пре свега, нормативне (законске и друге) претпоставке за колективно преговарање по стандардима прихваћеним у међународном и упоредном праву и правилима (о неким је овде било речи) саобразним нашој пословној и радној пракси. У крајњој линији, са позиције власти држава може и да »наметне« примену закључених колективних уговора на оне послодавце који нису учествовали у закључивању тих колективних уговора или нису њима накнадно приступили (чл.149. ст.3. Закона о раду). Коначно, са позиције социјалног партнера држава се непосредно укључује у процесе колективног преговарања, са представницима запослених чији је сама држава послодавац, и својим личним примером показује однос према том начину регулисања радних односа.

2. ИНДИВИДУАЛНО РЕГУЛИСАЊЕ РАДНИХ ОДНОСА

Најстарији начин регулисања радних односа је индивидауло регулисање тих односа. То значи да саме странке радног односа (радник и послодавац) регулишу своја међусобна права и обавезе. Притом, странке понекад имају већу самосталност, а некад мању,

зависно од општих правила и оквира унутар којих се њихова самосталност може кретати. Послодавцу је увек одговарала већа самосталност, јер је економски јача (фаворизована) страна. Раднику, као економски слабијој страни, више одговара постојање општих правила и стандарда, когентно и аутономно уређених, који обезбеђују одређени (минимални) ниво услова рада и права по основу рада. Јер, испод тог нивоа, без обзира на економску моћ послодавца, не може се ићи приликом индивидуалног регулисања радног односа. Зато је читава историја радничког покрета била усмерена у правцу обухватнијег регулисања радних односа на општи начин (когентно или аутономно).

Уговор о раду је типична правна форма индивидуалног регулисања радног односа. У ствари, уговор о раду, у радноправном значењу, има двојаку улогу – улогу акта заснивања радног односа и улогу акта регулисања радног односа. Као акт заснивања радног односа уговор о раду значи манифестацију воље његових потписника да ступе у радни однос (и по томе је једнак другим начинима заснивања радног односа – одлука о избору и ступање на рад, решење о постављењу или именовану и ступање на рад итд.). Као акт регулисања радног односа уговор о раду претставља непосредни извор одређених права и обавеза из радног односа. Та права и обавезе се могу разликовати од права и обавеза других радника и од општег режима права и обавеза. Наравно, у односу на општи режим, уговор о раду не може да садржи неповољније услова рада и мања права за запосленог. У противном такав уговор, или поједине његове одредбе сматраће се ништавим (чл. 8. Закона о раду).

Као акт заснивања радног односа уговор о раду даје активну легитимацију одређеним лицима да ступе у радни однос, тј. у правно објективизирани радноправни режим својствен свим запосленима и послодавцима. У том смислу предвиђена је обавеза његовог закључивања пре ступања запосленог на рад (чл. 18. Закона о раду). Међутим, овим уговором се може утицати и на сам правни садржај радног односа, чиме он остварује и своју улогу стваралачког акта.

Када говоримо о уговору о раду у улози стваралачког акта треба имати у виду још неколико чињеница. Најпре, као и код колективног регулисања радних односа и овде је од значаја чињеница да је радни однос правна форма изражавања интересне равнотеже његових субјеката и других чинилаца о којима је укратко напред било речи . Затим, од значаја је и чињеница да у садржину

радног односа улазе неминовно и колективна права и обавезе које су ван домашаја индивидуалног регулисања (синдикалне слободе и права, право на штрајк, право на учешће запослених у управљању). Та права и обавезе уређују се на општи начин (когентно или аутономно). Колективна и индивидуална права су у нераскидивој вези. Радни однос је незамислив без њихове чврсте правне спреге, која том односу и даје препознатљив печат и чини га особеним правним односом. Према томе, колективно и индивидуално регулисање радног односа су нужно комплементарне методе, по логици комплементарности и нераскидивости индивидуалних и колективних права у садржини радног односа.

Полазећи од реченог, најпре да се осврнемо на потребу унтересног уравнотежења позиција субјеката радног односа. Наиме, вршење рада у форми радног односа је од егзистенцијалног значаја и за радника и за послодавца. То индукује различитост њихових интереса. Тамо где постоји различитост тако важних (егзистенцијалних) интереса, неминован је, у већој или мањој мери, и сукоб интереса. Сукоб интереса је, сам по себи, узрок права. Али то несме бити спонтани и неконтролисани узрок парава, јер се може претворити у »право јачег«. Зато је овде незаобилазна улога државе, која мора пуетм власти и свог (когентног) права да утврди и правно дефинише интересну раван по којој се може кретати индивидуално регулисање радних односа.

Прецизније говорећи, егзистенцијална нужност рада, на страни радника, толико је јака (посебно у условима велике незапослености) да битно утиче на ограничавање основних људских слобода и права у области рада и у вези са радом. Под њеним утицајем основна човекова слобода и право – слобода рада и право на рад, претвара се у нужност или социјалну дужност рада. То, свакако, утиче и на преговарачку позицију радника у поступку индивидуалног регулисања радног односа. Дакле, радник јесте субјект права на рад и слободе рада, али и неизбежни адресат коме се упућује социјална дужност рада. Према томе, његов субјективитет, односно његова овлашћења у коришћењу слободе рада и права на рад су објективно одређена. Са друге стране, послодавац иступа са позиције својине, тј. са позиције власти над капиталом и средствима за рад. Као правно биће, својина је заштићена правом и она даје моћ свом титулару да монополски располаже средствима и управља односима који се успостављају између њега самог и радника поводом употребе тих средстава (радни односи). Из тих разлога, друштвено је неприхватљив сваки

претерани индивидуализам у регулисању радних односа. То би неминовно водило својеврсном неолиберализму и јаким и оштрим сукобима између радника и послодаваца и њихових професионалних организација. То води у социјалне немире.

Дакле, тако се опет намеће питање односа државе према поменутом интересном сукобу радника и послодаваца, као и питање мере у којој ће држава уважавати потребу узајамности тих интереса и њиховог уравнотежења путем прописа. Наравно, држава треба да полази и од чињенице да економске и егзистенцијалне силе и потребе, које повезују раднике и послодавце радним односима, јесу јаче и од самог права, тј. оне узрокују право а не право њих. По тој логици држава би требало да утврђује когентним правом одређене правне координате унутар којих се може кретати аутономно регулисање радних односа. Са друге стране, аутономно регулисање радних односа ослобађа и афирмише велике стваралачке потенцијале социјалних партнера па и радника и послодаваца појединачно. Могућност аутономног деловања радника и послодаваца доводи до тога да се њихови природни интересни сукоби добровољно правно артикулишу и за одређени период стабилизују. У ствари, добровољно уравнотежење интереса је и најстабилније уравнотежење. То чини и саме радне односе постојаним и трајнијим. Значи, само комбинацијом општих и појединачних аката, поменути интересни сукоб се доводи у стање прихватљиве равнотеже која води најширој стабилности друштва и социјалном миру, а то је главни циљ не само најизразитије супротстављених делова друштва – радника и послодаваца, него је то и главни циљ друштва у целини.

Имајући у виду речено, може се рећи да по истој логици по којој колективни уговори имају свој смисао у регулисању радних односа на општи начин, имају свој смисао и уговори о раду при индивидуалном регулисању радних односа. Пошто и колективни уговори о раду регулишу радне односе по принципу *in favor laboris* (у односу на закон и у међусобној хијерархији), тај исти принцип вреди и код индивидуалног регулисања радних односа (и у односу на закон и у односу на колективне уговоре). Отуда, индивидуално регулисање радних односа, посредством стваралачке улоге уговора о раду, може имати позитивног повратног утицаја на колективно преговарање па чак и когентно регулисање радних односа. Ниме, пошто се индивидуалним регулисањем радних односа подиже горња граница обима и квалитета права из радног односа, то утире пут синдикатима и држави да, код колективног и когентног

регулисања радних односа, преузимају те границе као полазне основе за даље побољшавање радноправног положаја радника. То и јесте посебан квалитет аутономних метода у регулисању радних односа, јер се он изграђује практично споразумно – најпре индивидуалним регулисањем а затим колективним. Когентно регулисање је, практично, финални чин у поступку регулисања радних односа, којим се најпре прихватају аутономно утврђени стандарди и, затим, утврђују правила која су, по својој природи, ван домашаја аутономне регулативе или око којих се субјекти аутономне регулативе не могу споразумети.

Сем тога, индивидуално регулисање радних односа, кроз функцију стваралачког акта уговора о раду, води здравој конкуренцији и међу самим радништвом на тржишту рада. Јер, боље услове рада и већа права из радног односа од »стандардних« себи могу да обезбеде путем уговора о раду најпре способни радници. Тако, ови радници себе извлаче из »сивила просечности« и на своју корист и на корист послодаваца, али утиру пут и конкуренцији по критеријуму знања и способности.

Коначно, код аутономног регулисања радних односа (и колективног и индивидуалног) у потреби уравнотежења интереса радника и послодаваца, треба водити рачуна и о позицији послодаваца. Истина, како смо већ рекли, послодавци су економски јачи, фаворизовани и заштићени правним бићем својине чији су титулари, што је нарочито приметно у условима велике незапослености. Ипак, односи понуде и тражње за радном снагом и капиталом на тржишту рада су променљиви. Могућа је и ситуација да је понуда радне снаге мања од потражње, али и тада правило о уравнотежењу интереса радника и послодаваца мора да важи. Таква ситуација код нас је, још увек, незамислива. Али наведимо пример из швајцарског Законика о облигацијама (чл.361.) где се изричито забрањује да се колективним и индивидуалним уговорима о раду одступа, на штету послодавца, од одређених законских одредаба. У супротном ови акти били би ништави.

ТЕЗЕ О ЕКОНОМСКОМ И СОЦИЈАЛНОМ ПРАВУ

I

Економска и социјална права су део људских права. Њима се изражавају основне људске потребе и регулишу услови њиховог задовољавања. Реч је о праву, а то значи да је реч о човеку који има потребе и право да их задовољи, тј. право на одговарајуће услове живота. Човек као биће праксе тј. као субјект продуктивних и сврсисходних делатности не би могао да постоји када не би био биће потреба и кад не би имао могућности њиховог задовољавања. У питању су претпоставке за задовољавање потреба, бар најмање, на нивоу којим се обезбеђује опстанак, живот, постојање, егзистенција.

Ради се, дакле, о аспектима правне заштите основне људске вредности егзистенције. У питању су, у ствари, потребе из којих је изведено право на живот. Потреба за животом је највећа и најјача потреба човека. Право управо и постоји да би регулисало задовољавање потреба људи. Ерик Фром на једном месту каже: “Све што човек има даће за свој живот” а мудар човек, вели Спиноза, “Не мисли на смрт, него на живот”. Човеков опстанак претпоставља, не само читав комплекс потреба, него и редослед у њиховом задовољавању. То је једна природна законитост. У процесу задовољавања потреба неке потребе су примарне, што значи да њих човек прво задовољава, а затим, како неки кажу, задовољава потребе вишег квалитета. Примарне потребе обезбеђују опстанак човека, с једне стране посматрано, а с друге стране представљају и претпоставке за задовољавање потреба вишег ранга.

Потребе су увек усмерене на нешто (предмет, радњу, услугу), а то нешто је управо оно што недостаје човеку. Задовољавање потреба захтева улагање одређених напора и материјалних средстава како би се дошло до објекта потребе. Потребе мотивишу човека на одређене активности које он усмерава према предметима чијим прибављањем може задовољити потребе.

II

Изразом “економско-а право-а” могу да се обухвате оне норме које регулишу односно дају овлашћења субјектима на вршење одређене делатности, тј . овлашћења на употребу фактора рада ради обезбеђења услова живота и развоја, тј. ради стицања дохотка (зараде на тржишту капитала и рада). То је право на стицање дохотка употребом фактора рада – радне снаге и капитала. Ради се о вршењу људских делатности ради производње одређених производа (друштвено потребних) и пружања услуга. Субјекти овог права су власник капитала или лица која га по другом основу користе (физичка и правна лица) и носиоци радне снаге (физичка лица).

Ова права свој непосредни извор имају у концепту рада и својине, а два основна економска права јесу управо право својине и право на рад. Друга економска права настају поводом употребе, тј. вршења права својине и права на рад. Израз право својине, према Уставу Р Србије, чл. 34. јесу: 1. слобода предузетништва; 2. право на наслеђивање и 3. право сваког да оснује задужбине. Елементи права на рад јесу: 1. право на одговарајућу зараду у износу довољном да се њиме обезбеди животни минимум; 2. слобода рада, слободан избор занимања и запослења; 3. право на правичне и хумане услове рада и заштиту од самовољног престанка радног односа; 4. право на материјално обезбеђење за случај незапослености; 5. право на оспособљавање за одговарајући посао и обезбеђење услова за запошљавање и 6. забрана принудног рада. Стабилност и стално запослење је један од важних елемената права на рад.

Економско право садржи слободу одлучивања о вршењу делатности, а не захтев да се неком обезбеди неко право, нпр. право на рад. Ова права нису права на тражење од другог или према другом, већ права о слободном одлучивању о употреби фактора рада (капитала и радне снаге). Термин “економско право” ушао је како у национална права тако и у међународно право. Сама синтагма “економска права” указује да се ради о правима која су везана за једну област друштвеног и човековог живота. Она регулишу део друштвених односа али истовремено и припадају субјектима тих односа. У питању су права људи које они стичу у економској области друштвеног живота или боље речено у области економије.

III

Чини се да је за одређивање појма “економско право” неопходно ближе одредити појам атрибута “економско”. У Економском лексикону стоји да назив “економија” произлази или води порекло из грчке речи “оикономија”. Ова грчка реч представља кованицу од речи “оикос” што значи кућа, газдинство и речи “номос” што значи правило, ред, закон. Према томе, реч оикономија у Грчкој је означавала правила (закон) о газдовању (управљању) газдинством, тј. о раду у газдинству. Данас се реч “економија” употребљава у више значења. Тако се она може употреби да значи: 1. скуп привредних делатности једне заједнице или 2. појам пословања и рационалног располагања (газдовања расположивим ресурсима) или 3. самостално привредно добро односно газдинство производног карактера (Економски лексикон). У савременим комуникационим системима (економија) добија и нека друкчија значења (рационалност у коришћењу расположивих ресурса, прагматичност, коришћење простора и времена, штедљивост и сл.).

Чини се да наведена значења могу бити од помоћи у покушају да се поставе полазне тезе за одређивање појма економског права. Термин “право” се најчешће употребљава да се њиме значи укупност норми којима се регулишу односи у друштву. Ако се учини спајање два наведена значења, онда би у објективном смислу економско право обухватало укупност норми којима се регулише: 1. вршење привредних делатности, односно привређивање у једном друштву или 2. располагање (газдовање) привредним изворима или 3. скуп правила о одређеном привредном газдинству. Три наведена значења указују на различите аспекте могућег приступа одређивању појма економског права. Она се, дакле, никако не искључују већ су компатибилна, тј. она изражавају само овлашћења која садржи економско право (основно економско право). Радно право је, у ствари, део економског права схваћеног у ширем смислу. Оно регулише односе који настају поводом употребе једног од фактора рада (радне снаге). Ко су субјекти ових права? То су власници фактора рада (радник и послодавац) или лица која имају право коришћења фактора рада и природних извора (земље, рудника, шума итд.). Постоји схватање да је предузетништво четврти фактор економије. Неки кажу да је оно “фактор свих фактора”. Овај фактор је свакако саставни део фактора радне снаге, односно радне способности.

IV

Самим тим што неко поседује факторе рада (капитал, радну снагу и природне изворе) или неку другу имовину (нпр. кућу) из тога се, још увек, не може извући закључак да је он субјект економског права, односно да њиховом употребом он врши економско право. Он је само потенцијални субјект економског права. То значи да он може бити субјект економског права под одређеним условима. То што неко има радну способност, а не врши никакав посао, не може се за њега рећи да има економско право. Или, ако неко има новац (дакле власник је новца) а троши га на задовољавање свакодневних потреба или на путовање, забаву и др. он тиме не врши економско право, иако располаже предметом својине, нити је тај новац објект права својине као економског права. Он је објект права својине и његов власник је овлашћен да га на овај начин троши. Исто тако, субјект радних способности (знања, умећа и др.) слободно може да одлучи да своје способности за рад не користи из разлога, на пример, што нема потребе за радом. Међутим, постоје случајеви када носилац радне способности није у могућности да користи своја знања и умећа против своје воље (нема слободних радних места, нема потребе за радом из области његове професије, болести, повреде). Или, ако неко има кућу коју не издаје у закуп а може да је изда (нпр. у време туристичке сезоне). Новац који на наведени начин троши власник као и радна способност коју њен ималац не употребљава (јер не ради) као и кућа коју не издаје у закуп немају својство капитала. Зашто? Одговор је једноставан. Зато што се не користе за вршење одређене делатности (овде се не мисли само на делатност производње). Чим се не користе они не стварају нову вредност. Међутим, друштво а и појединци као његови чланови не могу опстати ако се у њему (или ако они) не врше одређене и различите врсте делатности. Једноставно речено људи имају одређене потребе које задовољавају у друштву а пре свега тзв. основне потребе за опстанком (за животом). Оне се задовољавају потрошњом одређених добара која се стварају у процесу рада. Оно, дакле што се производи то се и троши. Потребе се не могу задовољити једном заувек, него су оне трајне и зато је процес рада којим се стварају претпоставке (добра и услуге) за задовољавање потреба трајан (он мора непрекидно да се одвија). Дакле, појединци у једном друштву морају задовољавати и економске и социјалне потребе континуирано.

Економске потребе се односе на претпоставке за вршење процеса рада, тј. на обезбеђење услова за рад. То су потребе за

факторима рада (капиталом и радном снагом). С друге стране, социјалне потребе се односе на обезбеђење услова за живот (опстанак и развој). Без задовољавања економских потреба чије задовољавање, пре свега, значи вршење процеса рада (производног или непроизводног или неких других делатности) не могу се у једном друштву задовољити ни социјалне потребе. Тако, они субјекти који имају факторе рада њиховом употребом задовољавају економске потребе и стварају услове за задовољавање социјалних потреба. Власник радне снаге да би задовољио социјалну потребу (да обезбеди услове за живот, опстанак и развој) мора пре тога задовољити економску потребу за слободним радним местом као условом за примену његове радне способности. Овде се подразумева да је он пре тога задовољио потребу за образовањем и стручним усавршавањем. Власник капитала има потребу да очува капитал и да га увећа. Он то може учинити тако што ће га улагати у вршење одређене делатности (он може организовати вршење делатности и учествовати у вршењу али и не мора). Али исто тако може га улагати и у делатности којима стиче доходак у виду камате, дивиденде и других облика прихода. Вршење делатности подразумева потребу за радном снагом као претпоставком за примену уложеног капитала (средства рада, технику и технологију, сировине и др.). Све су то његове економске потребе. Потреба за увећањем капитала је извор потребе за вршењем одређене делатности а ова је, опет, извор потребе за радном снагом. Свакако да власник или држалац капитала задовољавањем ових економских потреба обезбеђује вршење процеса рада. Увећани капитал, ако га има, се појављује у форми добити. Но, он на основу резултата организованог вршења рада обезбеђује и претпоставке за задовољавање социјалних потреба (услова живота). Према томе, он социјалне потребе задовољава само по основу улагања капитала у процес рада (ако не ради) или по основу улагања капитала и рада. Дакле, капитал (у разним облицима његовог појављивања) и радна снага као фактори рада су извори задовољавања и економских и социјалних потреба (не само власника него и чланова њихових породица). Ове потребе се задовољавају посредством тржишта (рада и капитала) чије законитости регулишу алокацију фактора рада.

Претходне тезе намећу потребу да се да правни оквир за одређивање економског права са становишта његовог субјекта. Економско право које садржи овлашћења за субјекта да самостално и слободно доноси одлуку о употреби фактора рада за вршење одређених делатности на тржишту (као што су производња

одређених добара или пружање услуга) ради стицања добити, дохотка, и зараде. Ради се, дакле, о овлашћењима да самостално и слободно одлуче ка капитал (материјални и интелектуални) употребе за обављање одређених делатности ради стицања добити (дохотка, зараде). У објективном смислу економско право подразумева укупност норми којима се регулишу односи који настају поводом и у вези употребе фактор рада, односно у вези вршења одређених делатности ради производње одређених добара и пружања услуга. Тако се за њихове субјекте утврђују одређена овлашћења и обавезе и гарантује њихова заштита.

V

За државу, па и сваку другу заједницу, је најбоље да својим грађанима обезбеди услове да добра за задовољавање својих потреба стичу из прихода стеченим обављањем одређених делатности самостално или код другог лица или употребом предмета својине (нпр. издавањем куће станарима – власник стиче средства, станарине, улагањем новца стиче камате, на основу купљених акција стиче дивиденде). Ако се ове претпоставке обезбеде онда држава добија двоструко, с једне стране ствара се друштвени производ и јача економија, а с друге стране не оптерећују се државни и други фондови теретима за давање онима који не раде или немају средства за живот. Дакле, остаје новчани капитал који се увећава и може се пласирати у производњу. Не оптерећују се друштвени производи издацима који би ишли у потрошњу тј. за задовољавање свакодневних животних потреба (личних, породичних, групних). Нема дакле, тзв. социјалних терета. Међутим, то није могуће обезбедити за сва лица због објективних као и субјективних разлога везаних за друштвене односе као и из разлога везаних за појединце и друштвене групе. Посебно то није могуће обезбедити за стално из разлога: прво, што је радни век ограничен тако да појединци после одређеног времена одлазе из света рада; друго, што у сваком друштву постоје лица која су неспособна за рад, било да је неспособност наслеђена било да је стечена у току рада и живота (повреде на раду и ван рада, професионалне болести и друге болести); треће, постоје они који су способни за рад и хоће да раде али нема за њих слободних радних места; четврто, постоје они које треба доквалификовати или преквалификовати и учинити их продуктивним или им исплаћивати новчану накнаду због незапослености; и пето, у сваком друштву

постоје деца, омладина и лица неспособна за рад (инвалиди) које треба издржавати и школовати.

Дакле, постоје одређене категорије лица које се нађу у одређеном стању, било стално било привремено, а која не могу ни радом нити имовином да обезбеде себи услове за рад и живот. Тада држава мора или треба да вођењем одређене политике (економске, монетарне, политике технолошког и социјалног развоја, као и политике образовања и кадровске политике) да обезбеди да се, пре свега, лица оспособе за рад и да им се понуде слободна радна места. Ако то није могуће трајно или привремено, с обзиром на стање лица, онда се морају применити други методи обезбеђења претпоставки за живот појединаца, породица и друштвених група. Обезбеђење услова за рад и живот спада у социјалну сферу друштвеног живота и за њу се каже да је социјална област у којој се води социјална политика ради решавања социјалних питања.

Шири појам “социјалног” постоји онда и кад социјално право обухвата све оне којима се обезбеђују услови да раде (а они подразумевају здравље, образовање, радна места) и да радом стичу доходак за задовољавање потреба. Зато се често каже да они то постижу коришћењем или обезбеђењем економских права а то значи: 1. права на рад и права из рада и 2. права на својину и по основу својине. Та група права чини, дакле, економска права. Она се убрајају понекад и у социјална права, с тим што се у том случају термин “социјално” изједначује са термином “друштвено” и под њега се подводе и социјална права у ужем смислу. Социјално право схваћено у ужем смислу, регулише услове задовољавања потреба применом механизма прерасподеле друштвеног производа. Према актима Европске уније, пре свега у Основном уговору и другим споразумима, Повељи о основним и социјалним правима радника термином “социјална права” обухваћена су и економска и социјална права.

VI

Социјално право регулише статус одређених субјеката и односе који они успостављају. Статус представља претпоставку стицања социјалног права, док су односи начин остваривања права. Кад је у питању статус лица онда се ради о социјалном статусу на основу кога се остварују одређена права. Статус чини укупост одређених чињеница и околности које се односе на услове живота и рада једног лица. У суштини тај статус је такав да не омогућава лицу да задовољи одређену потребу. Он, у ствари, изражава стање

социјалне потребе субјекта. Социјално право лицу, које се нађе у социјалном статусу или социјалном стању, омогућава да захтева од другог лица – субјекта да му обезбеди одређена средства ради задовољавања социјалне потребе. Лице које се налази у стању социјалне потребе захтевом за доделу одређене престације успоставља одређени однос са субјектом чији је предмет одређена престација а циљ обезбеђење социјалне сигурности. Који је то однос? Одговор да је то социјални однос. Ради се о односу који се успоставља поводом обезбеђења задовољавања одређених потреба за опстанком или и за опстанком и развојем одређених лица којима је то, с обзиром на њихов социјални статус, неопходно. Овај однос регулише социјално право својим нормама у циљу да омогући да се ти односи успостављају и функционишу поводом задовољавања социјалних потреба. То се постиже пружањем престације појединцу или групи. Имајући у виду да је он регулисан и правно обезбеђен однос он се често назива још и социјално-правним односом. Да би овај однос могао да се успостави потребно је постојање одређених претпоставки које се односе на: 1. субјекте, 2. предмете и 3. његову институционализацију (постојање трајне организације). Субјекти су носиоци права и обавеза. Предмет одређује разлог његовог успостављања. И трећа претпоставка тиче се извршене институционализације односа који се успостављају поводом задовољавања потребе (органа, установе, организације, завода). Претпоставке под 2. и 3. су једини начин да се субјективна потреба (потреба која је доживљена нпр. потреба за водом доживљава се постојањем жеђи, потреба за храном постојањем глади) претвори у реалну потребу.

Кад су у питању права на задовољавање потребе треба рећи да се нека од њих стичу без претходног улагања (на основу солидарности) а нека на основу учињених противуслуга одређеним службама.

Субјекти права и обавеза су одређена лица. Субјект социјалног права јесте лице које се нађе у таквом стању које је настало као последица наступања одређеног социјалног ризика или природно-биолошке хендикепираности, а које угрожава његове способности за рад, услове за живот и развој, под условом да оно не може само да отклони нити да подноси његове последице. Дакле, социјално стање је претпоставка стицања социјалне заштите као предмета социјалног права. Социјално право је, у субјективном смислу, овлашћење субјекта који се налази у стању социјалне потребе да захтева одређену престацију ако има за њу потребу и ако

то хоће (принцип добровољности). То је, дакле, овлашћење лица на одређену социјалну престацију и то кад се нађе у ситуацији да има потребу за њом и кад то жели (хоће), тј. кад на основу слободно изражене воље то захтева. Носилац субјективног овлашћења, из социјалног права, може бити оно лице или група лица које се налази у таквом објективном социјалном стању да не може да задовољи основну егзистенцијалну потребу без помоћи другог лица. Оно има потребу за одређеним давањима или чињењима другог лица. Давање чињења се у стручној литератури и праву називају једним именом престација.

Међутим, ово није довољно рећи, него треба ићи даље па видети шта је објект престације. Престација је давање нечега или чињење. Шта је то нешто? Давање има за објект одређене предмете (новац, лекове, санитетски материјал, протезе, помагала и др.). Престација чињења има за предмет пружање услуга – прегледи, лечење, рехабилитација, саветовање, превоз, помоћ, нега и др.

Праву на одређену престацију одговара обавеза да се она обезбеди. Долазимо до другог субјекта социјално-правног односа. То је субјект обавезе у социјално-правном односу. Извршење обавезе значи и остваривање субјективног права. Предмет обавезе је исто оно што је предмет субјективног права. То је престација, а то значи давање (нпр. предмета) односно чињење (пружање услуга). Субјект обавезе може бити: установа (обавља јавну службу), организација, органи (државе, локалне самоуправне). Према томе, социјално-правни однос је институционализован тј. остварује се кроз одређене институције. Овај субјект да би извршио обавезу из социјално-правног односа мора бити организован за извршавање обавезе (делатности) и имати финансијска средства. Дакле, субјекти социјално правног односа су лица од којих је једно субјект права а друго субјект обавезе. Субјект права је лице које се налази у стању социјалне потребе, а то значи да не може, на основу рада или имовине, да задовољи постојеће или новонасталне потребе па му је због тога потребна заштита. С друге стране, је субјект обавезе, а то је лице (правно или физичко) које је организовано за вршење одређених социјалних делатности и које за то има обезбеђена финансијска средства.

VII

Оно што чини предмет престације (давање и чињење) има своју вредност. То значи да може да задовољи конкретну потребу. Али, то исто тако значи да је та вредност заснована, пре свега, на

уложеном раду. Све што је објект престације је резултат уложеног рада као и сама делатност пружања престација. Предмети и услуге који су објект престације коштају субјекта који их даје, јер они имају своју цену. Потребно је да се обезбеде финансијска средства за плаћање услуга, предмета и свега другог што је објект престације. Субјект који обезбеђује средства, тј. који финансира пружање престација разликује се од субјекта који одлучује о захтеву и додељује објект престације. Главна и основна претпоставка за функционисање система социјалних давања јесте обезбеђење финансијских средстава. Неопходно је обезбедити сталне финансијске изворе прихода за функционисање субјекта обавезе.

Шта је кауза социјално-правног односа? То је обезбеђење захтева субјекта обавезе. Субјекту социјалног права се обезбеђује одређени ниво социјалне сигурности, тј. ниво задовољавања социјалних потреба. То је, дакле, кауза социјално-правног односа. Према томе, основне претпоставке за остваривање социјалног права су 1. постојање социјалне угрожености – недостатак личних и социјалних добара за задовољавање потреба; 2. постојање захтева од стране социјално угрожених лица (или других лица); 3. обезбеђење финансијских средстава за пружање престација (предвиђених за те намене) и 4. постојање трајних организованих облика за пружање заштите (институционализација). Према томе, ово право се остварује у области потрошње. То је право на давање било по основу претходног рада, било по основу потребе за опстанком.

VIII

Социјално право регулише заштиту лица од социјалних ризика, било спречавањем узрока, било отклањањем последица. Поред тога што утврђује субјекте заштите (субјекте пружања заштите и субјекте примања заштите) социјално право регулише и: 1. садржину заштите; 2. активности пружања заштите; 3. организацију и 4. финансирање. Заштита може бити превентивна и куративна, тј. заштита којом се спречава наступање ризика и социјалне угрожености као његове последице, а ако она наступи да се мерама и активностима носиоца заштите отклоне последице или ублажи, тј. умање њихова дејства или олакша њихово подношење. Ради се о материјалном обезбеђењу и здравственој заштити. Заштита се спроводи социјалним активностима и применом одређених мера. Предмет заштите су престације у облику давања и чињења или само једно или друго. Заштита је организована и функционише као јавна служба. Она претпоставља поред, мера и

активности и одређена средства. Систем заштите којим се пружа сигурност остварује се с обзиром на: 1. субјекте, 2. ризике, 3. основ пружања и 4. ниво пружања заштите. Норме социјалног права које регулишу заштиту тј. којима се обезбеђује социјална сигурност могу се, с обзиром на природу социјалних односа, узроке њиховог настанка и ниво заштите груписати на норме у којима се обезбеђују: 1. права из социјалног осигурања, 2. права из социјалне заштите, 3. права на заштиту деце и 4. права бораца, ратних, војних и цивилних инвалида и жртава рата.

Може се рећи да је социјално право право лица погођених ризиком или оних лица која су у опасности да их ризик погоди. Оно регулише односе између субјекта чији је циљ спречавање наступања ризика (спречавањем њихових узрока) или отклањања последица наступелог ризика. У литератури неки писци кажу да је то право које обезбеђује социјалну сигурност. Дакле, регулише односе којима се обезбеђује социјална сигурност. То се постиже стварањем услова за рад а самим тим и за живот. Друштво, то обезбеђује тако што му гарантује одређена права и ствара услове за остваривање тих права (нпр. не гарантује му само право на рад него ствара и услове – финансијска средства – за отварање нових радних места). Ради се о гарантовању права на имовину (својини на средствима рада или другом праву) и права на стицање способности за рад (образовање и др.) а затим и права да ту способност примени радећи средствима у својини (предузетник, земљорадник итд.) или код другог лица (физичког или правног) у форми радног односа. Две су основне претпоставке гарантовања социјалне сигурности имовина (својина и радна способност). Рад и својина (на средствима рада или другим средствима која могу да донесу приход) су извор услова живота а то значи и обезбеђења права на опстанак. Овим факторима се стварају претпоставке за заштиту од сиромаштва и беде која погађа све оне који немају имовину и не могу да раде или који не могу радом или имовином да обезбеде опстанак, преживљавање.

Социјално право није универзално право. Оно припада само онима који не могу да задовоље потребе на основу капитала – имовине и/или рада. Социјално право регулише заштиту којом се обезбеђује најмање минимум услова живота, рада и развоја одређених категорија лица. Оно омогућује да се добије (а не да се заради) за живот изван тржишта рада било по основу заслуга, било по основу утврђене потребе. Социјална права припадају лицима која се налазе у стању социјалне потребе – стању које није редовно нити

пожељно већ наметнуто лицу против његове воље. Основ стицања права лежи у друштвеној потреби да се обезбеди социјална сигурност лица која не могу да обезбеде егзистенцију по основу капитала и/или рада. Садржински посматрано социјално право садржи захтев за прерасподелом друштвених добара и услуга упућен држави и другим субјектима (фонду, заводу, локалној јединици).

РЕАФИРМАЦИЈА КЛАСИЧНОГ РАДНОГ ПРАВА И ИЗГРАДЊА РАДНОПРАВНОГ СИСТЕМА У ДРЖАВНОЈ ЗАЈЕДНИЦИ СРБИЈА И ЦРНА ГОРА

I

Радноправна регулатива са историјског аспекта има своје правне корене у древном римском приватном праву (подсетимо се института *locatio conductio operarum*), односно у грађанском праву. Наиме, ако би за тренутак извршили анализу законодавства о раду европских држава, као што су: Француска, Немачка, Швајцарска, Енглеска и Белгија, могли би закључити да је уговор о раду заузимао централно место на тржишту рада и капитала. Из наведене, неспорне чињенице произилази да је уговор о раду имао основна обележја као и сви други двострани правни послови у које су ступали правно и пословно способни субјекти права. Стога, правно је разумљиво да радно право претече данашњих самосталних института има у грађанском праву.

Временом, а посебно након брзог индустријског развоја и увођења нових технологија као и стварања другачије радноправне културе у радним срединама, увидело се да постоји есенцијална потреба за стварањем посебних правних регула за уређивање статуса послопримца и послодавца. Значи, у горе наведеним државама а и у другим државама у којима се нагло, некада и неконтролисано, развијао раднички покрет створена је потреба да се правни однос који за свој предмет има конкретан рад мора другачије регулисати у односу на друге двострано теретне правне послове. Све су то аргументи који иду у прилог постојања радног односа као специфичног правног односа. Због тога је радни однос у свом повоју, а и данас у својој пуној афирмацији, специфичан правни однос.

Прво, радни однос за свој предмет има конкретан рад¹ који се мора вршити лично и за унапред познатог власника средстава за рад,

¹ Најважније питање сваког човека како некада тако и данас, јесте како да се оствари право на рад и да се обезбеди сталан и стабилан посао - Д. Паравина, Радно право, 1998., страна 49.

и он је услов и облик испољавања живота човека, али је истовремено и претпоставка опстанка и развоја сваког друштва².

Друго, специфични су и субјекти између којих се успоставља радни однос. Њихова специфичност произилази из услова које треба да испуне послопримац и послодавац³, с тим што одлуку о покретању поступка за заснивање радног односа доноси послодавац⁴. Без испуњености услова, који се у већини држава прописују когентним нормама и који су унапред познати не може се ступити у индивидуални радни однос. Наиме специфичност радног односа је и околност да субјекти могу ступати како у индивидуалне тако и колективне радне односе.

Треће, радни однос, у већини тржишно развијених држава има претежно уговорни карактер. Наиме, на уговор о раду поводом питања као што су: закључење, важност, престанак, последице рушљивости и ништавости као и нека друга питања, примењују се општа правила грађанског права, под условом да законима који регулишу радне односе, односно другим законом није другачије одређено.

При заснивању радног односа најпотпуније се примењује начело добровољности. Наиме, у теорији и пракси радног права опште прихваћено правило је да су субјекти радног односа равноправни. У чему се састоји та равноправност? Прво, странке радноправног односа својом вољом (значи не могу постојати мане у изјави воље) одлучују да ли ће и на које време засновати радни однос; друго, странке се међусобно споразумевају о условима рада, који могу бити другачији од услова рада који су предвиђени правним правилима⁵, али никако неповољнији по послопримца; треће пошто је радник најчешће "приморан" да ради јер нема могућности другог избора и како је он априори економски слабија страна која учествује у предуговорном поступку, потребно је да се равноправност субјеката радноправног односа зајемчи државном радноправном регулативом, ако не постоје услови за аутономно регулисање радних односа. Управо, држава је одговорна да подстиче запошљавање и да ствара услове за што потпунију равноправност радника не само код заснивања већ и код трајања и законитог отказа. Стога, сматрамо да је правна заштита економски

² П. Јовановић, Радно право, Београд, 2000., страна 38.

³ Б. Шундерић, Радни однос - теорија, норма, пракса, Београд, 1987, страна 176.

⁴ В. Брајић, Радно право, Београд, 2001, страна 161.

⁵ Н. Тинтић, Основи радног права I, Загреб, 1955, страна 120.

слабије стране радног односа од стране државе довољна специфичност по којима се радни односи разликују од других двострано обавезујућих и теретних грађанско-правних послова који за свој предмет такође имају одређени рад.

На основу изнетог, могли би закључити да је било неопходно, како у XIX и XX веку, тако и на прагу овог миленијума, успоставити јасну границу између грађанског и радног права⁶. Та разлика, и поред одређених заједничких подручја правног регулисања, је евидентна а она произилази из чињенице да су се током дугогодишње историје радни односи формирали као посебни правни односи стварајући на тај начин посебна начела која су специфична само за радно право и ни за једну другу грану права.

Четврто, из ове, треће горе наведене специфичности радног односа произилази да је у већини држава, историјски посматрано, први правни основ заснивања радног односа био уговор о раду. Данас, ниједно европско радно законодавство не оспорава чињеницу да је уговор о раду најзначајнији правни основ за заснивање радног односа, али је и за утеху да многа европска законодавства не познају уговор о раду као посебан уговор, изједначавајући га са уговором о услугама. Међутим, сматрамо да између ова два уговора постоје веће сличности него што су разлике. И један и други уговор служе да би се постигао заједнички циљ, а то је радно ангажовање лица која желе добровољно, лично, професионално и за награду да раде оно што им послодавац одреди.

И на крају, полазећи од изнетих специфичности констатујемо да субјекти радног односа за разлику од субјеката других правних послова имају посебна права, обавезе и одговорности који се у развијеном свету рада све више регулишу међусобним споразумом, а државна регулатива служи за обезбеђење што повољнијих услова за подстицање радне културе и свестрани развој социјалног партнерства и дијалога.

Полазећи од изнетих карактеристика радних односа, произилази закључак да остваривање и заштита права из радних односа представља њихов есенцијални садржај. Наиме, механизми и поступци заштите како индивидуалних тако и колективних радних односа постоје само у радном праву, а само ова чињеница је била довољан аргумент за стварање независне и самосталне гране права

⁶ С. Вукићевић, М. Велимировић и Р. Брковић, Пословно право и основе радног права, Краљево, 2003, страна 531 и 532.

као што је радно право са перспективом да постане изузетно развијена и важна правна дисциплина.

Све наведене специфичности које подразумевају и специфична решења довеле су до еманципације радног права из грађанског права и стварања посебног законодавства о раду⁷ које је присутно у скоро свакој држави данашњице.

II

Полазећи од правне чињенице која је присутна у свим правним системима - да је радни однос⁸ самосталан, добровољан, правно допуштен правни однос можемо закључити да он има своју посебност. Специфичност се односи на субјекте, садржину, каузу, трајање, престанак и заштиту права. Из наведених чињеница произилази да је радно право посебна⁹ самостална грана права у правном систему сваке модерне државе.

У даљем излагању приказаћемо изворе радног права с намером да докажемо како се преко њихових специфичности карактеристичних за крај XX и почетак овог века може најпотпуније схватити потреба реафирмација института класичног радног права. Да би се обезбедила правна сигурност и једнакост права потребно је да се у свакој демократској држави правни односи, у које спадају и радни односи, регулишу општим правним актима. Према томе, у формалном смислу под изворима права подразумевају се општи правни акти којима се на општи начин и на неодређено време регулишу одређени правни односи. Извори права односе се на неодређен број случајева а држава захваљујући монополу физичке силе обезбеђује њихову примену. Све написано у потпуности се односи и на одређивање појма извора радног права.¹⁰

Када се ради о врстама извора радног права желимо истаћи да су у науци радног права присутни различити критеријуми

⁷ Д.Паравина, Радни и својински односи у тржишној привреди (упоредно-правна разматрања), Правни живот, Београд, број 11/94, страна 2122.

⁸ О појму радног односа, значењу тог појма, разлици у односу на појам рад, законски концепт радног односа и законски основи за разврставање радног односа видети: Б.Шундерић, Радни однос, Радно и социјално право, Београд, број 4-6/2002, страна 39-55.

⁹ Постало је посебна правна и научна дисциплина почетком XX века, после 100 и више година од доношења првих законских прописа којима су регулисани радни односи и заштита радника на раду.

¹⁰ Д.Паравина, Извори радног права, Радно и социјално право, Београд, свеска за 1999. годину страна 31 и 32.

класификације извора, али чини нам се да је најважнија подела извора с обзиром на врсту субјеката који општим правним актима регулишу одређена подручја радних односа, У том смислу, значајна је подела на државне и недржавне или аутономне изворе радног права. Државни извори су у првим фазама развоја радног права били најзначајнији извори да би касније аутономна регулатива стекла приоритет (што је данас посебно изражено у радноправном систему Велике Британије и САД) што уговорној природи радног односа највише и одговара. Наиме, у већини демократски развијених држава уговор о раду је, не само акт којим се заснива радни однос, већ је и акт којим се у добром делу и у доброј вери регулишу и одређена права. При томе права која нису уређена уговором о раду могу бити регулисана колективним уговором, односно ако је то неоствариво због, на пример, недовољне развијености правне културе - пре свега културе социјалног дијалога између субјеката радног односа, онда се преостала питања регулишу тзв. државним правом (законом, подзаконским актима, одлукама и сл.). Управо се изнетим начином регулисања радних односа најдоследније реafirмише класично радно право. Не желећи, да даље улазимо у анализу односа између два наведена начина регулисања радних односа, желимо истаћи да се у новом глобалном уређењу услова рада и живота државни извори радног права све више деле на тзв. националне (домаће, директно државне) и међународне (или индиректно државне¹¹) изворе радног права.

Полазећи од циља који је постављен у овом раду, у излагањима која следе покушаћемо да изнесемо нека своја запажања о изворима радног права и о њиховом међусобном односу и значају, као и садашњем стању и перспективама извора радног права, а с обзиром да је у свету дошло до различитог регулисања односа међу социјалним партнерима, као и међу државама, а што се несумњиво одразило и на радноправну регулативу Србије и Црне Горе.

Да би се постигла реafirмација основних института класичног радног права у новим светским условима привређивања мислимо да је потребно истаћи одређене предлоге у вези дефинисања реafirмације радног права на универзалном, регионалном и билатералном плану. Веома је битан одговор на питање какав је значај реafirмације радног права у државној заједници Србија и Црна Гора. Да би дали одговор на постављена питања треба констатовати да на данашњем степену развоја радних

¹¹ Д.Паравина, наведено дело, стр. 33

односа и других форми рада постоји мноштво извора радног права којима се гарантују основна права човека закључно са прописивањем корпуса нових права из радног права. Наиме, у свету рада радни односи и социјално осигурање регулисани су бројним актима како универзалног карактера тако и актима регионалног карактера и на крају актима сваке државе понаособ. Стога реафирмација класичног радног права у сваком друштву зависи од тога у којој је мери усклађено радно право сваке средине са универзалним правним актима и актима регионалног карактера, а који се односе на регулисање основних права из радног односа и других форми рада. У мери у којој је хармонизација националног права са наведеним актима извршена зависиће и степен остваривања права запослених. Стога, неопходно је да свака демократска држава посебну пажњу посвети остваривању права која су прописана у конвенцијама, препорукама Међународне организације рада и актима регионалних организација, пре свега актима Европске Уније.

III

На основу горе написаног, чини нам се да је потребно да укажемо на основне чињенице које су од пресудног значаја за реафирмацију класичног радног права на овдашњим просторима.

Прво, морамо констатовати да уставни систем сада већ бивше СР Југославије више не постоји. Почетком 2003. године установљен је нови уставни систем Државне Заједнице Србије и Црне Горе доношењем Уставне повеље којом се на другачији начин уређују односи између чланица бивше федерације, тј. између Републике Србије и Републике Црне Горе. Напокон, после свих проблема који су последњу деценију XX века пратили држављане бивше Југославије, намерно или случајно (време ће показати) избрисана је држава Југославија и створена је нова уставна заједница Србије и Црне Горе. Према Повељи ради се о државној заједници са новим и другачијим Уставним системом у односу на ранији. Наведену Уставну повељу правно је оживотворио Закон за њено спровођење¹². Након усвајања ових аката усвојена је и Повеља о људским и мањинским правима и грађанским слободама¹³.

Друго, након извршених уставних промена Државна заједница Србија и Црна Гора постала је члан најстарије европске

¹² Оба правна акта објављена су у званичном гласилу нове државне заједнице, тј.

"Сл. лист СЦГ", бр.1/2003

¹³ "Сл. лист СЦГ", бр.6/2003

регионалне организације Савета Европе, чиме је настала нова формално-правна ситуација и на пољу радних односа. Ова два крупна разлога јасно указују и показују да се дефинитивно елиминишу остаци самоуправног социјализма и да је стога потребно цео правни систем конципирати применом универзалних и непролазних вредности као што су: демократија, заштита људских и мањинских права и грађанских слобода и правна држава. Стога, а у склопу промена које су већ крајем 80-тих година прошлог века започете потребно је извршити одређену унификацију и хармонизацију правних прописа који се односе на радне односе, запошљавање и социјално осигурање. Како то учинити? У наредним излагањима, покушаћемо да одговоримо.

На основу напред наведена три правна акта, произилази да новоуспостављена државна заједница нема правне обавезе да законима уређује тзв. основе радног права схваћеног у најширем значењу. Анализом чл. 18. ст. 1. Закона за спровођење Уставне повеље можемо констатовати да основна начела радног права, укључујући и ратификацију и примену аката међународног радноправног карактера, као и радноправни положај запослених у органима и институцијама Државне заједнице, су предмет регулативе заједнице. Значи, Србија и Црна Гора самостално уређују сва питања која се односе на радне односе и социјално осигурање. Та пракса, уназад неколико година, већ је присутна у правним системима чланица нове државне заједнице. Оно што треба напоменути јесте одредба чл. 9. ст. 3. Уставне повеље по којој је Државна заједница Србије и Црне Горе гарант пред међународним субјектима да ће се људска права и грађанске слободе у чланицама остваривати у свему према универзалним правним стандардима. То је и логично, јер међународни правни субјективитет припада Државној Заједници мада *de facto* велика овлашћења имају органи и институције чланица.

Према томе, радноправна легислатива припада Србији и Црној Гори. Колико је то добро, поготово у погледу једнакости и равноправности грађана, убрзо ће се показати. Али, сасвим је сигурно да ако коначно желимо реafirмацију класичног радног права, онда се на то морамо и оријентисати у сваком погледу. Прво што морамо урадити јесте усклађивање радноправе регулативе са Конвенцијом о заштити људских права и основних слобода¹⁴ коју ће

¹⁴ Усвојена је у Риму 1950. године, новелирана је кроз 13 протокола.

Државна заједница ратификовати најкасније у року од годину дана од датума пријема у Савет Европе.

У наведеној Конвенцији и протоколима налазе се и одређена права и слободе која су од посебног значаја и за радно право (на пример забрана свих облика принудног рада, право на оснивање синдиката, забрана дискриминације, право на професионално образовање, као и одређена права која су у непосредној вези са заштитом права пред Европским судом за људска права). Овде треба истаћи да је Србија Законом о раду нека права која су горе наведена већ регулисала. Примера ради забрана дискриминације (члан 12) са свим својим појавним облицима, регулисана је у оквиру основних одредби закона. Иако се ради само о једној норми (члану) можемо закључити да она има снагу општег начела. Дискриминација је забрањена како према лицима која нам траже посао тако и према запосленима. Но, сматрамо да и због примене принципа забране дискриминације и другог, треба учинити и више. Тако, по угледу на развијене државе, а полазећи од чињенице да на територији Србије има пуно избеглица, неопходно је да се радноправним прописима регулише и њихов статус а полазећи од оквирне националне политике. Такође, предлажемо доношење посебних закона којима би се регулисали поједини облици дискриминације (на пример према полу, језику, националној припадности, особама зараженим ХИВ вирусом и слично). Даље, сматрамо да би се колико толико ублажила синдикална дискриминација потребно је донети посебан закон о синдикатима и колективним уговорима којима ће се, између осталих питања, регулисати и положај синдикалних представника и других чланова синдиката, као и начин решавања спорова који могу настати у току колективног преговарања. Даље, потребно је донети и посебне законе којима би се регулисали методи мирног решавања колективних радних спорова, пре свега доношењем Закона о мирењу и посредовању. Сви закони чије се доношење предлаже морају бити комплементарни са усвојеним конвенцијама и препорукама Међународне организације рада, као и са Међународним пактом о економским, социјалним и културним правима, а с обзиром да желимо чланство у Европској Унији, онда је потребна и хармонизација са секундарним радноправним правилима.

У даљој хармонизацији радног права Србије и Црне Горе од посебног значаја је и Европска социјална повеља која је усвојена у Торину 1961. године са каснијим протоколима (1988, 1991 и 1995. године), а ревидирана у Стразбуру маја 1996. године. Значај ове

повеље је вишеструк. Прво, Државна заједница Србија и Црна Гора у обавези је да исту потпише и то у року од две године од дана пријема у Савет Европе. Друго, она је од посебног значаја баш за радноправну легислативу. Наиме, други део повеље садржи читав корпус права (31 право - где је свако право регулисано посебним чланом), која су од животне важности како за незапослена лица тако и за запослена, почев од права на рад а закључно са правом на стан. Не желећи да улазимо у дубљу анализу садржаја овог дела повеље, закључићемо да се ради о значајном акту којег би требало да се придржавају све чланице Савета Европе и да је за почетак сасвим довољно да извршимо хармонизацију нашег радног права са другим делом ове повеље. Но, треба истаћи и да се права која су садржана у овом делу повеље временом релативизирају у зависности од центара економске и политичке моћи.

Простор нам не дозвољава да се детаљније задржимо на свим правима садржаним у другом делу Повеље па ћемо се због тога задржати само на праву на достојанство на раду, праву које је увек актуелно. Ово право, регулисано је чланом 26. II дела Социјалне повеље. Оно је сегмент основног права на људско достојанство. То је право које се гарантује пре свега уставима, односно основним законима. Тако, на пример, СР Немачка даје врло значајно место основним правима (то је посебан одељак Устава - основни закон из 1949. године) међу којима право на људско достојанство заузима посебно место. Наиме, ово право је темељ из кога произилазе и остала основна права. Према судској пракси Савезног Уставног суда СР Немачке право на људско достојанство је највише основно право и представља основ за гаранцију остваривања свих других основних права, која су Уставом таксативно одређена¹⁵. Не без разлога, сматрамо да је право на достојанство на послу изведено из основног права на људско достојанство, али оно у радном праву треба да представља базу и за сва друга права из радног односа и социјалног осигурања која нису основна али су итекако важна за запосленог и послодавца. Полазећи од претпоставке да се ради о једном комплексном социјалном праву поготово је неопходна реафирмација класичног радног права у Србији и Црној Гори на пољу остваривања и заштите права на достојанство на послу. Управо ово право, заслужује пажњу посебне научне анализе што обим овог рада не дозвољава. На крају, констатујмо да су Србија и Црна Гора предузеле озбиљне мере с намером да у догледно време

¹⁵ Више: Зборник судске праксе уставног суда СР Немачке.

изврше хармонизацију радноправне регулативе са највишим радноправним међународним стандардима који су установљени универзалним актима ОУН, Међународне организације рада и регионалним радноправним актима који су усвојени у органима Европске Уније.

IV

На основу до сада наведеног, можемо извести неколико закључака који могу бити од користи да би радно право у Србији и Црној Гори добило место, које иначе има, како у земљама у окружењу, тако и у земљама Европске Уније.

Поновним враћањем у Савет Европе, морамо предузети мере којима ће се радноправна регулатива подићи на виши ниво, у смислу гарантовања остваривања највиших стандарда који су утврђени конвенцијама Савета Европе, а које су релевантне за радноправни статус запослених и послодаваца. Не можемо одбијати ратификацију конвенција које смо потписали, морамо се заложити и за потписивање других конвенција Савета Европе којима се гарантује слободно запошљавање и слободно кретање свих лица без обзира на било које лично својство (нпр. припадност нацији, вери и социјално порекло). У том смислу, једино је могуће остварити и заштити основно право на достојанство на послу које је, као што смо истакли врло значајно право а које је предвиђено и у европској социјалној повељи.

Пошто живимо и радимо у Европи, биће потребно да стварамо услове за успостављање потпуније регулативе радних односа и односа из социјалног осигурања. Неопходно је донети читав низ посебних закона којима ће се регулисати најважнија подручја радног права. На том путу, с обзиром на наше припадање континенталном праву и развијеност тамошње регулативе, нека нам као узор послужи радноправни систем СР Немачке. Та земља је донела велики број посебних закона којима се регулише: занатски рад, обавештавање запослених, заштита запослених, плаћање најамног рада, заштита радног места, заштита од отпуштања, заштита запослених мајки, заштита деце, омладине, инвалида, о борби против тешког рада, о раду код куће, о проституцији, о тарифном уговору, о утврђивању минималних услова рада, о европским саветима рада, о саодлучивању послопримаца, о радним судовима и судовима социјалног осигурања и слично. Сви наведени посебни закони који су донети у Немачкој били су од пресудног значаја за реафирмацију класичног радног права у једно модерно и

развијено немачко радно право (више: Brox/Rutthes, Arbeitsrecht, 15 auflage, Stuttgart;Berlin:Koln..., 2002). Немачку смо узели као адекватан пример јер је њено радно право доста разумљиво уз, како смо навели, парцијално регулисање великог броја права из радног односа. Занимљиво је истаћи да данас у Немачкој добар део права која се тичу: закључивања уговора о раду, отказу, зарадама и другим примањима регулисана су Немачким грађанским законом из 1896. године. Но, и поред наведеног Немачка је једна од значајних европских држава која је заштиту права из радних односа и социјалног осигурања подигла на највиши ниво. Заштита права из радних односа остварује се пред: првостепеним радним судом, земаљским радним судом и савезним радним судом, а спорови из социјалног осигурања решавају се пред социјалним судовима који су као и радни судови специјализовани судови. Осим Немачке довољна су нам и искуства Пољске (више: Z.Salwa, Prawo Pracy, Варшава, 2001. године) и Словеније која је своју радноправну регулативу скоро у потпуности хармонизовала са Европском Унијом чији равноправни члан треба да постане 2004. године. Можда би за почетак, било довољно основати радне судове који би решавали спорове из целокупне радноправне области.

На крају, да би се у Србији и Црној Гори остварила реафирмација класичног радног права потребно је: прво, да се без одлагања ослободимо свега што подсећа на самоуправни социјализам, на међусобне односе и на негацију радног права и друго, треба уважавати и у доброј вери правно респектовати све институте радног права који су адекватно регулисани од стране ОУН, МОР-а, Савета Европе и Европске Уније и треба их имплементирати у наш радноправни систем поштујући искуства како развијених европских држава тако и земаља које су у транзицији уз уважавање специфичности нашег радноправног амбијента.

др Живко Кулић

доцент на Факултету за пословне студије Мегатренд
универзитета примењених наука у Београду

КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРАЊЕ И ХУМАНИЗАЦИЈА ПРОИЗВОДНИХ ОДНОСА

АПСТРАКТ:

Колективно преговарање и хуманизација производних односа, уговарање прихватљивих услова рада и запослења, обезбеђење материјалне и социјалне сигурности запослених и њихових породица, очување социјалног мира, доношење целовитих социјалних програма и наставак процеса хуманизације производних односа.

КЉУЧНЕ РЕЧИ:

Колективно преговарање, субјекти, послодавац, запослени, значај, социјална правда, хуманизација, услови рада, уговарање, преговори, социјална сигурност, производни односи.

КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРАЊЕ И ХУМАНИЗАЦИЈА ПРОИЗВОДНИХ ОДНОСА¹

1. УВОДНЕ НАПОМЕНЕ

Право на колективно преговарање једно је од основних права запослених. Колективно преговарање је процес у коме учествују представници запослених и представници послодаваца, односно представници синдикалних и послодавачких организација, ради споразумног регулисања, тј. уређивања индивидуалних и колективних права, обавеза и одговорности из рада и по основу рада. Колективни преговори најчешће резултирају закључивањем колективног уговора о раду. Иако се колективно преговарање заснива на принципу аутономности субјеката преговарања, оно не подразумева апсолутно немешање државе и других релевантних субјеката у односе између власника капитала и власника радне снаге. Напротив, одређени облици мешања државе у слободу колективног преговарања су не само допуштени него и неопходни.

Осим непосредних преговора и закључивања колективних уговора, систем колективног преговарања, посматран у ширем смислу, обухвата и колективне радне спорове и методе њиховог мирног превазилажења и рељавања² Такво, шире схватање појма колективног преговарања доприноси лакшем и потпунијем сагледавању његовог значаја за остваривање циљева социјалне правде, трајније обезбеђење социјалног мира и даљу хуманизацију производних односа.

2. ЗНАЧАЈ КОЛЕКТИВНОГ ПРЕГОВАРАЊА ЗА ЈАЧАЊЕ МАТЕРИЈАЛНОГ И СОЦИЈАЛНОГ ПОЛОЖАЈА ЗАПОСЛЕНИХ

¹ Овај рад представља делимично измењен и допуњен текст, који је аутор, под насловом: "Колективно преговарање и циљеви социјалне правде", објавио у Правном животу, бр. 10/2001.

² Др Р. Јовановић, Колективно преговарање у нашим системским решењима, Колективно преговарање у системским решењима и пракси, Савез самосталних синдиката Југославије, Доњи Милановац, 1996, стр. 36.

Државном регулативом се обезбеђује довољно простора за афирмацију аутономног радног права. Аутономна регулатива настаје у поступку колективног проговарања и почива на принципима тарифног суверенитета и аутономности социјалног партнерства. Законском регулативом се утврђују минимална правила и принципи, водећи рачуна да се њима не сужавају нормативне компетенције послодаваца и запослених. То значи, да социјалним партнерима остаје довољно простора за уређивање међусобних права и обавеза из рада и по основу рада. Нико, па чак ни држава, нема право да се меша у аутономну регулативу радних односа, јер је она у искључивој надлежности субјеката колективног преговарања. Од њихове воље зависи када и како ће се преговори одвијати, о којим питањима ће се у процесу преговарања расправљати и усклађивати ставови, какви ће бити ефекти преговора и слично. Учешће у преговорима се, у принципу, не може избећи, осим на краћи рок. Међутим, ни једна страна у преговорима није дужна да прихвати решења која не одговарају њеним интересима. Колективни уговор се не може закључити без сагласности и једне и друге преговарачке стране. Да би се такав уговор закључио неопходно је да се у њему уграде решења која су прихватљива за обе уговорне стране. Само у том и таквом случају преговарачи могу рачунати на успех преговора.

Захваљујући наведеним правилима и принципима, није тешко закључити да је за јачање материјалног и социјалног положаја запослених од посебног значаја успешно функционисање система колективног преговарања. Тај и такав значај нарочито долази до изражаја у случају уговарања услова рада и запослења, јер само повољни услови рада могу да обезбеде толико потребну материјалну и социјалну сигурност запослених и њихових породица. Правила и инструменти колективних преговора доприносе и пракси мирног решавања колективних радних спорова, па самим тим и очувању социјалног мира на дужи рок.

1) Уговарање прихватљивих услова рада и запослења

Као што је истакнуто, држава посебним законима чини одговарајуће интервенције у области зарада и других услова рада и запослења. Законском регулативом се утврђују само минимуми тих услова, а све преко тога, по правилу, предмет је колективно-уговорне регулативе. У процесу колективног преговарања не могу се утврђивати неповољнији услови рада и запослења од услова утврђених законом. То је општи принцип, који се не сме нарушавати. Субјекти преговарања, свакако, имају право да утврђују повољније услове рада и запослења од услова утврђених законом. Такво уређивање не значи повреду законских норми, јер се врши у складу с принципом ин фаворем лабораторис, који се сматра једним од темељних принципа колективних радних односа и радног права у целини.

Да се радници нису изборили за право на колективно преговарање њихова индивидуална и колективна права из радног односа, односно поводом радног односа уређивала би се државном регулативом и нормама општих аката послодавца. Није тешко претпоставити колико би таква регулатива била неповољнија за раднике и њихове синдикалне асоцијације.

С признавањем права на колективно преговарање започета је нова ера у односима између власника капитала и власника радне снаге. Радник је у великој мери загосподарио својом судбином. Послодавац је све мање у прилици да му намеће неприхватљиве и понижавајуће услове рада. Његова права и интереси, из рада и по основу рада, нису заштићени само законском регулативом него и регулативом која се обезбеђује посредством колективног преговарања. Колективни уговор се не може закључити уколико не садржи решења која су прихватљива за обе уговорне стране. Преговарачке стране нису дужне прихватити решења која се косе с њиховим ставовима, интересима и очекивањима. Захваљујући томе, преговарачи се труде да, кад год је то могуће, изнађу компромисна и за обе стране прихватљива решења, јер само на тај начин могу рачунати на успешно окончање започетих преговора.

Минимални услови рада и запослења, утврђени законом, најчешће се примењују на раднике који нису синдикално организовани, као и на запослене чији синдикат није у стању да се избори за повољније услове рада својих чланова. Законом прописани услови рада и запослења, бар једним делом, примењују

се и на раднике чија предузећа послују с губитком или на граници рентабилитета. У таквим предузећима не постоје услови за успешно остваривање и ефикасну заштиту њихових права и интереса. На остале раднике примењују се одредбе колективних уговора, којима се по правилу, обезбеђују повољнији услови рада и запослења.

Очигледно је, дакле, да систем колективног преговарања доприноси побољшању услова рада. Колективно-уговорна регулатива, у чијем стварању и моделирању, посредством својих представника, учествују и запослени, нуди и обезбеђује повољнија и прихватљивија решења од законских. Радници, одпосно синдикати постају истински партнер послодавцу, не само у погледу уређивања односа у области рада, него и шире. Захваљујући томе, послодавац је на неки начин принуђен на све веће и веће уступке. Том и таквом процесу, који траје годинама, готово да нема краја. Право на колективно преговарање је веома снажно и убоито оружје у рукама радника. Оружје које је дало велике резултате и од кога се у будућности још више очекује. Захваљујући њему радници ефикасније и потпуније остварују и штите своја индивидуална и колективна права из радног односа, односно поводом радног односа. Колективним преговарањем се, на тај начин, поспешује процес остваривања циљева социјалне политике и појачава тренд даље хуманизације односа између послодавца и запослених.

2) Обезбеђење материјалне и социјалне сигурности запослених и њихових породица

Учешће запослених у колективном преговарању омогућава им да се изборе за повољније услове рада: за веће наднице, дужи годишњи одмор, лакше остваривање права на плаћено и друге видове одсуства с посла, за адекватније и потпуније мере заштите на раду и слично. Без учешћа у колективном преговарању запослени не би имали прилику ни да искажу а камоли да се изборе за услове (рада) који су последњих деценија све повољнији. Током двадесетог века радници су извојевали права о којима су раније могли само да сањају. Томе су, свакако, допринели и многи други фактори. Али, без обзира на њих, чињеница је да је за афирмацију нових принципа и стандарда, који се примењују у поступку расподеле добити и поступку уређивања односа између послодавца и запослених, систем колективног преговарања одиграо веома важну улогу.

У савременим условима пословања и рада запослени, по правилу, није спреман да прихвати неповољне и понижавајуће услове рада, односно услове који му не обезбеђују материјалну и социјалну сигурност. Изузетака, наравно, има и биће их све дотле док постоје земље са неразвијеном економијом и значајним вишком радне снаге. Где постоје велики вишкови радне снаге, радник је принуђен да прихвата и неповољне услове рада и запослења, јер другог избора нема. Но, чак и тада, захваљујући систему колективног преговарања, њему се омогућава да се, у границама датих могућности, избори за колико-толико прихватљиве наднице и друге услове рада.

СТИЦАЊЕМ ПРАВА НА КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРАЊЕ РАДНИКУ СУ ШИРОМ ОТВОРЕНА ВРАТА ЗА УСПОСТАВЉАЊЕ ПАРТНЕРСКИХ ОДНОСА С ПОСЛОДАВЦЕМ И УГОВАРАЊЕ УСЛОВА ПОД КОЈИМА ЋЕ РАДИТИ. НИШТА, СЕМ ЕКОНОМСКЕ НУЖДЕ, НЕ МОЖЕ ГА ПРИМОРАТИ ДА ПРИХВАТИ УСЛОВЕ С КОЈИМА НИЈЕ САГЛАСАН. НА ТАЈ НАЧИН, ЗАПОСЛЕНИ ЈЕ У ПРИЛИЦИ ДА СЕ ПОНАША КАО ПРАВИ ГОСПОДАР СВОЈЕ РАДНЕ СНАГЕ. АНГАЖОВАЊЕ ЈЕ ТАМО ГДЕ ЗА ТО ИМА НАЈВЕЋИ ИНТЕРЕС. ПОСЛОДАВАЦ КОЈИ НИЈЕ У СТАЊУ ИЛИ КОЈИ НИЈЕ СПРЕМАН ДА МУ ЗА УЛОЖЕНИ РАД ОБЕЗБЕДИ И ГАРАНТУЈЕ МАТЕРИЈАЛНУ И СОЦИЈАЛНУ СИГУРНОСТ, НЕ МОЖЕ РАЧУНАТИ НА ЊЕГОВУ ЛОЈАЛНОСТ, ЈЕР ЋЕ НЕЗАДОВОЉНИ РАДНИК СВОЈЕ ПОТЕНЦИЈАЛЕ ПОШТЕДЕТИ ЗА НЕКОГ КО ЋЕ МУ ПОНУДИТИ ПОВОЉНИЈЕ И ПРИХВАТЉИВИЈЕ УСЛОВЕ РАДА. ТО ЈЕ САСВИМ ПРИРОДНА И ОЧЕКИВАНА РЕАКЦИЈА, КОЈА СЕ НА ПРОМЕНЉИВОМ ТРЖИШТУ РАДНЕ СНАГЕ, БИЛО НА ЛОКАЛНОМ И РЕГИОНАЛНОМ ПЛАНУ, БИЛО НА НАЦИОНАЛНОМ И МЕЂУНАРОДНОМ НИВОУ, СВАКОДНЕВНО ОДВИЈА. ЗАХВАЉУЈУЋИ ТОМ И ТАКВОМ ПРОЦЕСУ, СВЕДОЦИ СМО БРОЈНИХ МИГРАЦИЈА, РАДНО СПОСОБНОГ А НЕЗАПОСЛЕНОГ СТАНОВНИШТВА, ИЗ СИРОМАШНИХ И НЕДОВОЉНО РАЗВИЈЕНИХ КРАЈЕВА И РЕГИЈА У ВИСОКОРАЗВИЈЕНЕ И БОЉЕ СТОЈЕЋЕ РЕГИОНЕ И ДРЖАВЕ. МИЛИОНИ ЉУДИ БЕЗ ПОСЛА ГОДИНАМА ЧЕКАЈУ НА ЗАПОСЛЕЊЕ, СПРЕМНИ ДА ЗА КОРУ ХЛЕБА ОДУ И НА КРАЈ СВЕТА. ИЗВЕСНОМ БРОЈУ ПОСЛОДАВАЦА, КОЈИМА ЈЕ ПРОФИТ ПРЕЧИ ОД ОБРАЗА И ЗАКОНА, ПОЛАЗИ ЗА РУКОМ ДА СЕ НА ЊИХОВОЈ НЕВОЉИ И БЕЗИЗЛАЗНОСТИ ДОДАТНО ОБОГАТИ И УВЕЋА СВОЈ КАПИТАЛ. НА СРЕЋУ, ТАКВО ПОНАШАЊЕ НЕ МОЖЕ ПРЕДУГО ДА ТРАЈЕ, ЈЕР НИЈЕ У СКЛАДУ СА ЗАКОНСКОМ И КОЛЕКТИВНО-УГОВОРНОМ РЕГУЛАТИВОМ. ЗНАЧАЈНА БРАНА ТАКВОМ ПОНАШАЊУ, СВАКАКО, ЈЕ И СИСТЕМ КОЛЕКТИВНОГ ПРЕГОВАРАЊА, У ОКВИРУ КОГА СЕ НЕ МОГУ УГОВАРАТИ, БАР НЕ НА ДУЖИ ПЕРИОД, НЕПРИХВАТЉИВЕ И ПОНИЖАВАЈУЋЕ НАДНИЦЕ И ДРУГИ УСЛОВИ РАДА, БЕЗ ОБЗИРА НА ПОРЕМЕЋАЈЕ КОЈИ СЕ ЈАВЉАЈУ НА ТРЖИШТУ РАДА.

Захваљујући колективном преговарању, односно праву запослених на уговарање услова рада и запослења и

најнезаштићенијем раднику је омогућено да се на законит и ефикасан начин штити од прекомерног изабљивања и неподношљивих услова рада. Послодавцу, чија је обавеза да учествује у колективним преговорима, у принципу, није у интересу да преговори предуго трају, јер се такво стање, често, неповољно одражава на мотивацију и учинак запослених. Стога, он је принуђен да се током преговора понаша на начин којим се доприноси бржем изналажењу компромисних решења, прихватљивих за обе уговорне стране. Према томе, успешно окончање преговора, дугорочно гледано, у интересу је и запослених и послодаваца.

3) Очување социјалног мира

Колективно преговарање, између осталог, има велики значај и за очување социјалног мира, како на микро тако и на макро плану. Све што тишти социјалне партнере може бити предмет социјалног дијалога. Све што је у вези са уређивањем и дефинисањем односа између послодаваца и запослених јесте и треба да буде предмет колективних преговора и колективних уговора. Истина, преговарачи нису увек у могућности да се сагласе са свим спорним питањима, али то не треба да буде разлог за успоравање, а још мање за прекид преговора о осталим питањима, тј. о питањима о којима се могу изнаћи компромисна решења. Такав след ствари у интересу је оба преговарача. Друкчије понашање доводи до затегнутости и погоршања њихових односа, прерастајући често у спорове који изазивају видљиве, а неретко и несагледиве последице по оба партнера.

Социјални немири дестабилизују процес рада, доводећи у питање остваривање очекиваних пословних резултата. Обустава рада, у којој учествује већина запослених, може да изазове прекид рада у целом предузећу. Кад таква обустава дуже потраје није тешко закључити с каквим последицама се суочава послодавац, а каткад - и други одговарајући субјекти. До сличних последица може да доведе и остваривање права на локаут, бојкот и пиктинг, као и употреба других средстава радне борбе. Та и таква средства, као што је познато, користе се у крајњем случају, односно само у изузетним приликама. До њихове легитимне употребе, по правилу, долази тек по исцрпљивању свих расположивих средстава и инструмената за решавање насталих спорова мирним и демократским средствима.

Друкчије понашање води у предузимање нелегитимних, па самим тим и кажњивих акција запослених, односно послодаваца.

Да би се избегло организовање штрајка и прибегивање осталим облицима економског и другог притиска, субјекти колективног преговарања се труде да отклоне или бар да сведу на минимум факторе који доводе до међусобних неспоразума и спорова. Такав труд највише долази до изражаја у процесу колективног преговарања. Ако између послодавца и синдиката влада здрав и толерантан партнерски однос, у коме су обе стране спремне на извесна попуштања и изналажење компромисних решења о отвореним и спорним питањима, више ће се међусобно уважавати и теже одлучивати на употребу радикалних средстава радне борбе. Партнери, који се међусобно уважавају и цене, брже долазе до жељеног циља. У систему колективног преговарања, такви партнери, без већих потешкоћа долазе до решења која су прихватљива за обе преговарачке стране.

Партнер, који није задовољан током преговора, односно начином примене и тумачења радноправних и других прописа, којима се уређују колективна радна права и обавезе, треба да о томе обавести другу партнерску страну, с циљем да се настали спорови разреше на миран и безболан начин. Такав начин решавања интересних и правних колективних радних спорова остварује се уз примену различитих метода: у поступку мирења, посредовања и арбитраже или у поступку пред судом и другим одговарајућим органима и телима.

Пракса мирног решавања колективних радних спорова доприноси очувању социјалног мира, који је у интересу не само социјалних партнера него и друштва у целини. Значај колективног преговарања за очување социјалног мира на најочигледнији начин се манифестује кроз уговарање антиштрајк и антилокаут клаузула, које се веома често уносе у колективне уговоре о раду. Уговарањем таквих клаузула социјални партнери се обавезују на уздржавање од употребе радикалних средстава радне борбе док постоје услови за мирно решавање насталих спорова. Да није колективног преговарања употреба таквих средстава била би чешћа, јер би се између послодавца и запослених теже успостављао дијалог, као један од најзначајнијих предуслова за мирно решавање интересних и правних колективних радних спорова.

Радник, чија је материјална и социјална сигурност обезбеђена нема интерес за нарушавање социјалног мира. Напротив, његов интерес је да такав мир што дуже потраје, како се не би угрозило

нормално одвијање процеса рада. У исто време, такав интерес има и послодавац. Њихови интереси, у том случају, нису супротстављени, због чега током преговора лакше долазе до компромисних решења, доприносећи, на тај начин, дужем очувању социјалног мира, без кога нема стабилног пословања, па самим тим ни услова за успешно остваривање циљева економске, развојне и социјалне политике.

3. ЗНАЧАЈ КОЛЕКТИВНОГ ПРЕГОВАРАЊА ЗА ЈАЧАЊЕ ПРОЦЕСА СОЦИЈАЛИЗАЦИЈЕ И ХУМАНИЗАЦИЈЕ ПРОИЗВОДНИХ ОДНОСА

Битна карактеристика савремених услова привређивања јесте и све израженије јачање процеса социјализације и хуманизације производних односа. Примена савремене технологије, власничка трансформација, плурализам облика својине, тржишни критеријуми привређивања и нова стратегија отварања према светском тржишту намећу потребу доношења целовитих социјалних програма и изградње праведног, демократског и хуманог друштва. У конципирању и доношењу тих програма, осим државе и других евентуалних субјеката, треба да учествују и социјални партнери.

Ако нова цивилизација не буде на прави начин окренута човеку и његовим увећаним потребама и интересима, пре или касније мора пропасти. Та чињеница је толико очигледна да су је постали свесни и творци новог економског поретка, аналитичари савремених односа привређивања, а последњих деценија - и власници капитала, као и модерни предузетници, који су преузели управљачку функцију над средствима за производњу. Нови проналасци, нове производне и организационе технологије, ново друштвено, привредно и потрошачко окружење и нове струке и занимања морају бити у функцији даље социјализације и хуманизације производних односа. Без целовитих социјалних програма и даље хуманизације услова рада нема социјалног мира, тако потребног савременим облицима привређивања, који не трпе веће застоје у раду, нити организовање вишедневних обустава рада.

Нове технологије и иновације не смеју бити супротстављене раднику и његовим интересима, јер је то у супротности с процесом подруштвљавања рада и капитала. Иако се такви случајеви у пракси још увек појављују, чињеница је да их треба третирати као привремене и релативно занемарујуће појаве. Очигледно је, дакле, да се и у условима најсавременијих облика привређивања потврђује

правило према коме су социјални и трипартитни дијалог, односно систем колективног преговарања и одговарајући трипартитни аранжмани постали уходани облици и незаменљиве форме успостављања и изграђивања праведних и хуманих односа међу људима, не само у области рада и запошљавања него и знатно шире. Да је то тако потврђује и пракса доношења целовитих социјалних програма, као и тенденција даље хуманизације услова рада.

1) Доношење целовитих социјалних програма

Иако је суочен с бројним тешкоћама и проблемима, свет је последњих деценија значајно унапредовао у остваривању циљева социјалне правде. Упркос томе, сиромаштво, незапосленост и социјални потреси и даље оптерећују готово све земље и регионе света. Проблем незапослености додатно увећава и неконтролисани прираштај становништва, нарочито у појединим земљама у развоју, из којих делови незапослене радне снаге годинама одлазе у потрагу за запослењем и бољим животом.

Поводом наведених и сличних проблема у Копенхагену је, марта 1995. године, организован Самит на коме су представници држава или влада, из великог броја земаља, шест дана расправљали о проблемима незапослених и социјално угрожених категорија становништва. На Самиту је заузет недвосмислен став да економски прогрес мора да буде у функцији хармоничног и хуманог развоја читавог света. Тог става треба да се придржава свака земља, као и међународна заједница у целини. Основни приоритет економске и социјалне политике, на националном и међународном плану, треба да буде радикално ублажавање и дугорочно елиминисање социјалне неправде и незапослености.

Познато је да економски прогрес обезбеђује све повољније материјалне и друге претпоставке за остваривање циљева социјалне правде. Међутим, социјални прогрес не може бити остварен само слободним деловањем и интеракцијом тржишних законитости, које саме по себи не могу обезбедити довољно социјалне правде, због чега су неопходне и умерене интервенције јавних власти, како би се успешније штитили не само јавни него и општи интереси друштва. На тај начин, колективно преговарање, у садејству са појединим облицима трипартитне сарадње, постаје не само пожељно него и неопходно, тим пре што се уз помоћ социјалног дијалога и умерених интервенција државе врше најуспешније корекције тржишних слабости, ради обезбеђивања веће социјалне правде и сигурности.

Стога је сасвим логично што је на поменутом самиту усвојен посебан програм за ублажавање и превазилажење материјалних и других недаћа сиромашног и незапосленог дела становништва. Програмом се, између осталог, иницира, како на националном тако и на међународном плану, предузимање низа мера и активности за елиминацију сиромаштва и незапослености у свету. У том смислу, Програмом се афирмише принцип по коме се за оправдане циљеве социјалне политике морају заједнички борити и изборити држава и социјални партнери, као и други одговарајући фактори цивилног друштва.³ То значи, да се на овим питањима мора истрајати уз заједничко и синхронизовано деловање државе, послодаваца, синдиката и других релевантних фактора друштва.

Елиминација сиромаштва и незапослености је етички императив и један од највећих приоритета савременог човечанства. Она се, без обзира на све очигледнији економски прогрес, не може остварити пуким деловањем тржишта и тржишних механизма. За њено остваривање неопходан је стални дијалог између субјеката колективног преговарања, као и дијалог између социјалних партнера и државе. То је најпогоднија форма за реално сагледавање и успешно решавање актуелних питања и проблема, не само у области економске, развојне и социјалне политике него и знатно шире. Колективно преговарање, као и различите форме сарадње између државе и социјалних партнера незаменљиви су облици премошћавања и ублажавања противуречности између убрзаног економског развоја и успореног остваривања циљева социјалне политике.

2) Наставак процеса хуманизације услова рада

Захваљујући снажним техничко-технолошким променама, које су, у великој мери, измениле наш однос према традиционалном привредном амбијенту, створене су најзначајније претпоставке за ефикасније и продуктивније пословање. Такво пословање, којим се обезбеђују солидне зараде запослених и висока добит послодавца, предуслов је и гарант економског прогреса, без којег нема значајнијег ублажавања социјалних разлика и осетнијег смањења броја незапослених. Другим речима, циљеви социјалне политике не

³ ILO, Tripartite consultation at the national level on economic and social polici, Ženeva, 1996, str. 28 i 29.

могу се озбиљније решавати без солидне материјалне потпоре, која се обезбеђује у условима стабилног и успешног пословања.

Савремене технологије штеде људски рад, што је велики напредак у погледу хуманизације услова рада. Међутим, све већи притисак међународне конкуренције, уз делимично ослабљену позицију синдиката, у извесној мери обесхрабрује раднике да инсистирају на повећању надница, односно месечних зарада. У условима сталног пораста продуктивности и глобалне ефикасности, присвајање енормних профита од стране мањег броја појединаца и упорно задржавање релативно скромних примања радника на истом нивоу, представља грубо нарушавање успостављених односа у расподели и врло лако може изазвати веће социјалне, па чак и политичке немире на ширем међународном плану.⁴ Тога морају бити свесни не само послодавци и њихова удружења, него и савремени менаџери, који најчешће управљају процесом рада. Ма колико да је ослабила позиција синдиката је таква да он готово увек може мобилисати критичан број радника, организовати штрајк и предузети друге облике економског и другог притиска на послодавца, поготово ако се радници увере да им се неоправдано или неправедно умањује зарада. И радници који нису синдикално организовани, у таквим приликама, радо се одазивају позиву за учешће у некој од директних колективних акција.

Послодавци, а делимично и менаџери, не могу бити толико привилеговани да сами присвајају баснословне профите који се обезбеђују порастом продуктивности рада. Они нису богомдани да сами уживају у благодетима економског прогреса, јер су за његово настајање заслужни и радници, као и претходне генерације, тим пре што су техника и технологија, ма колико биле савршене, неупотребљиве без помоћи човека и без искуства стеченог од ранијих генерација. Да није армије запослених економског прогреса не би ни било. Пред савременим послодавцима се, због тога, намеће не само практично него и морално питање: да ли су спремни да се одрекну дела високих профита у корист радника или су, уз велики ризик, решени да задрже постојећи, мање-више, скроман ниво зарада запослених.

Време ће показати да у економском благостању не треба да учествују само привилеговани слојеви друштва, него, колико-толико и остале категорије становништва, а нарочито запослени. То је

⁴ Др Б. Стојановић, Савремени изазови економике, Економска теорија у транзицији, Економски факултет, Београд, 1997, стр. 45.

етички императив времена у коме живимо и само његовим испуњењем економски прогрес може дати значајан импулс даљој хуманизацији услова рада.

Иако висина наднице није једини показатељ услова рада, она највећим делом опредељује степен њихове хуманости, тим пре што се остали показатељи лакше прилагођавају потребама и могућностима савремених облика привређивања. Да би економски прогрес постао фактор суштинске хуманизације и социјализације производних односа, како на микро тако и на макро плану, неопходна је шира друштвена акција, у којој би, осим социјалних партнера и државе, учествовали и други релевантни субјекти, тим пре што је реч о трајном и вишедимензионалном процесу.

Нова цивилизација треба да буде хумана исто толико колико и богата. Колективизација приватне својине и све већа интелектуализација рада неминовно намећу потребу даље социјализације и хуманизације производних односа, па самим тим и потребу даљег побољшања и унапређења услова рада и запослења. Најприроднији и најефикаснији начин задовољавања такве потребе остварује се, односно треба да се остварује посредством колективног преговарања, чији субјекти морају имати осећај за изналажење праве мере за вредновање свачијег рада, како би се остваривала правичнија и хуманија расподела новостворене вредности. Када се послодавци понашају супротно од наведених принципа, а синдикати немају снаге да их у томе спрече, неопходна је и помоћ државе, без чијег ангажовања се питање хуманизације услова рада и запослења ионако не може успешно решавати.

РЕЗИМЕ

Значај колективног преговарања, схваћеног у ширем смислу, за остваривање циљева социјалне правде, очување социјалног мира и даљу хуманизацију производних односа је веома велики. Без социјалног партнерства, које се најнепосредније, најочигледније и најдоследније остварује и потврђује кроз систем колективног преговарања и уговарања услова рада и запослења, запослени би имали далеко мањи утицај на политику уређивања индивидуалних и колективних права, дужности и одговорности из радног односа, односно поводом радног односа. Право на колективно преговарање власнике капитала и власнике радне снаге, као и њихове одговарајуће асоцијације, овлашћује, али и обавезује на дијалог,

захваљујући коме се, путем преговора, на миран и демократски начин, уговарају висина зараде и други услови рада и запослења, решавају међусобни спорови и одлучује о другим значајним питањима. Такав статус запосленима даје могућност да успешније остварују и штите своја права и интересе из рада и по основу рада. То, између осталог, значи да они имају морално и легитимно право да се боре и изборе за повољније и хуманије услове рада и запослења. Уговарањем таквих услова обезбеђује се већа материјална и социјална сигурност запослених и њихових породица, што је од огромног значаја за остваривање циљева социјалне правде и даљу хуманизацију производних односа.

Економски прогрес је једна од најзначајнијих претпоставки за јачање процеса социјализације и хуманизације односа између послодаваца и запослених. Власници капитала не могу присвајати енормне профите, не водећи рачуна о хиљадама и милионима гладних, изнемоглих и незапослених, ма где живели и ма шта мислили о њима. Успостављање праведнијих и хуманијих односа у расподели добити етички је императив времена у коме живимо. Такви односи треба да заживе на свим нивоима, од локалног и регионалног до националног и интернационалног, за шта је неопходно доношење целовитих социјалних програма. У изради, дефинисању и доношењу таквих програма, осим државе и њених органа и институција, кључну улогу треба да одиграју и субјекти колективног преговарања.

Др Мијал Стојановић

доцент Правног факултета у Приштини

О ПОТРЕБИ УСПОСТАВЉАЊА СОЦИЈАЛНОГ ДИЈАЛОГА И ЗАКЉУЧЕЊА СОЦИЈАЛНОГ СПОРАЗУМА У ЧЛАНИЦАМА ДРЖАВНЕ ЗАЈЕДНИЦЕ СРБИЈА И ЦРНА ГОРА (I)

ОГЛЕДНИ ПРИМЕР: СОЦИЈАЛНИ СПОРАЗУМ ЗА
РАЗДОБЉЕ 2003-2005.год.

("Службени лист Републике Словеније", бр. 40/2003.)

УВОД

У Србији и Црној Гори економско и социјално стање и непостојање социјалног дијалога условљавају настанак озбиљних претњи индустријском миру као једном од највиших вредности у индустријским односима. О тежини економског и социјалног стања указују бројне чињенице од којих су најзначајније низак стандард живота и велики број незапослених.

Низак стандард живота условљавају веома ниске просечне плате које износе нешто више од половине тзв. "потрошачке корпе".¹

Број незапослених, као и запослених који не примају зараду, у Србији и Црној Гори је такође велики. Процењује се да је тај број изражен у процентуалном износу изнад 30% од укупног броја становништва.

¹ Просечна плата у Србији износи око 160 евра а тзв. "потрошачка корпа" око 280 евра. У Црној Гори просечна плата износи 112 евра а тзв. "потрошачка корпа" око 282 евра. Национални доходак по становнику је око 1.000 USD. За разлику од Србије и Црне Горе у Републици Словенији просечна плата износи 664 евра а национални доходак по становнику 11.000 USD а по куповној моћи 15.000 USD. ("Економетар", додатак "Политике", Београд, 15.VII 2003.год., стр. 5-7.)

Непостојање социјалног дијалога између синдиката, послодаваца и влада Србије и Црне Горе у овом тешком економском и социјалном стању представља фактор који реално угрожава индустријски мир. Тиме је створена реална и озбиљна опасност за иначе недовољно изграђене индустријске односе у обе чланице Државне заједнице Србије и Црне Горе.²

Да би се ова опасност избегла неопходно је радити на стварању индустријског мира.

Дугорочни интерес социјалних партнера у Србији и Црној Гори, дакле, је сварање, стабилизација и очување индустријског (радног, социјалног) мира.

Стварање индустријског (социјалног) мира је дуготрајан и деликатан процес који је условљен већим бројем координираних и континуираних активности социјалних партнера. Ипак, најзначајније претпоставке за стварање истог су социјални дијалог и закључивање социјалних споразума и колективних уговора.

Забрињавајуће је што у Србији и Црној Гори тренутно нема ни социјалног дијалога, ни социјалних споразума.

За разлику од стања у Државној заједници Србије и Црне Горе, Република Словенија је пример добро правно уређене државе у којој постоје озбиљан социјални дијалог, квалитетан социјални споразум и колективни уговори различитих нивоа.

У овој бившој републици СФРЈ за десетак година су остварени изузетни резултати у економској и социјалној области и постигнут висок ниво индустријског (социјалног) мира. Сви релевантни субјекти (синдикати, послодавци, политичке странке и државни органи) су усмерени ка стварању богатог друштва које ће имати карактеристике **друштва веће социјалне правде**. Словенци су уверени да ће остварење тог циља започети формалним прикључењем Републике Словеније Европској Унији 1.1.2004.год.

Посебно је значајно нагласити да је Република Словенија усагласила своје радно и социјално законодавство са законодавством Европске Уније. Без сумње је, да је у овој области од посебног значаја за стварање и функционисање социјалног (индустријског) мира у Републици Словенији Социјални споразум за раздобље 2003.-2005.год. (у даљем тексту: Споразум), који је потписан у Љубљани 22.04.2003.год. а објављен у "Сл. листу

² Посебно забрињава стање у Србији где су синдикални и раднички протести масовни и учестали, а по облицима атипични (штрајкови глађу, блокаде путева и др.)

Републике Словеније" бр. 40/2003. Овај споразум, који је по својој садржини специфичан правни акт а по значају од посебне важности, може послужити као добар пример за израду социјалних споразума у Србији и Црној Гори. Због тога смо одлучили да о садржини истог обавестимо нашу стручну јавност, у очекивању да ће по угледу на њега и у Србији и Црној Гори у скорије време бити закључени слични социјални споразуми и у складу са њима започети озбиљни социјални дијалози.

КОНЦЕПЦИЈА СПОРАЗУМА И НАЧИН ИЗЛАГАЊА

Споразум чине четири дела са укупно 98 тачака и 2 прилога. Дакле, у питању је по садржини обиман правни акт који има карактеристике и елементе општег правног акта али и појединачног правног акта.

У првом делу Споразума (тачка 1 - 4.) одређује се **сврха закључења Споразума.**

У другом делу Споразума (тачка 5 - 8.) одређени су **циљеви закључења Споразума.**

У трећем делу Споразума, који је најобимнији (тачка 9 - 87.) детаљно и прецизно се одређују активности за постизање договорених циљева. Најзначајније активности одвијаће се кроз **привредни развој (тачка 17 - 49.), социјалну заштиту (тачка 50 - 78.) и правну заштиту (тачка 79 - 87.).**

У четвртом делу Споразума, који чине заједничке и опште одредбе (тачка 88 - 98.) садржана су правила о праћењу примене Споразума, потписивању, важењу и објављивању Споразума.

Споразум садржи два прилога и то:

Прилог 1 - Значајни макроекономски и јавно-финансијски показатељи и индекс човековог развоја и

Прилог 2 - Кретање предмета у радним и социјалним судовима.

Споразум ћемо због обима изложити у два дела:

- а) у овом, који чини први део рада, ћемо изложити сврху закључења, циљеве чије се остварење очекује и планирани привредни развој, који представља један од три битна услова за постизање уравнотеженог социјалног економског развоја;
- б) у другом делу ћемо изложити социјалну и правну заштиту, као преостала два битна услова за постизање уравнотеженог

социјално-економског развоја, праћење примене Споразума, потпис и важност Споразума, прилоге Споразума и закључак.

СВРХА И ЦИЉЕВИ ЗАКЉУЧЕЊА СПОРАЗУМА

Социјално партнерство омогућава уважавање различитих интереса и уобличавање (формирање) широке развојне сагласности. Широка сагласност о развојним циљевима друштва је основа друштвеног партнерства односно учествовања у остваривању основног националног интереса, који се огледа у повећању благостања с уравнотеженим развојем свих његових састојака. Уређивање међусобних односа помоћу социјалног дијалога прихвата се као трајан начин, којим се траже заједничка решења за настале проблеме и формирају нови предлози мера који би помогли у даљем развоју. Због тога се закључује споразум, који садржи мере и активности социјалних партнера у најзначајнијим областима њиховог заједничког деловања.

Потписивањем Споразума Влада РС, организације послодаваца и синдиката (у даљем тексту: партнери) су се обавезали да ће своје понашање у свим областима свог деловања усмерити на реализацији преузетих обавеза.

Споразум важи за раздобље 2003-2005.год., осим ако у појединим поглављима није друкчије одређено.

Споразумом одређени циљеви и задаци захтеваће текуће праћење и анализирање постигнутих (остварених) резултата. Партнери су се обавезали да ће о текућим кретањима у социјално-економској области и о евентуалним изменама активности и новим мерама за остварење договорених циљева расправљати у Економско - социјалном савету, који је највиши орган социјалног дијалога у Републици Словенији.

Партнери су се сагласили да је заједнички циљ, који желе да остваре закључењем Споразума, уравнотежени социјално-економски развој.

Споразумом се одређују обавезе сваког од три партнера и дефинишу заједнички и појединачни задаци. Детаљи о понашању у појединим областима, за које партнери сматрају да је потребно, се одређују посебним сепаратима који су делови Споразума.

Партнери су се обавезали да ће у оквиру својих надлежности и у складу са својим могућностима тежити ка постизању

Споразумом наведених циљева и обезбедити извршење преузетих обавеза на свим нивоима своје организованости.

Настојање да се постигну договорени циљеви је заједничка обавеза свих партнера потписника Споразума, а евентуалне несагласности о томе ће се решавати посредством социјалног дијалога.

УРАВНОТЕЖЕН СОЦИЈАЛНО-ЕКОНОМСКИ РАЗВОЈ, АКТИВНОСТИ И УСЛОВИ ЗА ЊЕГОВО ОСТВАРЕЊЕ

Уравнотежен социјално - економски развој је, како је напред истакнуто, примарни циљ који партнери желе да постигну закључењем Споразума.

Партнери су се сагласили да је основни циљ економског развоја трајно повећавање благостања свих становника Словеније. Под тим се подразумева побољшање и повећање привредних, социјалних и подручних делова. Значајан услов за развој је и одговарајући ниво (степен) правне заштите. Повећање благостања ће се мерити традиционалним економским мерама развоја и индексом човековог развоја.

Партнери су се сагласили да је главни развојни задатак побољшање конкурентске способности и иновативности привреде и на знању формиране основе друштва, које је услов за активно прилагођавање технолошким променама и на светском тржишту. У том оквиру су од централног значаја јачање и даљи развој предузетничког сектора и улагање у знање и људи.

Трајни развој није могуће остваривати само обезбеђењем потребних материјалних добара и финансијских извора за одговарајући ниво социјалне заштите, већ ка том циљу мора тежити и целокупни социјални развој. Због тога се у друштву не захтева само уравнотежење

с могућностима економског развоја, већ и унутрашња, садржинска модернизација и долажење до заједничког циља. Основни стратешки циљ Словеније у области социјалног развоја је да се обезбеди снажна социјална заштита у држави, те да се омогући и промовише социјална свеобухватност.

Партнери су свесни да европски привредни и монетарни интеграцијски процес за Словенију и њене становнике доноси бројне нове изазове и нове социјалне ризике, те притиске на националну конкурентност. Због тога је несумњиво потребна јединствена акција партнера с којом ће се обезбедити да се по

укључењу у ове интеграције одржи достигнути ниво (степен) социјалне заштите и њен даљи развој, национална самосталност и култура, те могућност утицаја на свој даљи развој.

Партнери су се сагласили да су за постизање уравнотеженог социјално-економског развоја у Словенији потребни следећи услови:

1. привредни развој, који се заснива на:

- стабилним привредним односима,
- већој конкурентности словеначке привреде и регије,
- социјалном дијалогу и миру међу партнерима,
- уравнотеженој и стимулативној политици плата,
- улагању у здравље и заштиту на раду.

2. социјална заштита, која би произашла из:

- високе запослености и одговарајуће политике плата,
- активне социјалне политике,
- породичне политике,
- одговарајуће политике становања.

3. правна заштита, која би била обезбеђена:

- одговарајућим законодавством,
- одговарајућом и ефикасном судском заштитом,
- ефикасним надзором над применом закона и колективних уговора,
- увођењем и подстицањем разних облика вансудског решавања спорова
(помирење, арбитража).

1. ПРИВРЕДНИ РАЗВОЈ

Партнери су свесни да од достигнутог привредног развоја и привредног раста, који је по природи веома комплексан циљ за који је потребно обезбедити бројне услове, зависи успех њиховог заједничког пројекта, тј. будућег развоја Словеније. За обезбеђење појединих услова партнери су се обавезали да задатке и дужности поделе у складу са својим надлежностима и на начин одређен Споразумом.

1.1. Стабилни привредни односи

Партнери су свесни да је развој привреде могућ само у релативно стабилним односима, због чега ће настојати да се

успоставе такви односи који ће омогућавати улагање енергије, рада и капитала у развојне циљеве и знање.

Партнери су се сложили да међу основне услове стабилности, поред смиреног раста цена, спадају и уређено пореско законодавство, политика јавних финансија и финансијска дисциплина.

1.1.1. Смирен раст цена

Партнери су се сложили да је низак ниво инфлације не само један од услова за улазак у ЕУ и ЕМУ, већ пре свега услов који је нужен за остварење циљева Споразума. Партнери ће због тога деловати у правцу да до уласка у ЕУ, испуне Маастрихтске критеријуме који се односе на инфлацију.

Задаци партнера за реализацију наведеног циља су:

а) Влада ће:

- уважавати либерализацију цена производа и услуга у овим областима тако да ниво цена омогућава покриће економско оправданих трошкова тих производа и услуга и који у задовољавајућој мери развија конкурентске делатности које спречавају неоправдан раст цена. У областима у којима либерализација цена није могућа, контрола над ценама биће пренета на секторске регулаторе или ће остати у надлежности Владе. Влада ће (комбинацијом монетарне, фискалне и доходне политике) спроводити рестриктивнију политику непосредног регулисања цена уз постепено повећање контролисаних цена или политику посредног регулисања цена уз увођење методологије формирања цена, којом би отклањала ценовне диспаритете, обезбеђивала ценовну стабилност, конкурентност и ефикасност деловања економских субјеката. При томе просечан раст регулисаних цена не би био већи од циљног годишњег степена инфлације;

- о активностима противинфлацијске политике упознавати Банку Словеније, да би омогућила оптималну координацију економске политике;

- редовно упознавати социјалне партнере о евентуалним променама макроекономских оквира и показатеља.

б) послодавци ће улагањем средстава у развој знања и технологије и увођењем савремених метода за повећање продуктивности рада доприносити стабилности цена.

ц) синдикати ће своје чланове и чланице подстицати да при тражењу нових решења и измени у циљу побољшања социјалног и

материјалног положаја запослених тражити пре свега решења за постизање што бољих радних и пословних резултата.

1.1.2. Пореска политика

Партнери су свесни да је одговарајућа пореска политика један од врло ефикасних механизма за обезбеђење повољних привредних односа и да због обезбеђења стабилних привредних односа у области пореског законодавства није паметно веома често посезати. Без обзира на то, партнери сматрају да су у позитивном пореском законодавству потребне одређене измене и доношење новог законодавства, првенствено у правцу правичније прерасподеле пореских терета, те коришћење нових до сада премало коришћених пореских извора. Партнери су се сложили да је за постизање ових циљева потребно донети:

- **Закон о порезу на доходак правних лица**, који би у највећој могућој мери оптеретио сваког пореског обвезника адекватно његовој привредној моћи, спречио пресељење пореске основе у иностранство, обезбедио неутралност пореског система, те конкурентност наступа субјеката на тржишту;

- **Закон о порезу на приход**, припремљен у 2003.год. који ће се заснивати се на принципима којима ће се омогућити подизање општих олакшица за све обвезнике и у вези с тим растерећења, посебно оних у нижим доходовним разредима, те већа једнакост и транспарентност пореског третирања дохотка. Закон о порезу на приход треба да садржи решења да се отпремнине због отказа уговора о запослењу по Закону о радним односима не опорезују већ у 2004.години. Закон ће бити донет уз сагласност социјалних партнера о основним принципима који ће бити поштовани у припреми закона. Законом ће у 2005., 2006. и 2007. год. бити омогућено постепено повећање неопорезованог дела до нивоа основног износа минималног дохотка. Социјални партнери ће у септембру 2003.год. проучити могућности изузетног снижења пореских обавеза у 2004.год. за обвезнике у најнижим доходовним разредима;

- **Закон о порезу на непокретности**, којим ће се заменити постојећи систем давања на непокретности (порез на имовину, накнада за коришћење грађевинског земљишта) и отклонити његове слабости.

Партнери су се сложили да је за постизање циљева потребно проучити и могућност укидања Закона о порезу на исплаћене плате, у вези с бољим, целовитим неопорезивањем имовине и других пореских извора. Без обзира на то у 2005.год. доња граница неопорезованих исплаћених плата биће увећана за степен инфлације у 2003. и 2004.год. (односно до износа 150.000 СИТ). Уважавајући ситуацију у јавним финансијама у септембру 2003.год. проучиће се могућност подизања доње границе неопорезованих исплаћених плата у 2004.години.

Партнери су се сложили да је потребно убрзати припреме у изради Закона о учешћу запослених у добити друштва (предузећа). Законом се морају у основи обезбедити развојне функције добитка и омогућити додатно стимулисање запослених у успешним предузећима на порески стимулативан начин.

1.1.3. Јавне финансије

Рационална употреба јавних средстава и што боље уравнотежене јавне финансије нису само услови за пријем у ЕУ, већ су један од основних услова стабилног развоја. Због тога су социјални партнери увек овој области посвећивали нарочиту пажњу. Претерани раст јавних издатака може угрозити заједничке напоре социјалних партнера која се односе на раст цена и оптерећење привреде, те на претешка ограничења по систем јавних услуга. Због тога ће партнери подржати промене које су потребне за обезбеђење стабилног система јавних финансија.

Основно стратешко опредељење фискалне политике је реструктурирање јавних финансијских расхода и прихода, што би подстицајно утицало на конкурентност привреде и у средњорочном периоду омогућило постепено уравнотежавање јавних финансија без повећања њиховог учешћа у БДП.

Задаци партнера за реализацију постављених циљева у овој области су:

а) **Влада** ће припремити одговарајуће измене односно нова решења у области јавних финансија, тако:

- да ће у области јавних финансија тежити уравнотежењу истих на начин који би на једној страни омогићио да се већи део буџетских средстава намени за развојне пројекте, а на другој страни ће омогућити и растерећење привреде снижењем (умањењем) учешћа јавних финансијских прихода у БДП. Поступним снижавањем јавног финансијског дефицита смањиће се и потреба за

додатним задуживањем државе и у вези с тим трошкови његовог финансирања. Политика јавних финансија у претходном четворогодишњем периоду је због тога била усмерена к повећању фискалне савладљивости те алокацијске и техничке ефикасности у циљу стварања околности које би подстицајно утицале на привредни развој у држави и омогућило постепено повећање благостања становника уз релативно нижи ниво јавних финансијских издатака;

- да ће у области пословања државне управе омогућити рационалнију организацију управе и у вези с тим одређене буџетске уштеде. Нарочито ће укидање органа и организација у саставу министарстава у областима у којима такав статус није потребан, омогућити рационалнију организацију пратећих функција (кадровске, финансијске, рачуноводствене итд.). С тим би се умањио број буџетских корисника и омогућило рационалније извршавање задатака. Уштеде у јавним финансијама биле би омогућене оснивањем јавних агенција у областима у којима ће се организационим решењима обезбедити поштовање савременог менаџерског приступа у привређивању јавним средствима. Смањење трошкова јавне управе ће допринети и програм укидања административних препрека (забрана) односно реализација антибијрократског програма у пракси. Уз рационализацију јавне управе потребно је нагласити и паралелно бригу за побољшање квалитета с аспекта корисника јавних услуга;

- да у пензијском осигурању не буде нових издатака, који би финансијски оптерећивали пензијски фонд и државни буџет;

- што ће, за уважавање директиве ЕУ 2000/35/ЕЦ којом се уређују начин и рокови плаћања обавеза у комерцијалним пословима, предложити одговарајуће законодавство, које ће додатно помоћи разрешењу недисциплине плаћања;

- што ће, у припреми одговарајућих измена односно нових решења у области јавних финансија, трагати за циљем да се укупни део оптерећења у оквиру трошкова рада (расходи и приходи) не повећава.

б) послодавци

Послодавачке организације ће се старати да отклоне препеке за стварање стабилних економских, социјалних и радних односа, који би обезбедили поштовање права запослених код послодаваца као и већу финансијску дисциплину, нарочито поштовањем пореских и других финансијских прописа.

ц) синдикати

Синдикалне организације ће обавештавањем, информисањем и образовањем свог чланства доприносити остваривању социјалног дијалога о основним односима између послодаваца и радника.

1.2. Конкурентност и реструктурирање словеначке привреде и регија

Партнери су констатовали да је за постизање постављених циљева потребно повећати конкурентност словеначке привреде и регија. Партнери су се сложили да повећаној конкурентности доприносе мере Владе за обезбеђење стимулативног привредног миљеа, али пре свега активности на нивоу предузећа и организација, где највећи допринос могу дати послодавци и запослени. Партнери су свесни да је привредни развој уз одговарајуће макроекономске услове могуће остварити само уз повећање продуктивности рада, иновативности, технолошког развоја, те повећаним улагањем у знање и развој човекове активности, што је повезано и с одговарајућим условима рада и ефикасном организацијом.

Партнери су свесни да је за повећање конкурентности словеначких регија које највише заостају у развоју, потребна активна регионална политика која се заснива на принципу солидарности, али ипак с циљем активирања сопствених развојних потенцијала сваке поједине регије.

Задаци партнера за реализацију наведених циљева:

а) **Влада** ће усвојити и применити мере за јачање конкурентности привреде у три правца:

- повећања конкурентне способности предузећа,
- активне политике подстицања складног регионалног развоја,
- завршетка транзиционог реструктурирања и приватизације.

За мере у области повећања конкурентне способности предузећа Влада ће усвојити Програм подстицања предузетништва и конкурентности, који ће представљати интеграцију (збир) мера и инструмената развојне политике за стварање стимулативног миљеа за предузетништво. Мере ће бити усмерене, на једној страни, на стварању бољих подстицајних системских услова за предузетништво, првенствено усвајањем програма за отклањање административних сметњи, побољшањем деловања државне управе и отклањање колизије у прописима, а на другој страни у обезбеђивању развојних подстицаја предузећа за јачање њихове конкурентне способности на међународном тржишту. Влада ће

поштовати смернице и политику ЕУ усмерене на повећање конкурентности и постизања Лисабонских циљева у складу с којим би у ЕУ до 2010. год. била остварена веома динамична, конкурентна, миљеу угодна и на знању заснована економија. При томе би се достигла пуна запосленост и повећала економска и социјална укљученост.

Развојни подстицаји ће се додељивати у складу са стратегијом развоја и правилима ЕУ о додељивању државне помоћи перспективним предузећима, без обзира на величину предузећа, облик регистрације, грану односно делатност, локацију и својину. Држава ће при усмеравању развојних подстицаја нарочито следити следеће развојне циљеве:

- смањење заостатка у продуктивности, која је у просеку три до четири пута нижа од просечне продуктивности у ЕУ, уз поспешивање улагања у знање и иновативност, технолошки развој и повезивање предузећа,

- развојни подстицаји биће усмерени к јачању способности предузећа и грана за развојно и тржишно реструктурирање односно кадровско реструктурирање и прилагођавање економским захтевима. За овај циљ биће коришћена и средства за структурално усклађивање,

- поспешивање тренда настајања нових предузећа, који је у последњем периоду у опадању и нових инвестиција за стварање квалитетних радних места. Подстицања ће бити пвенствено намењена новим инвестицијама у регијама које заостају у развоју и инвестицијама у производе и услуге с високо додатним вредностима,

- подстицање интернационализације словеначких предузећа, успостављање стратешких повезивања словеначких предузећа с предузећима у иностранству и стварање системских услова за лакши приступ предузећа на иностраним тржиштима. Држава ће подстицати прилив страних инвестиција и инвестиције словеначких предузећа у иностранству, те обезбеђивати подршку нарочито мање и средње великим предузећима при наступању на међународном тржишту.

За побољшање положаја и повећање конкурентности предузећа у текстилној индустрији, конфекцији, кожарској индустрији и индустрији обуће, Влада ће до краја 2003.год. наставити са израдом Програма прилагођавања словеначке текстилне, конфекцијске, кожарске и обућарске индустрије условима тржишта ЕУ 2000.-2003. После овог периода ће за

побољшање положаја и повећање конкурентности предузећима у споменутих гранама бити одређена помоћ у облику развојних подстицања и помоћи у складу с одредбама Закона о помоћи за решавање и реструктурирање привредних предузећа ("Службени лист РС", бр. 110/2002.).

Влада ће у вођењу поступака приватизације предузећа у својини државе поштовати социјални дијалог уз учешће свих партнера и одговарајућим решењима обезбедити правне могућности за куповину истих од стране домаћих субјеката.

Влада ће кроз измене закона ојачати статус програмских савета у регијама и обезбедити боље и ефикасније деловање регионалних агенција за развој. На програмски начин ће повезати расположива средства из структурних фондова ЕУ о потребама које произлазе из регионалних развојних програма;

б) послодавци и њихове организације ће подстицати своје чланове да у циљу повећања конкурентне способности предузећа улажу у технолошки развој и у складу с тим у стручно усавршавање радника и њихове боље радне услове. У креирању политике плата настојаће да потраже нове видове напређивања радника које ће обезбедити веће задовољство радника, што ће такође допринети повећању конкурентне способности предузећа;

ц) синдикати ће преко својих организација и представника у предузећима утицати на освешћивање радника за њиховим сталним образовањем и стицањем нових знања. Такође ће се залагати за већу информисаност запослених и њихово интензивније укључивање у одлучивању у предузећима. На тај начин ће се повећати могућност за ефикасно прилагођавање радника променама у организацији и технологији у радној околини. Синдикати ће учествовати у припреми и изради развојних програма регија у оквиру програмских одбора којима ће се подстицати стручно образовање радника а у циљу јачања конкурентне способности предузећа.

1.2.1. Професионално и стручно образовање

Партнери су се сагласили да учествују у предлагању професионалног и стручног образовања на свим нивоима односно при одређивању стандарда знања, при прихватању програма образовања и при извођењу образовања. Квалитетно професионално и стручно образовање се мора заснивати на промени образовања у школи и у радном процесу. Једино је тако могуће достићи развој професионалне социјализације и компетенцију, које су од значаја за

постизање конкурентности у привреди и истовремено за развој професионалне каријере појединаца.

Партнери ће имати улогу независног заступника за заштиту права ученика и шегрта.

Подржава се већа отвореност образовних програма.

Школе морају остварени део курикулума ускладити са социјалним партнерима на регионалном нивоу и у струци како би се омогућило брже реаговање школе на потребе предузећа, околине и тржишта рада.

Задаци партнера за реализацију наведених циљева:

а) Влада ће:

- системским мерама омогућити дерегулацију и еластичност система професионалног образовања те подржати аутономност школа и њихово повезивање са социјалним партнерима на регионалном нивоу,

- изменама системског законодавства подржати децентрализацију управљања система професионалног и стручног образовања уз пренос неких надлежности на регионални ниво,

- субвенционирањем цене оспособљавања стручних радника код послодавца за обављање образовне функције и обезбеђењем буџетских средстава за сопствено учешће при коришћењу средстава европских структуралних фондова, обезбедити услове за подршку образовне функције послодаваца,

- успоставити регионалне савете за развој људских ресурса,

- системским мерама поспешити увођење сертификационог система,

- у области образовања одраслих побринути се за:

а) повећање основног нивоа знања и оспособљености до нивоа четворогодишњег школског образовања, побољшање квалификационог структуре и смањење структурног нескалда на тржишту рада,

б) мере које ће подстицати распитивање о образовању код свих људи, првенствено код оних без основног знања или с неодговарајућим знањем,

ц) финансијске подстицаје за развој образовања одраслих.

б) послодавци ће:

- отворати места за учење и практично образовање шегрта, ученика и студената,

- оспособљавати своје стручне раднике за ментарство шегрта, ученика и студената,

- на регионалном нивоу учествовати с школама у одређивању отвореног дела курикулума,
- учествовати с надлежним министром при размештању образовних програма,
- учествовати при установљењу међупредузетничких центара за практично оспособљавање мајстора, пословођа, шегрта и студената,
- преко својих организација организовати проверавање практичног образовања шегрта и ђака,
- организовати завршне испите практичне оспособљености шегрта и ученика у професионалном образовању,
- предлагати нове позивне (професионалне) стандарде,
- предлагати каталоге стандарда стручних знања и спремности за увођење сертификационог система.

ц) синдикати ће:

- подстицати стручне раднике да се оспособе за ментарство шегртима, ђацима и студентима,
- учествовати при заједничким проверама и практичном раду завршног испита шегрта и ђака у позивном образовању,
- подстицати стручне раднике да се оспособе за чланове комисија за проверу и потврђивање знања за добијање националних позивних квалификација,
- учествовати при провери и потврђивању националних позивних квалификација.

1.3. Социјални дијалог

Партнери су се сложили да је социјални дијалог основни услов за њихово заједничко и појединачно деловање, те да се само у условима мира могу постићи значајни циљеви. Због тога ће партнери у свакодневном деловању настојати да остваре такве међусобне односе који ће омогућити разрешење конфликтних односа и напетости између учесника.

Партнери се слажу да је модел социјалног дијалога, који су развили последњих десет година, дао задовољавајуће резултате. Због тога постоји свест да је социјални дијалог механизам који се непрестано развија и допуњује, прилагођава новине односима који су последица промена у широј и ужој околини. Да би се успоставио механизам, који би се правовремено и примерено одазивао новим односима и служио својој намени, социјални партнери ће

непрестано употпуњавати своја знања и вештине које су потребне за успешно вођење социјалног дијалога међу партнерима.

У усавршавању и развоју система колективних уговора и учвршћивању социјалног дијалога на свим нивоима, партнери ће по потреби успоставити и нове облике сарадње, који су познати у државама чланица ЕУ (заједнички одбори социјалних партнера за различита подручја и одбори за социјални дијалог на нивоу делатности, регије, општине, предузећа и заводи) и нове институције за мирно решавање спорова (медијација, концилација итд.). Партнери ће настојати да изграде социјални дијалог који би омогућио свим заинтересованим репрезентативним синдикатима и организацијама послодаваца укључивање у организоване облике социјалног дијалога на различитим нивоима.

Партнери се обавезују да ће убрзати рад на припреми Закона о колективним уговорима, тако да буде припремљен што пре, уз предвиђање да се о њему до краја септембра 2003. год. води расправа у Државној скупштини на основу новог радног законодавства. Услов за доношење закона је сагласност социјалних партнера о кључним питањима.

Партнери ће се активно укључити у извођењу пројекта ПХАРЕ "Подстицање социјалног дијалога у Словенији". Партнери ће обезбедити да се у активности предвиђене програмом укључи што већи број представника послодавца и радника свих нивоа (национални ниво, ниво делатности и предузетнички ниво). Тако би се социјалним дијалогом на ниво Европске уније, с праксом држава чланица Европске уније и с најуспешнијим примерима социјалног дијалога из непосредне праксе у појединим делатностима и предузећима, било упознато што више непосредних учесника социјалног дијалога у Републици Словенији.

1.3.1. Економско-социјални савет РС (ЕСС)

Партнери су се сложили да Економско-социјални савет остаје централни и отворен орган социјалног дијалога у РС. Све евентуалне измене које се тичу деловања и организованости ЕСС биће усвојене сагласно.

Партнери су сагласни да у циљу ефикасног и квалитетног рада ЕСС предузима следеће:

а) Влада ће се као партнер у трипартитном дијалогу залагати за активан и стваралачки дијалог међу партнерима о свим питањима од заједничког интереса и убудуће финансијски и кадровски

помагати деловање Економско-социјалног савета. Као послодавац запосленима у јавном сектору Влада ће убудуће водити социјални дијалог с представницима запослених и учествовати као партнер у закључивању колективних уговора.

б) послодавци ће у будућем учешћу у ЕСС доприносити јачању социјалног дијалога на националном нивоу. Они ће подржати социјални дијалог на нивоу делатности и подстицати своје чланове, представнике предузећа у активнијем учешћу у социјалном дијалогу на нивоу делатности и на националном нивоу, а нарочито их подстицати к успостављању стваралачког социјалног дијалога на нивоу предузећа и у непосредном контакту између послодаваца и запослених у радним јединицама и на радним местима. Подржаваће улогу добровољних послодавачких организација као социјалних партнера и странака колективних уговора.

Послодавци ће обезбедити веће учешће својих представника у активностима у оквиру наведеног пројекта Пхаре и у другим образовним програмима намењених послодавцима организованих од стране различитих европских институција с циљем да се развије и повећа оспособљеност словеначких послодаваца за социјални дијалог.

ц) синдикати ће у будућем учешћу у ЕСС доприносити јачању социјалног дијалога на националном нивоу и залагати се за успешан дијалог на нивоу делатности, регије, општине, друштва и завода. Синдикалне организације ће обезбедити што веће учешће својих представника у напред наведеном пројекту и побринути се у оквиру својих могућности и надлежности за што бољу информисаност свог чланства о њиховим правима и обавезама.

1.4. Политика плата

Партнери су се сложили да је у периоду важења Споразума потребно у трипартитном дијалогу одредити заједничке смернице те критеријуме и мерила које ће поштовати при формирању и изградњи политике плата на нивоу делатности и на нивоу предузећа, завода или других организационих облика. Партнери се слажу да ће се залагати за такву политику плата у јавном и приватном сектору која ће у што већој мери доприносити снижењу инфлације. При усклађивању плата поштоваће се однос између курса ЕУРА и СЛТ те инфлација у изабраним државама чланица ЕУ те кретање цена животних потреба у Р.С.

Партнери смарају да је минимална плата запослених, као најнижи ниво плате коју послодавац може исплатити раднику за рад у пуном радном времену, потребно одржати као законско решење, јер се само тиме обезбеђује утуживост овог права. Достигнута висина се је на основу посебног механизма усклађивања приближила европском сразмерном односу с обзиром на просечне плате запослених у прерађивачким делатностима.

Кључни акти за одређивање плата су колективни уговори. Поред овога постоје посебни закони у областима где као послодавац или финансијер непосредно или посредно наступа држава. Споразумом и Договором о политици плата социјални партнери одређују оквирна усмерења и услове за одређивање плата, чија садржина је у складу с заједничком вољом социјалних партнера озакоњена.

1.4.1. Дугорочни циљеви

Дугорочни циљеви које су поставили партнери су:

- уравнотежен и реалан раст цена,
- разрешење проблематике коју представља разлика између минималне и потпуне (излазне, циљне) плате,
- одређивање минималне плате,
- јачање стимулативних елемената плате,
- увођење учешћа радника у добитку предузећа.

Партнери су се сложили да је уз даљи привредни раст потребно обезбедити реално пораст плата која произлази из постигнутих резултата и значи поделу новоостварене вредности и међу запосленима у складу с колективним уговорима. Реалан раст бруто плата по запосленом мора заостајати бар за 1% у односу на раст продуктивности, те тако омогућити улагање у развој, обезбеђење нових радних места и повећање социјалне заштите. Планиране промене у области плата у јавном сектору, које буду произашле из усвојеног Закона о систему плата у јавном сектору, биће примењиване постепено и неће угрозити достизање наведеног циља.

За време важења Споразума социјални партнери се обавезују да припреме предлог посебног закона којим ће се уредити минимална плата.

Партнери су свесни да плате поред трошковног (расходног) имају и мотивацијски аспект и да значајно могу допринети

постизању бољих резултата. Због тога ће се залагати за развој и даље јачање система награђивања радника у правцу стимулисања и награђивања постизања бољих резултата при раду, како на индивидуалном тако и на заједничком нивоу.

Партнери су се сложили да треба убрзати припреме за израду Закона о учешћу запослених у добити друштва (предузећа). Закон мора омогућити додатно стимулисање запослених у успешним предузећима на порески стимулативан начин.

1.4.2. Краткорочни циљеви

Краткорочни циљеви које су поставили партнери су већ опредељени у усвојеном Договору о политици плата за 2002.-2004.год. ("Сл.лист РС", бр. 52/02).

1.4.3. Регрес за годишњи одмор

Регрес за годишњи одмор за 2003.год. износи најмање 132.710 толара (1ЕУ = 232 СЕТ) а највише 70% просечне плате у РС, на основу последњег податка Статистичке службе РС.

У наредним годинама важности Споразума минимални износ регреса ће се одређивати тако што ће се регрес за претходну годину повећати за раст цена животних потреба без цена алкохолних пића и дувана.

1.5. Заштита и здравље при раду

Партнери су се сложили да су заштитни и здрављу пријатни радни односи основни предуслов дугорочног развоја. Благовремена брига послодаваца за отклањање неодговарајућих и по здравље штетних радних односа значајно спречава скупље дугорочне негативне последице по здравље људи. Смањење штета при раду, повреда здравља, професионалних болести, болести у вези с радом, инвалидности као последица рада, те свих врста апсентизма мора бити основна брига партнера на подручју заштите и здравља при раду.

К већим активностима у овој области обавезују прописи Европске уније које је Словенија преузела или ће их преузети и уградити у свај правни систем. Партнери ће у оквиру својих надлежности учинити напор да се што пре и у потпуности претходно оствари. Партнери се слажу да су улагања у побољшање радних односа за послодавце могуће финансијско оптерећење, због

чега треба потражити решења која би тај терет некако олакшали тако да краткорочни трошкови не би били разлог за изостанак труда послодаваца за обезбеђивање здравља и заштите при раду. Партнери су такође сагласни да је потребно одредити диференциране стопе доприноса за случај професионалне болести или повреде при раду у оквиру инвалидског и здравственог осигурања, тако да нове стопе доприноса буду координиране са Саветом за заштиту и здравља при раду и у сагласности с Економско-социјалним саветом.

Задаци партнера у овој области су:

а) **Влада** ће свој допринос побољшању заштите и здравља при раду обезбедити припремом националног Програма заштите и здравља при раду и његовим што скоријем усвајању. Посебна пажња ће бити посвећена професионално оболелим запосленим.

За подршку послодавцима при развијању заштите и здравља при раду Влада ће успоставити и развијати информациони систем, реформисати програм образовања и оспособљавања, развијати методе заштитне праксе помоћу саветовања, бесплатних упутстава и других помоћних средстава. Надзор над применом прописа у области заштите и здравља при раду ће се темељити на превентиви, дакле, на усмерењу у помоћи и саветовању пре кажњавања, који не сме успорити отклањање недостатака и примене мера за обезбеђење заштите и здравља при раду.

б) **послодавци** и њихове организације, као и Влада у својству послодавца, ће се побринути да као сваки послодавац поштују захтеве који произлазе из донетих прописа у области здравља и заштите при раду, те старати се за обезбеђење здрављу и раду пријатног миљеа (средине), те на дужи рок допринесити смањењу обољења запослених и личних непосредних трошкова због повреде на раду и боловања одсутних, те посредних односно јавних трошкова за здравствено, пензијско и инвалидско осигурање.

ц) **синдикати** ће органе и представнике својих организација на нивоу делатности, регије, општине, друштва и завода образовати и оспособљавати за освешћивање и сазнање запослених о потребној бризи за здравље и заштиту при раду, које мора обезбедити послодавац и за појачану бригу коју су дужни обезбедити радници сами.

у Крагујевцу,
дана 03.09.2003.год

Доц. др Мијал Стојановић, с.р

Параскева МИХАЈЛОВИЋ, дипл. правник, пом. директора

Републичког завода за тржиште рада, у пензији

УСЛОВИ ЗА САМОСТАЛНО ОБАВЉАЊЕ ДЕЛАТНОСТИ ПРИВАТНИХ ПРЕДУЗЕТНИКА

Приватни предузетник самостално обавља делатности, под условима и на начин утврђен Законом о приватним предузетницима ("Службени гласник СРС", бр. 54/89, 9/90 и "Службени гласник РС", бр. 19/91, 46/91, 31/93, 53/93, 67/93, 48/94, 53/95 и 35/2002)¹⁾.

Приватни предузетник, у смислу овог закона, је физичко лице, које ради стицања добити, оснива радњу и самостално обавља делатност (у даљем тексту: предузетник).

Делатности које предузетник може самостално да обавља утврђене су савезним прописом о класификацији делатности, затим уметнички и стари занати и послови домаће радиности. Уметнички и стари занати и послови домаће радиности обухватају, нарочито, филигранску делатност, опанчарску, грнчарску, као и израду предмета који имају естетско обележје народног стваралаштва (члан 2. Закона).

Послови, који се сматрају уметничким и старим занатима, односно пословима домаће радиности утврђени су Правилником о одређивању послова који се сматрају уметничким и старим занатима, односно пословима домаће радиности ("Службени гласник РС", бр. 9/96, 11/96, 3/98 и 15/2000).

Према овом правилнику, уметничким занатима сматрају се послови обликовања племенитих материјала, камена, метала, дрвета, стакла и других метеријала, при чијој изради долази до изражаја лични укус и вештина произвођача по замисли и нацрту

¹⁾ Закон о приватним предузетницима, под називом "Закон о личном раду", донет је 1989. године, објављен је у "Сл. гласнику СРС", бр.54/89 и ступио је на снагу 3. децембра 1989.године. Измене и допуне овог закона објављене су у "Сл. гласнику СРС",бр.9/90 и "Сл. гласнику РС", бр.19/91, 46/91, 31/93, 39/93,53/93,67/93,48/94,53/95 и 35/2002. Изменама и допунама објављеним у "Сл. гласнику РС", бр.53/95, промењен је назив у "Закон о приватним предузетницима". Ова измена је на снази од 5. јануара 1995. године.

ствараоца или другог лица (израда таписерија и другог уметничког ткања, уметничка обрада камена, стакла, глине, керамике, гипса и сличних материјала); старим занатима сматрају се послови израде и дораде предмета на начин и под условима којима се чува и одржава израз традиционалног стваралаштва (лончарски, грнчарски, коларски, казанцијски и други занати); и домаћом радиношћу сматрају се послови израде и дораде предмета код којих преовлађују ручни рад и који имају естетско обележје изражено народном уметношћу (плетење, ткање, штрикање, хеклање итд.).

За обављање самосталне делатности, предузетник оснива радњу, односно одговарајући облик пословања, као што су: радионица, канцеларија, биро, сервис, агенција, студио, пансион, апотека, ординација и сл. Предузетник може основати само једну радњу, с тим што делатност може да обавља и у више посебних простора на територији исте или више општина.

Једну радњу, за обављање једне или више делатности, може основати и више физичких лица - ортачка радња. Ортачку радњу може основати највише 10 физичких лица, закључивањем уговора о оснивању ортачке радње, којим основачи - ортаци, уређују међусобне односе, права, обавезе и одговорности. Уговор о оснивању ортачке радње садржи нарочито: имена оснивача, уложена средства, делатности које се обављају, пословно седиште, име лица овлашћеног за представљање и заступање, међусобна права и одговорности. Ортачка радња престаје ако остане један оснивач.

Оснивач, односно оснивачи ортачке радње, управљају радњом, а за обавезе које проистекну у обављању делатности, одговарају целокупном имовином.

Изменама и допунама Закона о приватним предузетницима ("Службени гласник РС", бр.35/2002), које су у примени од 28. јуна 2002. године, извршена је одређена либерализација поступка регистровања радњи, избегнуто непотребно администрирање, извршена дерегулација и смањење нормативизма, односно извршено прописивање само законског минимума за отпочињање и обављање делатности предузетника.

Циљ ових измена је да поступак оснивања радњи постане једноставнији, бржи и јевтинији, како би се омогућило што већем броју лица да отпочну самостално обављање делатности и тиме створе услове за сопствено запошљавање и запошљавање других лица, улагањем, пре свега, сопствених средстава у привредни развој.

ОПШТИ УСЛОВИ ЗА ОБАВЉАЊЕ ДЕЛАТНОСТИ

Предузетник може основати радњу ако су испуњени законом прописани услови: 1) да има општу здравствену способност, а за обављање одређених делатности (здравство, производња и промет животних намирница и средстава за негу и улепшавање лица и тела, угоститељство, пружање услуга смештаја и исхране туристима у домаћинствима, пружање услуга хигијенске неге и услуга у области социјалне и дечије заштите), предузетник и запослени у радњи, мора да испуњава и услове у погледу здравствене способности утврђене прописима о заштити становништва од заразних болести; 2) да је пословно способан; 3) да му правоснажном судском одлуком није забрањено обављање одређене делатности, односно да му правоснажним решењем о прекршају није изречена заштитна мера забране обављања делатности, док трају правне последице осуде, односно заштитне мере; 4) да има опрему и кадрове који су прописани за обављање делатности, као и одговарајући простор, осим ако природа делатности, односно послова то не захтева (надлежни министар одређује делатности за чије обављање није потребан посебан пословни простор).

Новелираним одредбама Закона, изостављене су, као непотребне и сувишне одредбе које се односе на стручну спрему потребну за обављање одређених делатности. Регистрациони орган ће од оснивача радње тражити доказе о завршеној школској спреми, само када је то прописано посебним прописима.

Пословни простор - За обављање делатности, предузетник мора обезбедити одговарајући пословни простор, који испуњава прописане услове, осим ако је у питању делатност, односно послови, који су по својој природи такви да за њихово обављање није потребан посебан пословни простор - послови који се могу обављати код наручиоца или од места до места.

Према одредбама члана 11. став 1. и 3. Закона о приватним предузетницима, предузетник може да обавља делатност у простору који испуњава прописане услове. Испуњеност прописаних услова, надлежни орган утврђује у поступку редовног инспекцијског надзора. Само за одређене делатности које су изричито наведене у члану 11. став 2. Закона, предузетник је дужан да, пре почетка обављања делатности, прибави акт

надлежног органа о утврђивању испуњености прописаних услова.

Значи, предузетник је и даље дужан да обезбеди прописане услове у простору у коме ће обављати делатност, али више није увек у обавези да пре почетка рада (да би могао да региструје радњу), прибави акт надлежног инспекцијског органа о испуњености минималних прописаних услова. Предузетник може да пријави регистравање радње, отпочне обављање делатности и да у току рада прибави акт надлежног органа о испуњености прописаних услова.

Пре почетка обављања делатности, сагласно ставу 2. члана 11. Закона, предузетник је дужан да прибави акт надлежног органа о утврђивању испуњености услова у погледу безбедности и заштите здравља на раду, заштите животне околине, санитарно-хигијенских и здравствених услова и опремљености, као и других прописаних услова за пословни простор у коме ће обављати делатност, за следеће делатности: 1. производња, промет, дистрибуција, прерада, одлагање, ускладиштење опасних, штетних и отпадних материја, нуклеарне енергије, нафте и нафтних деривата, отрова, лекова, опојних дрога и помоћних лековитих средстава, средстава и опреме у медицини која емитују јонизујућа зрачења, хемикалија, лепкова, растварача, боја, средстава за дезинфекцију, дезинсекцију и дератизацију и сирове коже; 2. производња и флаширање воде за пиће; 3. обављање здравствене делатности у стационарним условима и другим облицима здравствене делатности; 4. индустријска производња животних намирница; 5. промет свежег меса и пружање услуга исхране у угоститељском објекту.

За остале делатности, надлежни органи утврђују да пословни простор испуњава прописане услове за обављање одређене делатности, у поступку редовног инспекцијског надзора.

Суштина примене одредбе члана 11. став 1. и 3. Закона, јесте да се делатности морају обављати у простору који испуњава прописане услове (у односу на врсту објекта, локацију истог, осветљење, проветравање, електричне и друге инсталације, опрему и оруђа за рад и др.). Предузетнику је олакшан почетак рада тиме што није обавезан да предходно прибавља решења надлежних инспекцијских органа о испуњености услова. Међутим, он се не ослобађа обавезе да те делатности обавља под прописаним условима, већ је његова одговорност појачана и претпоставља

обавезу да се предходно код регистрационог органа и надлежних инспекцијских служби информише о прописаним условима и да те услове испуни, након чега ће се појавити код регистрационог органа и пријавити оснивање радње.

Као доказ о испуњености услова из члана 11. ст. 1. и 3. Закона, регистрациони орган ће од оснивача радње затражити писмену изјаву, којом оснивач потврђује:

да је упознат са прописаним условима за обављање тражене делатности (у погледу простора, опреме и сл.),

да је све прописане услове испунио у простору који је навео као седиште радње (или издвојени простор), те да такву изјаву својеручно потпише под пуном одговорношћу за тако преузете обавезе.

О испуњености услова за обављање одређене делатности решење (закључак) доносе инспекцијски органи надлежни за поједине области: санитарна, здравствена, тржишна, пољопривредна, ветеринарска, туристичка, еколошка, инспекција заштите на раду и друге. Која ће инспекција поступати зависи од врсте делатности радње, о чему ће се оснивач обавестити приликом подношења пријаве за упис радње у регистар.

За обављање делатности предузетник може користити и простор изван пословног седишта, на територији исте или друге општине, с тим што се и за тај простор мора извршити упис у регистар надлежне општине, према седишту простора.

Ако се делатност обавља у стану, оснивач је обавезан да надлежном инспекцијском органу омогући преглед простора у коме се делатност обавља.

Најновијим изменама и допунама члана 15. Закона, брисане су одредбе којима је било предвиђено да пријава садржи и основ коришћења простора у коме ће се делатност обављати, као и шта може да послужи као доказ о основу коришћења простора у коме ће се делатност обављати. Тиме је знатно поједностављен и убрзан поступак регистравања радње. Сада регистрациони орган, као седиште радње - простор у коме ће се обављати делатност, уписује простор који оснивач назначи у пријави, без упуштања у правни основ коришћења.

Зависно од делатности која ће се у радњи обављати, простор мора испуњавати услове прописане посебним прописима за односну делатност. Тако, на пример просторије у којима се пружају хигијенске услуге (фризерске, маникирске и педикирске, козметичке, салони за масаже и соларијуми и др.), морају

испуњавати услове прописане Правилником о ближим санитарно-хигијенским условима за објекте за одржавање личне хигијене (“Сл. гласник РС”, бр. 17/2000), и то: 1. да су грађене од чврстог материјала који омогућава одржавање микроклиматских услова потребних за очување здравствене исправности предмета опште употребе и да су грађевинско-технички и просторно погодне за пружање одређених услуга; 2. да су функционално повезане и подељене на посебна одељења, уколико се у објекту пружају различите хигијенске услуге или исте хигијенске услуге особама различитог пола; 3. да су заштићене од глодара и инсеката, као и сваког другог утицаја околине који би могао штетно деловати на хигијенско стање у просторијама; 4. да је у њима обезбеђена хигијенски исправна топла и хладна, текућа вода; 5. да су снабдевене уређајима за отклањање отпадних вода и других отпадних материја на хигијенски начин.

Зависно од врсте хигијенске услуге, да ли се у простору врши само једна или више различитих хигијенских услуга, или се врше хигијенске услуге особама различитог пола, утврђени су посебни и прецизни услови у погледу броја, величине, висине радних просторија, санитарних и других просторија, простор за рад по столици или лежају за рад или кревету за сунчање, простор за чекање и слично.

Здравствене делатности могу се обављати у одређеној области здравствене заштите, односно специјалистичкој грани организованој у складу са законом, под условом да су обезбеђене одговарајуће просторије, кадрови, опрема и лекови.

Правилником о условима за обављање здравствене делатности у здравственим установама и другим облицима обављања здравствене делатности (“Службени гласник РС”, бр. 2/2000), утврђено је да се здравствена делатност може обављати у објектима у којима су обезбеђени следећи општи услови: 1. да су грађени од материјала који не сме штетно да утиче на здравље људи и који обезбеђује звучну, термо и хидро изолацију; 2. да су прикључени на електричну и телефонску мрежу; 3. да су обезбеђени водовод, канализација и грејање; 4. да имају посебне просторије за оставу чистог и прљавог рубља; 5. да висина просторија буде најмање 2,80 м²; 6. да у радним просторијама, болесничким собама и санитарним чворовима постоји текућа хладна и топла вода; 7. да имају санитарни чвор са предпростором уз чекаоницу, а у болници на 10 постеља санитарни чвор и туш са кадом; 8. да имају природну и вештачку осветљеност, и то: у ординацији и лабораторији 250-500

лукса, у чекаоници 100 лукса и у ходницима 50 лукса; 9. да у свим просторијама, у зависности од намене, буде обезбеђена температура од 18-25 °C; 10. да су подови и зидови изграђени од материјала који се може лако одржавати и дезинфиковати; 11. да свака грађевинско-техничка и функционална целина има санитарни чвор за мушкарце и жене (одвојено за болеснике и особље) и посебне просторије за оставу опреме и средстава за одржавање опште хигијене и за гардеробу особља; 12. да просторије у којима се обавља здравствена делатност (диспанзер, здравствени кабинет за физикалну медицину и рехабилитацију, здравствени кабинет за радиологију, здравствени кабинет за хипер, односно хипобаричну медицину, здравствена станица, лабораторија за вирусолошку и микробиолошку дијагностику и поликлиника), имају посебан, односно одвојен улаз од улаза у стамбене и пословне просторије; 13. да просторије за операциону салу, порођајну салу, хемодијализу и интензивну негу имају обезбеђену климатизацију.

За поједине просторије, зависно од намене, прецизно је утврђена површина, нпр. ординација - 14м², лабораторија 40м² итд. У зависности од врсте здравствене делатности, морају се обезбедити и посебне просторије, и то: 1. у рендген кабинету - просторија за развијање филмова и за припрему болесника; 2. у операционој сали, односно порођајној сали - просторија за припрему и стерилизацију; 3. у галенској лабораторији, односно лабораторији за припрему инфузионих раствора - просторија за пријем и складиштење лековитих супстанци и амбалаже, просторија за прање лабораторијског посуђа и амбалаже, просторија за израду и паковање производа, просторија за контролу квалитета, просторија за смештај и чување готових производа.

Посебним прописима утврђени су услови за обављање делатности и у другим областима, као што су: 1. Закон о издавању публикација ("Сл. гласник РС", бр.37/91, 53/93, 67/93 и 48/94); 2. Уредба о условима за рад геодетске организације (Сл. гласник РС", бр. 39/2002); 3. Правилник о начину и условима за стицање овлашћења за пројектовање и извођење геодетских радова у инжењерско-техничким областима ("Сл. гласник РС", бр. 59/2002); 4. Правилник о ближим условима опремања пословних просторија као и о условима за лица која обављају послове туристичког посредовања ("Сл. гласник РС", бр. 57/94); 5. Правилник о ближим условима у погледу пословног простора и других средстава за оснивање и рад омладинске задруге ("Сл. гласник РС", бр. 5/96); 6. Правилник о ближим условима за обављање психолошке делатности

предузетника ("Сл. гласник РС", бр. 30/98); 7. Правилник о хигијенско-техничким и санитарним условима откупних станица и откупних места за куповину пољопривредних производа ("Сл. гласник СРС", бр. 26/86); 8. Правилник о минималним техничким условима за обављање промета робе и вршења услуга у промету робе ("Сл. гласник РС", бр. 47/96, 22/97 и 6/99); 9. Правилник о разврставању, минималним условима и категоризацији угоститељских објеката ("Сл. гласник РС", бр. 66/94 и 3/95); 10. Правилник о техничким и другим условима постројења за примарну прераду дрвета коју врше грађани као занатску услужну делатност и о књизи услужног резања ("Сл. гласник СРС", бр. 38/69); 11. Правилник о условима које морају испуњавати предузећа и друга правна и физичка лица која производе лекове који се употребљавају у медицини и стоматологији ("Сл. лист СРЈ", бр. 16/94); 12. Правилник о условима које морају испуњавати предузећа и друга правна и физичка лица која врше промет лекова, помоћних лековитих средстава и медицинских средстава ("Сл. лист СРЈ", бр. 16/94, 22/94, 49/95, 9/97 и 2/2000); 13. Правилник о здравственом прегледу усева и објеката за производњу семена, расада и садног материјала и здравственом прегледу семена, расада и садног материјала ("Сл. лист СРЈ", бр. 66/99 и 13/2002); 14. Правилник о условима за јавно приказивање филмова ("Сл. гласник СРС", бр. 60/89).

Послови који се могу обављати код наручиоца или од места до места - Правилником о одређивању делатности за чије обављање није потребан посебан простор ("Службени гласник РС", бр. 9/96), утврђене су две групе делатности, и то:

Делатности за чије обављање није потребан посебан простор, које се могу обављати код наручиоца посла или од места до места (постављање, оправка, монтажа и сл.): 1. лимарска, грађевинско-браварска и заваривачка; 2. инсталатерска за централно грејање и уређаје за аклиматизацију, водовод, гасна постројења и канализацију; 3. оправка и одржавање производа прецизне механике; 4. оштрачка за све врсте сечива и поткивачка; 5. услуге металопрерађивачког занатства у домаћинствима; 6. електроинсталатерска, оправка и одржавање електричних апарата за домаћинство и радио-телевизијских и телефонских апарата и уређаја, као и електричних машина, апарата и уређаја; 7. котларско-казанцијска и бачварско-качарска; 8. вађење камена, песка и шљунка и мљење камена и минерала; 9. зидарска, фасадерска,

гипсарска, штуко-мермерска, као и молерска и фарбарска и стаклорезачке услуге; 10. тесарске, кровопокривачке и ролетнарске услуге; 11. паркетарска и полагање подова и различитих материјала; 12. постављање пећи и керамичких плочица, изолатерска за топлотне уређаје и димничарска; 13. асфалтерска и калдрмцијска; 14. бунарцијска; 15. чишћење обуће; 16. чишћење прозора, излога, фасада и сл. аранжирање излога и других просторија; 17. фотографска од места до места; 18. услуге носача; 19. штимовање музичких инструмената; 20. тапетарска и декоратерска делатност у домаћинствима и услуге прања и чишћења тепиха; 21. оправка кишобрана и сунцобрана; 22. сви послови домаће радиности; калемарска; 23. подучавање стручним знањима, вештинама и спортским активностима, обучавање за рад на рачунарима, подучавање страних језика и давање часова из појединих предмета.

Посебан простор није потребан ни за обављање делатности које га по својој природи не захтевају, као што су: 1. комерцијални послови на остваривању функције промета роба и услуга; 2. услуге рекламе и економске пропаганде; 3. књиговодствене услуге и услуге обраде података; 4. послови пројектовања и израде техничке документације и израде економске, организационе и технолошке документације.

Кадрови - Делатност може обављати оснивач радње - предузетник сам, са члановима породичног домаћинства, односно са одговарајућим бројем запослених радника, чији се број и стручна спрема потребна за обављање одређене делатности, утврђују посебним прописима за те делатности.

У укупан број радника не урачунавају се запослени чланови породичног домаћинства оснивача радње, који могу радити у радњи и без заснивања радног односа. Члановима породичног домаћинства смартрају се брачни друг, деца и родитељи.

Радници запослени у радњи и чланови породичног домаћинства, који раде у радњи, морају испуњавати услове у погледу опште здравствене способности и да им правоснажном судском одлуком или прекршајним решењем није забрањено обављање делатности, а запослени у радњи који обављају делатност или послове производње и промета животних намирница, угоститељску делатност, пружање услуга смештаја и исхране туристима у домаћинству, производње и промета средстава за негу и улепшавање лица и тела, пружање услуга хигијенске неге, обављања послова у области здравствене делатности и пружања услуга у

области социјалне и дечије заштите, морају испуњавати и услове у погледу здравствене способности утврђене прописима о заштити становништва од заразних болести.

Поред општих услова, зависно од врсте делатности, наведеним прописима за одређене области, уређени су посебни услови у погледу врсте и степена стручне спреме, број и одговарајућа квалификациона структура одређених кадрова, као услов за обављање односне делатности.

Здравствене делатности, на пример, у одређеним областима здравствене заштите, односно специјалистичкој грани, могу се обављати ако су обезбеђени одговарајући кадрови, и то:

у здравственој станици - један доктор медицине, један доктор стоматологије и два здравствена радника са вишом, односно средњом стручном спремом;

у здравственом саветовалишту - један доктор медицине, односно доктор стоматологије;

у лекарској, односно стоматолошкој ординацији - један доктор медицине, односно доктор стоматологије или један доктор медицине, односно доктор стоматологије са положеним специјалистичким испитом, а у ордуинацији из хируршких грана медицине, односно стоматологије и један здравствени радник са вишом, односно средњом стручном спремом;

у диспанзеру - два доктора медицине специјалисте за одговарајуће гране медицине и два здравствена радника са вишом, односно средњом стручном спремом;

у поликлиници - три доктора медицине, односно доктора стоматологије различитих специјалности и два здравствена радника са вишом, односно средњом стручном спремом;

у здравственом кабинету за хипер, односно хипобаричну медицину - један доктор медицине ужи специјалиста из баромедицине или један доктор медицине специјалиста за интерне, односно хируршке гране медицине и два здравствена радника са вишом, односно средњом стручном спремом;

у здравственом кабинету за физикалну медицину и рехабилитацију, за офтамологију, за оториноларингологију, за ултра звук, за радиологију, за ендоскопију, и др. - један доктор медицине специјалиста за одређене гране медицине и један здравствени радник са вишом, односно средњом стручном спремом;

у патронажној служби - једна медицинска сестра са вишом или средњом стручном спремом;

у служби кућног лечења и здравствене неге –један доктор медицине и један здравствени радник са вишом или средњом стручном спремом;

у амбуланти медицинске сестре - техничара за медицинску негу - једна медицинска сестра - медицински техничар са вишом или средњом стручном спремом;

у апотеци –један дипломирани фармацеут;

у лабораторији за медицинску биохемију, односно клиничку биохемију - један дипломирани фармацеут - медицински биохемичар или специјалиста из одговарајуће гране медицине, односно фармације и један здравствени радник са вишом, односно средњом стручном спремом;

у лабораторији за микробиологију и патолошку анатомију - један доктор медицине специјалиста из одговарајуће гране медицине и један здравствени радник са вишом, односно средњом стручном спремом;

у лабораторији за зубну технику - један техничар са вишом или средњом стручном спремом.

У објектима за одржавање личне хигијене лица која пружају хигијенске услуге су лица која непосредно пружају ове услуге, као и лица која у току рада долазе у додир са корисником услуге, козметичким препаратима и средствима за негу и улепшавање лица и тела. На овим пословима могу радити само лица која поседују санитарну књижицу са стручним мишљењем да испуњавају посебне здравствене услове за рад.

Опрема - Зависно од врсте делатности која ће се обављати у радњи, морају бити испуњени и одређени услови у погледу опреме која ће се користити у обављању делатности, утврђени прописима којима су одређени посебни услови за обављање појединих делатности.

Обављање здравствене делатности може почети ако је обезбеђена одговарајућа опрема утврђена у Листи опреме за обављање здравствене делатности.

За одржавање личне хигијене потребна опрема састоји се од: електро инсталација и електричне опреме (апарата, прибора и уређаја који обезбеђују заштиту корисника услуге и лица које те услуге пружа, од електричног удара). У просторијама се обезбеђују природна и вештачка вентилација (вентилатори и други уређаји одговарајуће врсте и капацитета).

Хигијенске услуге се не могу пружати у просторијама које се користе за становање или за неку другу делатност, односно које су непосредно повезане са тим просторијама.

И за друге делатности (промет робе, угоститељска делатност и сл.), прописима су утврђени посебни услови у погледу опреме која је потребна за обављање делатности.

Лекови - За обављање здравствене делатности неопходно је да су обезбеђени и одговарајући лекови са Листе лекова Републичког завода за здравствено осигурање и друга средства за превенцију, дијагностику, терапију и рехабилитацију. Утврђено је да у апотеци морају бити заступљени лекови у асортиману и количини која је довољна за петодневни рад, а у осталим облицима пружања здравствене заштите - лекови и друга средства за указивање хитне медицинске помоћи и антишок терапију.

ОСНИВАЊЕ РАДЊЕ

Физичко лице које намерава да оснује радњу, подноси пријаву општинској јединици локалне самоуправе надлежној за послове привреде у општини где ће имати пословно седиште радње, ради уписа радње у регистар. Пријава садржи следеће податке: 1. лично име, број личне карте и матични број подносиоца пријаве, а физичко страном лице подноси доказ којим се утврђује његов идентитет; 2. пребивалиште и адресу становања; 3. занимање; 4. изјаву подносиоца пријаве да одлуком органа старатељства није стављен под старатељство; да му у смислу члана 8. Закона о приватним предузетницима није забрањено обављање одређене делатности и да ли ће дјелатност обављати из радног односа; 5. назначење делатности радње и фирму радње; 6. назначење адресе простора у коме ће се делатност обављати, односно адресе пословног седишта; 7. датум почетка рада радње, односно обављања делатности.

Ако оснивач радње у моменту подношења пријаве не испуњава услове у погледу здравствене способности утврђене прописима о заштити становништва од заразних болести, дужан је да да изјаву да ће запослити радника који испуњава те услове.

Оснивач је дужан да уз пријаву поднесе и доказе: 1. да је стекао пословну способност пре пунолетства, ако није пунолетан (уверење центра за социјални рад општине у којој оснивач има пребивалиште, односно боравиште); 2. о испуњавању услова у

погледу опште здравствене способности, а за одређене делатности, и здравствене способности утврђене прописима о заштити становништва од заразних болести; 3. да му судском одлуком, односно прекршајним решењем није забрањено обављање делатности; 4. да има прописану опрему и кадрове за обављање делатности; 5. да простор у коме ће обављати делатност испуњава прописане услове.

Оснивачи ортачке радње, такође, подносе пријаву, с тим што сви оснивачи (ортаци) потписују пријаву и уз пријаву подносе уговор о оснивању ортачке радње. Пријава мора да садржи личне податке за све осниваче ортачке радње, као и доказе о испуњености услова за обављање делатности.

Доказе о испуњености услова, оснивач може дати на увид оригиналне јавне исправе или да приложи оверене копије тих исправа.

Радња се оснива на неодређено или одређено време.

Ако се делатност не мора обављати у пословном простору, регистрациони орган је дужан да у року од три дана изврши упис радње у регистар и да оснивачу радње изда решење о упису, односно ако ће се делатност обављати у пословном простору, а оснивач радње има обезбеђен простор - у року од седам дана од дана пријема пријаве и доказа о испуњености услова. Ако општински орган не изда решење о упису радње у регистар у прописаном року, **оснивач радње има право да започне са радом даном који је означио у пријави.**

Уколико простор за обављање делатности не испуњава прописане услове или пријава не садржи све податке, односно ако нису приложени прописани докази, регистрациони орган ће одложити упис у регистар и од подносиоца пријаве затражити да недостатке отклони. Нови рок за упис радње у регистар тече од дана када подносилац пријаве обавести општински орган о отклањању недостатака, а ако се недостаци не могу отклонити, **општински орган ће решењем одбити упис пријаве у регистар.**

Ако оснивач радње, у моменту подношења пријаве, није обезбедио простор у коме ће обављати делатност, а испунио је све друге услове, регистрациони орган ће извршити привремени упис у регистар, који може да траје најдуже годину дана. Када оснивач поднесе доказе о обезбеђеном простору, брише се привремени упис и издаје решење о упису радње у регистар. **Ако оснивач радње не испуњава услове у погледу здравствене способности, која је за одређене делатности утврђена прописима о заштити становништва**

од заразних болести, радња може започети с радом када запосли радника који испуњава услове.

Обављање делатности - У радњи се могу обављати само делатности и послови који су одређени у решењу о упису у регистар.

Оснивач радње, односно оснивачи ортачке радње, дужни су да: 1. одобрену делатност обављају квалитетно, у складу са прописима и пословним обичајима за ту делатност, односно одговарајућом професионалном етиком; 2. купцу, односно кориснику услуге, на његов захтев, издају рачун о продатој роби, односно извршеној услузи; 3. гарантују квалитет производа, односно услуге, отклоне недостатке или накнаде причињену штету купцу производа, односно кориснику услуга, у складу са важећим прописима и стандардима; 4. истакну распоред радног времена који је усаглашен са прописаним, и придржавају се истакнутог распореда; 5. пријаве сваку промену пословног седишта; 6. воде уредну евиденцију о обављању делатности, у складу са законом и друигим прописима; 7. спроводе прописане мере заштите на раду и заштите животне средине које се односе на обављање одговарајуће делатности; 8. у вршењу јавног превоза путничким аутомобилом укључе таксиметар и цену превоза наплате на основу износа утврђеног радом таксиметра.

Ако се делатност обавља у стану, оснивач је дужан да надлежним инспекцијским органима омогући преглед просторија, односно простора у коме обавља делатност.

Оснивач радње који радњу привремено затвара, дужан је да о томе обавести регистрациони орган најкасније даном престанка рада, а о настављању са радом најкасније у року од три дана од дана настављања са радом.

Оснивач радње може привремено да престане непосредно да води радњу и да делатност радње настави преко запосленог или члана породичног домаћинства, као пословође, коме даје писмено овлашћење. Овлашћење пословође уписује се у регистар. Пословођа мора испуњавати све прописане услове за обављање одређене делатности и одговоран је за пословање радње.

Фирма - Фирма је име под којим се води радња, односно обавља делатност. Фирма садржи лично име оснивача радње, предмет пословања и пословно седиште. Фирма може да садржи цртеже, слике, ознаку којом се ближе одређује радња, односно делатност. Оснивач радње дужан је да фирму истакне на видном

месту пословне просторије, односно простора у коме се обавља делатност.

Фирма ортачке радње, поред осталог, садржи и означање да је заједничка, имена свих оснивача или једног или више њих и ознаку “и остали”.

Ако оснивач радње делатност обавља изван пословног седишта (простору изван седишта, покретном објекту, у возилу и сл.), дужан је да фирму истакне и на месту, односно објекту где такву делатност обавља. Фирма се може употребљавати само онако како је уписана у регистар.

Седиште радње - Оснивач радње за обављање делатности користи простор који испуњава прописане услове, који је уписан у регистар. Оснивач радње може да користи и простор изван пословног седишта, који испуњава прописане услове и који се, такође, уписује у регистар. Ако се овај простор налази на територији друге општине, регистрациони орган на чијој територији се налази простор, у року од седам дана од дана подношења захтева и доказа о испуњености прописаних услова, доноси решење о коришћењу простора и истовремено га доставља регистрационом органу на чијој територији је пословно седиште, ради уписа у регистар.

Оснивач радње може променити пословно седиште на територији исте или друге општине. **За промену пословног седишта на територији исте општине, оснивач радње подноси пријаву надлежном регистрационом органу ради уписа у регистар.**

За промену пословног седишта на територији друге општине, **пријава се подноси регистрационом органу на чијој територији ће радња имати пословно седиште.** Уз пријаву и доказе о испуњености прописаних услова оснивач је дужан да поднесе и решење о упису радње у регистар. Регистрациони орган је дужан да у року од седам дана од дана подношења пријаве донесе решење о промени пословног седишта и упису радње у регистар, а регистрациони орган на чијој територији је радња имала пословно седиште, по добијању решења о промени пословног седишта и упису радње у регистар, извршиће брисање радње из регистра.

Престанак радње - Радња престаје са радом одјавом - вољом оснивача. Оснивач радње, односно оснивачи ортачке радње, у том случају, одјаву радње врше **најкасније даном подношења пријаве о престанку рада** писменим путем или давањем изјаве на записник код регистрационог органа.

У одјави се мора назначити датум престанка рада, који се не може утврђивати ретроактивно.

Радња престаје са радом по сили закона у следећим случајевима: 1. ако је правоснажном одлуком утврђена ништавост уписа радње у регистар; 2. смрћу или трајним губитком пословне способности оснивача радње; 3. ако оснивач радње буде осуђен правоснажном пресудом на казну затвора дужу од шест месеци; 4. ако не отпочне са радом у року од једне године од дана уписа у регистар, односно ако дуже од годину дана не обавља делатност, осим у случајевима утврђеним овим законом; 5. ако делатност обавља у време привременог престанка рада; 6. ако је кажњаван за обављање нерегистроване делатности, више од три пута; 7. ако престану да постоје природни и други услови за обављање делатности, односно услови које мора да испуњава оснивач радње, односно пословни простор; 8. истеком времена на које је радња основана; 9. забраном обављања делатности; 10. ако је жиро рачун радње блокиран дуже од шест месеци; 11. у другим случајевима прописаним законом.

У наведеним случајевима престаће са радом и ортачка радња, осим ако најмање два оснивача испуњавају услове за обављање делатности.

Престанком радње предузетник губи то својство даном брисања радње из регистра.

Брисање радње из регистра извршиће се и у случају ако је одлуком суда части при привредној комори изречена мера забране самосталног обављања делатности предузетнику, због теже повреде добрих пословних обичаја или кодекса професионалне етике.

Међутим, радња неће престати са радом по сили закона, у случају смрти или губитка пословне способности оснивача радње, односно ако оснивач радње буде осуђен на казну затвора дужу од шест месеци, ако чланови породичног домаћинства преузму радњу и наставе рад сами или преко пословође, под условом да су испуњени и други услови прописани законом. У том случају, чланови породичног домаћинства су дужни да о томе обавесте регистрациони орган у року од 30 дана од дана наступања наведених околности. Ако више чланова породичног домаћинства жели да настави вођење радње, радња наставља са радом као ортачка радња. У противном, ако чланови породичног домаћинства не наставе рад, у изложеном смислу, регистрациони орган ће донети решење о престанку радње у року од 45 дана од

дана наступања једног од наведених случаја, односно од дана сазнања о наступању тих околности.

КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Законом су прописане новчане казне и казне затвора, ако оснивач радње учини прекршај, односно обавља самосталну делатност супротно одредбама овог закона, и то:

1) Новчаном казном од 2.000 до 5.000 динара или казном затвора до 30 дана казниће се оснивач радње за прекршај ако: 1. оснује више од једне самосталне радње; 2. у радњи користи радлица са којима није засновао радни однос, а нису чланови породичног домаћинства; 3. оснивач радње не испуњава услов у погледу здравствене способности, а непосредно обавља делатност радње за коју мора да испуњава услове у погледу здравствене способности утврђене прописима о заштити становништва од заразних болести; 4. радници запослени у радњи и чланови породичног домаћинства не испуњавају прописане услове у погледу опште здравствене способности, забране обављања делатности судском одлуком или прекршајним решењем, као и услове у погледу здравствене способности утврђене прописима о заштити становништва од заразних болести; 5. почне са радом пре подношења доказа о испуњавању прописаних услова; 6. обавља делатност која није утврђена решењем о упису у регистар; 7. обавља делатност у простору који не испуњава прописане услове, или користи простор ван пословног седишта радње који не испуњава прописане услове.

Поред новчане казне и казне затвора, за наведене прекршаје одузеће се и имовинска корист остварена извршењем прекршаја, а за прекршај из тач.1, 5.и 6. може се изрећи и заштитна мера одузимања предмета и производа којима је прекршај извршен. Поред тога, за наведене прекршаје може се изрећи и мера забране обављања делатности у трајању од шест месеци до годину дана, а може се на лицу места наплатити казна у износу од 1.000 динара.

2) Новчаном казном у износу од 1.000 до 5.000 динара казниће се за прекршај оснивач радње ако: 1. обавља делатност преко пословође, коме није дао писмено пуномоћје, односно ако овлашћење пословође да представља и заступа радњу није уписано у општински регистар; 2. не истакне фирму, односно фирма не садржи прописане податке, односно у свом пословању не употребљава фирму онако како је уписана у регистар.

За наведене прекршаје оснивачу радње ће се одузети и имовинска корист остварена извршењем прекршаја, а може му се изрећи мера забране обављања делатности у трајању од шест месеци до годину дана, односно може му се на лицу места наплатити казна у износу од 800 динара.

3) Новчаном казном од 800 до 5.000 динара казниће се за прекршај оснивач радње ако: 1. обавља делатност супротно одредбама члана 23. Закона; 2. не обавести регистрациони орган о привременом престанку са радом, односно отпочињању са радом.

И за ове прекршаје се оснивачу радње може изрећи мера забране обављања делатности од шест месеци до годину дана, односно може се на лицу места наплатити казна у износу од 800 динара.

4) Новчаном казном од 1.000 до 5.000 динара или казном затвора до 30 дана, казниће се за прекршај лице ако: 1. обавља делатност, а није основало радњу; 2. обавља делатност забрањену овим законом.

За наведене прекршаје одузеће се имовинска корист остварена извршењем прекршаја и може се изрећи мера одузимања предмета и производа којима је прекршај извршен. Поред тога, за ове прекршаје може се на лицу места наплатити казна у износу од 800 динара.

Последње измене и допуне Закона о приватним предузетницима у примени су од 28. јуна 2002. године, према којима је предузетник дужан да усклади своје пословање са одредбама овог закона у року од годину дана од дана ступања на снагу овог закона - значи до 28. јуна 2003. године. Ако предузетник у овом року (до 28. јуна 2003. године), не усклади своје пословање са одредбама закона, радња се брише из регистра.

Борисав ЧОЛИЋ

Судија Врховног суда Србије у пензији

ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ЗАКОНУ О РАДНИМ ОДНОСИМА У ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА

1. ОВЛАШЋЕЊА ФУНКЦИОНЕРА КОЈИ РУКОВОДИ ДРЖАВНИМ ОРГАНОМ И НОВА ПРАВИЛА О ДИСЦИПЛИНСКОЈ ОДГОВОРНОСТИ

Према одредбама члана 1. став 2. и 3. Закона о радним односима у државним органима ("Службени гласник Републике Србије", бр. 48/91, 68/91, 44/98, 49/99, 34/2001 и 39/2002), одредбе тог закона примењују се на све запослене у државним органима и изабрана односно постављена лица, осим оних чија су права, обавезе и одговорности из радног закона уређена посебним прописима. На запослене у државним органима и изабрана, односно постављена лица примењују се прописи о радним односима у погледу оних права, обавеза и одговорности која Законом о радним односима у државним органима (преостале важеће одредбе) нису посебно уређена.

О правима, обавезама и одговорностима утврђеним Законом о радним односима у државним органима запослених и постављених односно изабраних лица у државним органима, одлучује функционер који руководи државним органом, ако тим законом није друкчије утврђено (члан 1. и члан 2. став 1. поменутог закона).

Према основним одредбама о дисциплинској одговорности и Закона о радним односима у државним органима, за свој рад запослени у државном органу и постављена лица одговарају материјално и дисциплински. При томе кривична односно прекршајна одговорност не искључује дисциплинско кажњавање за исто дело које је било предмет кривичног, односно прекршајног

поступка. Запослени у државним органима и постављена лица дисциплински су одговорни за повреду радних обавеза и дужности. Све повреде радних обавеза су подељене на лакше и теже. Најновије измене и допуне поменутог закона ("Службени лист Републике Србије", бр. 39/02), појачавају и поштравају дисциплинску одговорност запослених и постављених лица и новчане казне утврђују и као казне за теже повреде радних обавеза.

Новом одредбом члана 58. став 1. тачка 1 - 4. Закона о радним односима у државним органима, као лакше повреде радних обавеза утврђене су: 1) неблаговремен долазак на посао и одлазак с посла пре истека радног времена или неоправдано одсуствовање с посла за време кад је обавезна присутност, 2) несавесно чување службених списа или података, 3) неоправдан изостанак с посла један радни дан, 4) необавештавање о пропустима у вези са заштитом на раду. За све лакше повреде радних обавеза може се изрећи новчана казна у висини до 20% од једномесечног износа плате исплаћене за месец у коме је одлука донета.

Измењеном одредбом члана 59. Закона о радним односима у државним органима утврђено је која понашања запослених и постављених лица представљају теже повреде радних обавеза као што су: 1) неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно вршење радних и других обавеза, 2) чланство у органима политичких странака или изражавање и заступање политичких опредељења у обављању послова у државном органу, 3) злоупотреба службеног положаја или прекорачење овлашћања, 4) незаконито располагање материјалним средствима, 5) одбијање послова радног места на које је запослени распоређен или одбијање налога функционера који руководи државним органом, односно непосредног руководиоца без оправданих разлога.

Према изменама и допунама Закона о радним односима у државним органима ("Службени гласник РС" бр. 39/02), стављене су ван снаге одредбе члана 59. став 1. тачка 9, 10, 11 и 12. Закона, где су као теже повреде радних обавеза били предвиђени: 1) неостваривање очекиваних радних резултата током три узастопна месеца из неоправданих разлога, 2) повреда прописа о заштити на раду, заштити од пожара, експлозије или других елементарних непогода, 3) изазивање веће материјалне штете ако је до ње дошло умишљајем или свесног нехата и давање нетачних података о којима се запослени у државним органима доводе у заблуду у погледу остваривања права из радног односа и 4) онемогућавање увида у списе који су запосленом потребни за остваривање његових права.

2. ДИСЦИПЛИНСКИ ПОСТУПАК И УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ И ПОСТАВЉЕНОГ ЛИЦА

Изменама и допунама Закона о радним односима у државним органима, које су више пута поменуте, извршене су и значајне промене и допуне одредаба о самом дисциплинском поступку и о условима удаљења запосленог са рада. Према новој одредби члана 60. Закона, дисциплински поступак против запосленог води и дисциплинску меру изриче функционер који руководи државним органом. Функционер који руководи државним органом је првостепени дисциплински орган. У том својству овлашћен је да запосленом који је учинио повреду радне обавезе и дужности изрекне једну од предвиђених дисциплинских мера (новчаном казном или престанак радног односа).

Своја овлашћења функционер у државном органу за вођење дисциплинског поступка и изрицање дисциплинске мере може пренети на другог функционера из државног органа. Поставља се као спорно питање да ли се овлашћење за вођење дисциплинског поступка мора преносити посебно за сваки случај покретања и вођења дисциплинског поступка запосленог или постављеног лица или функционер који руководи државним органом може такво овлашћење пренети за све случајеве покретања и вођења дисциплинског поступка.

Дисциплински поступак против запосленог у државном органу покреће непосредни руководилац запосленог у државном органу, секретар министарства, односно заменик функционера који руководи државним органом, како је било предвиђено и до сада важећом одредбом и раније важећом одредбом члана 62. Закона и тиме је ближе одређен круг функционера односно руководилаца који могу покренути поступак.

Дисциплински поступак се покреће искључиво писменим захтевом који садржи податке о запосленом, опис повреде радне дужности, време извршења и доказе који указују на извршење повреде. Поменути одредбу треба тумачити тако да је све напред изнето о садржини захтева минимум садржине која је обавезна, поред других ближих података, за које, пре свега, није предвиђено да се не могу унети у захтев.

На страни свих запослених у државном органу, изабраних и постављених лица установљено је право на иницијативу за

покретање дисциплинског поступка. Свака иницијатива мора бити образложена и подноси се функционеру у државном органу односно другом овлашћеном лицу за покретање дисциплинског поступка.

Нове одредбе Закона о радним односима у државним органима (члан 62а), утврђују да је дисциплински поступак јаван. Јавност у дисциплинском поступку се може искључити само ако то захтева потреба чувања државне или друге прописане тајне.

Веома значајна је и одредба према којој запослени чија се дисциплинска одговорност утврђује мора бити саслушан у дисциплинском поступку и мора му се омогућити одбрана. О саслушању запосленог и спровођењу других доказа у поступку води се записник.

По спроведеној расправи и утврђивању чињеничног стања дисциплински орган (функционер или друго овлашћено лице), изриче запосленом дисциплинску меру, ако утврди да је учинио повреду радне обавезе и дужности и да је крив за њено извршење. Врсте санкција које су предвиђене за теже повреде радних обавеза (новчана казна и престанак радног односа), омогућавају индивидуализацију дисциплинске мере, што зависи од утврђених чињеница и околности које се односе на тежину повреде радне обавезе и дужности и њене последице, те степен одговорности запосленог, као и других околности које утичу на врсту и висину мере. Дисциплински орган може донети и одлуку о ослобађању запосленог од одговорности ако утврди да запослени није учинио повреду радне обавезе и дужности и одлуку о обустави дисциплинског поступка ако је дошло до застарелости покретања или вођења дисциплинског поступка или до повлачења захтева за покретање дисциплинског поступка.

Према одредби члана 62г. Закона о радним односима у државним органима, запослени против кога је покренут дисциплински поступак за тежу повреду радне обавезе и дужности може бити удаљен са рада до окончања дисциплинског поступка ако би његово остајање на раду могло да штети интересима државног органа. Удаљење запосленог са рада представља превентивну меру, којом се запослени привремено удаљава са рада у државном органу, када су за то испуњени одређени пре свега напред поменути услови.

Ако се утврди да је удаљење са рада било неоправдано и да запослени у државном органу није учинио тежу повреду радне обавезе и дужности због које је против њега вођен дисциплински поступак, запосленом припада и разлика између износа накнаде коју

је примио по законском основу за време удаљења са рада и пуног износа плате коју је остварио за месец пре удаљења са рада увећаног за просечан пораст плата запослених у државном органу за време у коме му припада накнада.

У случају притвора удаљење запосленог са рада је увек обавезно и траје од дана одређивања притвора. Такво удаљење траје све до престанка притвора. Запослени има право на разлику између износа накнаде плате коју је примио за време удаљења са рада по основу притвора и пуног износа плате коју је остварио за месец пре удаљења, у случају када је кривични поступак против њега обустављен правоснажном одлуком, када је ослобођен оптужбе или је оптужба против њега одбијена али не због ненадлежности суда.

3. ПРИМЕНА ПРАВИЛА ЗАКОНА О ОПШТЕМ УПРАВНОМ ПОСТУПКУ

Одредба члана 62а. став 4. Закона представља упућујућу норму, а према истој у дисциплинском поступку сходно се примењују правила управног поступка о усменој расправи, доказивању, записнику и достављању.

Према одредбама Закона о општем управном поступку ("Службени лист СРЈ", број 39/97) и то члана 139. и других, службено лице које води поступак одређује, по својој иницијативи или по предлогу странке, усмену расправу у сваком случају кад је то корисно за разјашњење управне ствари, а мора је одредити и у два законом предвиђена случаја у управним стварима у којима учествују две странке или више странака са супротним интересима или кад треба да се изврши увиђај или саслуша сведок или вештак.

Усмена расправа представља централну фазу посебног испитног поступка где се у начелу, усмено и непосредно, врши разјашњавање свих спорних чињеница и околности уз учешће странака и других учесника у управном поступку (сведока, вештака и слично). Усмена расправа је по правилу јавна, а искључење јавности може се извршити за целу усмену расправу или за један њен део, с тим да се искључење јавности не односи на странке, њихове заступнике, пуномоћнике, представнике и стручне помагаче.

Чињенице на основу којих се доноси решење (одлучне чињенице) утврђују се доказима (члан 149. Закона о општем управном поступку). Као доказ могу се употребити сва средства подесна за утврђивање стања ствари и која одговарају поједином

случају као што су: исправе, искази сведока, налази и мишљење вештака, увиђај. Доказивање представља укупност процесних радњи органа и странака које имају за циљ стицање уверења о постојању одређених чињеница и околности од којих зависи доношење одлуке. Према томе у поступку доказивања треба да се утврди да ли неке чињенице и околности постоје као и какве су.

Чињенице на основу којих се доноси решење (одлучне чињенице), утврђују се доказима, а овлашћено службено лице по свом уверењу одлучује које ће чињенице узети као доказане, али на основу савесне и брижљиве оцене сваког доказа посебно и свих доказа заједно, као и на основу резултата целокупног поступка (члан 10. Закона о општем управном поступку).

Достављање писмена (позива, решења, закључака и других службених списа), представља важну радњу у управном поступку, а грешка у достављању због које странка није била у могућности да активно учествује, представља битну повреду правила поступка, због којег се могу користити одговарајућа правна средства. Достављање се мора извршити лично лицу коме је писмено намењено кад је такво достављање одређено поменутиим законом или другим прописом, кад од дана достављања почиње тећи рок који се не може продужавати или кад то нарочито одреди орган који је наредио достављање.

Мишљења смо да правила о личном достављању из члана 77. Закона о општем управном поступку морају у целини бити примењивана код достављања захтева за покретање дисциплинског поступка и било ког решења које се може донети после покренутог дисциплинског поступка па и у другим случајевима које одреди функционер који руководи државним органом.

4. ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСТАВЉЕНИХ ЛИЦА У ДРЖАВНОМ ОРГАНУ

Ради остваривања својих права, запослени у државном органу, односно постављена лица, писмено се могу обратити функционеру који руководи органом. Против сваког решења или другог акта којим је одлучено о правима и обавезама запослених односно постављених лица, ова лица имају право да поднесу приговор. Приговор се подноси функционеру који руководи државним органом у року од 8 дана од дана уручења решења или другог акта. О поднетом приговору функционер је дужан да одлучи

у року од 15 дана од дана подношења. Ово право запосленом у државном органу односи се и на дисциплинску одговорност, а наведено правно средство запослени може користити, како против решења којим му је изречена новчана казна тако и против решења о дисциплинској мери престанак радног односа. Рок за подношење приговора на решење о изреченој дисциплинској мери је преклузиван. С обзиром на такав карактер рока, његовим истеком се губи право на подношење овог правног лека. Поред изнетог пропуштањем овог рока, губи се и право запосленог, односно постављеног лица на остваривање заштите пред надлежним судом.

Закон о радним односима у државним органима (члан 71), одређује какве одлуке функционер у државном органу може донети поводом поднетог приговора. Наиме, функционер може своју одлуку коју преиспитује изменити или допунити. Запослени односно постављено лице има право да поднесе приговор и у случају кад функционер у року од 15 дана од дана подношења захтева не одлучи о праву на које се приговор односи.

Како је већ делимично изнето поднети приговор, функционер који руководи државним органом преиспитује као и првостепено решење којим је изрекао дисциплинску меру запосленом и исто решење може потврдити, изменити или допунити. Решење о изреченој дисциплинској мери се потврђује када функционер утврди да је приговор неоснован, односно да је дисциплински поступак правилно спроведен, да су потпуно и правилно утврђене чињенице о повреди радних обавеза и дужности и да је решење засновано на закону. Функционер који руководи државним органом ће своје првостепено решење изменити када утврди да у њему постоје недостаци који то захтевају или да је у спроведеном поступку било битних неправилности. Првостепено решење се може допунити и ако се тиме могу отклонити недостаци утврђени у њему.

5. СУДСКА ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ У ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА

Према одредби члана 71. став 6. Закона о радним односима у државним органима, ако функционер у државном органу утврђеном року не одлучи о поднетом приговору, а то је рок од 15 дана од дана подношења приговора, или ако запослени односно постављено лице, није задовољан одлуком функционера поводом поднетог приговора,

запослени, односно постављено лице може се обратити надлежном суду у року од 15 дана.

Значајно је истаћи да према Закону о уређењу судова ("Службени гласник РС", бр. 63/2001 и др.), одредбом члана 21. став 3. је предвиђено да општински суд у првом степену суди и у споровима поводом заснивања, постојања и престанка радног односа, о правима, обавезама и одговорностима из радног односа, о накнади штете коју радник претрпи на раду или у вези са радом, те и у споровима поводом задовољавања стамбених потреба на основу рада.

Код рокова за покретање спора ради заштите права пред надлежним судом, треба истаћи да су у питању преклузивни рокови од 15 дана који теку непрекидно као материјалноправни рокови. Тај рок је преклузиван и његово пропуштање доводи до губитка права на судску заштиту, као и права које је требало да буде заштићено. Због тога се неблаговремена тужба одбацује. Радни спорови се решавају применом одредаба Закона о парничном поступку, који поред осталог садржи и посебна правила за парнице из радног односа (одредбе члана 433. до 445. Закона о парничном поступку. У поступку у парницама из радних односа, нарочито при одређивању рокова и рочишта, суд ће обратити пажњу на потребу хитног решавања радних спорова.

Треба посебно истаћи да се ради заштите својих права запослених у државном органу, односно постављено лице може обратити и управној инспекцији. Ако управна инспекција нађе да је повређено право запосленог у државном органу, односно постављеног лица, указаће органу на учињену повреду. Ако управна инспекција нађе да је коначним решењем надлежног органа очигледно повређено право запосленог у државном органу односно постављеног лица, а поводом тога је покренут поступак пред надлежним судом, одложиће својим решењем, на захтев запосленог односно постављеног лица извршење решења до доношења правоснажне судске одлуке. Жалба против таквог решења не одлаже извршење решења (члан 73. Закона о радним односима у државним органима).

6. НЕКА ПОРЕЂЕЊА СА ОДРЕДБАМА О ДИСЦИПЛИНСКОЈ ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ЗАКОНУ О РАДУ

Према одредби члана 101. став 1. тачка 3. и 4. Закона о раду, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавеза утврђене уговором о раду и ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца. Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду због повреде радне обавезе утврђене уговором о раду или због непоштовања радне дисциплине односно понашања због којег запослени не може да настави рад код послодавца, претходно запосленог упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду. С обзиром на изузетан значај датог упозорења и могуће последице у виду давања отказа уговора о раду, упозорење би требало да буде у писаном облику и да садржи податке о учињеној повреди радне обавезе утврђене уговором о раду и кратак опис у чему је повређена радна обавеза, време и место извршења, као и друге битне чињенице које су основ за давање отказа, те да садржи и податке о понашању запосленог у смислу непоштовања радне дисциплине и понашања због којег запослени не може да настави рад код послодавца.

По основу повреда радних обавеза запосленом може да се откаже уговор о раду под условом да је повреда радне обавезе утврђена уговором о раду и да постоји кривица запосленог за учињену повреду (члан 101. став 1. тачка 3. Закона о раду). Поменути закон није прописана обавеза вођења дисциплинског поступка у случају давања отказа уговора о раду. Стога у сваком конкретном случају послодавцу би требало оставити могућност да самостално одлучи о начину прикупљања података и утврђивању чињеница које су основ за давање отказа уговора о раду из члана 101. став 1. тачка 3. и 4. Закона о раду.

Обавезни акт послодавца пре могућег давања отказа уговора о раду је већ поменуто упозорење упућено запосленом на постојање разлога за отказ уговора о раду. Према правилном тумачењу поменуте одредбе (члан 101. став 2. Закона), произлази да се отказ уговора о раду може дати из разлога предвиђених у члану 101. став 1. тачка 3. и 4. само ако запослени настави са даљим вршењем повреда радних обавеза и кршењем радне дисциплине у напред изнетом смислу.

Поводом доношења одлуке о отказу уговора о раду из разлога наведених у члану 101. став 1. тачка 3. и 4. Закона о раду

запослени код послодавца има само право на судску заштиту у року од 15 дана од дана пријема одлуке.

Из предњег произлази да су запослени код свих других послодаваца и запослени у државним органима изједначени у погледу заштите својих права и поводом донетих одлука због повреда радних обавеза и радне дужности само у погледу заштите пред надлежним судовима. Битна разлика је у томе што према Закону о радним односима у државним органима (и посебно према Закону о унутрашњим пословима), за запослене у државним органима поводом повреда радних обавеза и дужности које су предвиђене, пре свега поменутиим законима, се спроводи дисциплински поступак на тај начин што се подноси захтев за покретање дисциплинског поступка, спроводи дисциплински поступак, и у смислу одржавања расправе пред надлежним функционером државног органа, односно пред надлежним дисциплинским судом (према Закону о унутрашњим пословима), постоји могућност подношења приговора функционеру у државном органу који је донео првостепену одлуку у дисциплинском поступку односно постоји могућност подношења приговора надлежном већу код запослених у органима унутрашњих послова. Тек против тих тако донетих коначних одлука у другом степену поводом изјављених приговора запослени могу поднети тужбу, односно захтев за заштиту права пред надлежним судом. Мишљења смо да нема препрека да се услови и поступак дисциплинске одговорности изједначе за све запослене, с тим да остану разлике у погледу материјалноправних одредби из закона (Закон о раду, Закон о радним односима у државним органима, Закон о унутрашњим пословима), за основ дисциплинске одговорности запослених у предузећима и другим субјектима привредног права и запослених у државним органима.

III

ПРИКАЗ КЊИГЕ

Др Душан Р. Паравина, доцент Правног факултета у Нишу,
»Рад код куће радника«

(појам – недостаци и предности – организатора рада код куће радника – Правни положај радника код куће), »Научна књига«, Београд, 1969, 153 стране.

Далеке 1969. године у издању београдске издавачке куће »Научна књига« објављена је књига, односно (како у предговору др Александра Балтића, редовног професора Правног факултета Универзитета у Београду, пише) »студија – студијско – научни рад«, »Рад код куће радника« ауторе др Душана Р. Паравине, доцента Правног факултета у Нишу.

Ова расправа (књига), како је написао аутор, је »делимично измењена и допуњена докторска дисертација« коју је под насловом »Рад код куће радника« професор др Душан Р. Паравина, бранио 4. новембра 1965. год. на Правном факултету у Београду, пред комисијом: др Никола Стјепановић, ред. Професор Правног факултета у Београду (председник Комисије), др Александар Балтић, ред. Професор Правног факултета

у Београду (главни референт) и др Милан Деспотовић, ванредни професор Правног факултета у Београду.

Књига »Рад код куће Радника« представља »самосталну, продубљену и најпотпунију монографску обраду једне теме« која је у то време, а и данас врло актуелна и са непролазним вредностима. Сасвим сигурно, објављено штиво је правни драгуљ за баштину Радног права, аутора др Душана Р. Паравине доајена Радног права. Институт »Рад код куће радника«, колико је писцу ових редова познато, ни пре проф. Др Душана Р. Паравине, а ни касније није обрађен тако целовито и свестрано као што је то учињено овим делом.

»Рад код куће радника«, као специфичан облик децентрализованог рада, како то истиче аутор, »повлачи за

собом читав низ врло сложених проблема друштвено-економске, социјалне и правне природе«. Не улазећи у расправу зашто се »рад код куће« појавио у првој фази феудализма, аутор се определио да рад код куће радника заслужује посебну анализу и да стога ова радно-правна тема треба да буде предмет обраде докторске дисертације. Као млади научни радник Правног факултета у Нишу, у развоју и пун жеља за научним сазнањима одабрао је тему која је била, наравно недовољно истражена. У прилог ове тврдње, довољно је истаћи да је аутор на услузи имао неколико чланака који су обрађивали поједина питања рада код куће радника у тадашњој СФРЈ и два закона (Закон о делу на дом, »Урадник лист СР Словеније« шт. 30/1961. и Закон о радним односима радника на раду код куће, »Народне новине, Сл. лист СР Хрватске« бр. 14/1963). Слободан сам да претпоставим да су радови проф. Др Н. Тинтића (»Проблем правног регулисања рада код куће радника« из 1957. год. и »Друштвено-привредна и правна нарав рада који се обавља код куће радника« из 1958. год.) и проф. Др А. Балтића (Рад код куће радника«- рад на сиц) из 1960.

год. били допуњујући (комплементарни) фактор утицаја да се проф. Др Душан Паравина определи да наведену тему обради као докторску дисертацију. Осим наведених чланака познатих и признатих професора радног права треба рећи да је тадашња Југославија била притиснута сиромаштвом, незапосленошћу и великом неизвесношћу што је био додатни фактор утицаја за проф. Паравину да се посвети изучавању наведених проблема. Професор се определио да све проблеме који се односе на рад код куће истражи и да их аргументовано у својој дисертацији изложи. Међутим, није желео да се задржи само на одбрани дисертације, већ је успео да свој допринос како да се нагомилани проблеми у тадашњој СФРЈ реше. Објављивање књиге »Рад код куће радника« је највећи допринос аутора својој земљи, науци Радног права и свом факултету. Постављени задатак, на задовољство свих нас је успешно извршио.

Аутор је, опредељујући се за ову тему, пошао од претпоставке да су услови који су омогућили појаву и узрок настанка рада код куће радника најважнија, ако не и претходна питања, која треба решити како би се могао

дефинисати појам овог облика рада, тј. да би се утврдио правни положај радника који раде код куће.

Полазећи од постављених задатака, садржина књиге »Рад код куће радника« подељена је на два дела. Први део је насловљен као »Појам рада код куће радника«, и подељен је на четири главе. Прва глава је посвећена општем појму рада код куће радника и његови битни елементи. У другој глави анализирано је питање појма рада код куће радника у радном праву капиталистичких и социјалистичких земаља. Трећа глава посвећена је појму рада код куће радника у радном праву наше земље (старе Југославије и СФРЈ). У последњој (четвртој) глави обрађено је диференцирање рада код куће радника од других сличних категорија (старинска кућна индустрија, домаћа (кућна) радиност и занатски рад).

Други део је насловљен као »Правна природа односа између радника код куће и организације, односно послодавца у радном праву капиталистичких и социјалистичких земаља, као и у радном праву старе Југославије и СФРЈ.

Првом делу књиге претходи увод, а после другог дела су закључак и списак литературе (90 библиографских јединица: општа дела, монографије, студије, чланци и остало – како домаћих тако и преглед најважнијих законских прописа).

Деликатност обраде горе наведених питања произилази из спорне правне природе рада код куће радника.

Захваљујући чињеници да је аутор монографије био и активни учесник код решавања многих отворених питања, тада, код нас, младе и недовољно развијене превне дисциплине – радног права, омогућило му је да меродавно понуди одговоре како да се најадекватније регулише рад код куће радника. Стога, ауторови критички осврти заснивају се, не само на теоријским анализама, већ и на непосредно стеченим утисцима у пракси, што представља посебну вредност овог дела. Због тога, закључци које аутор даје чине ово штиво атрактивним и читљивим ширем кругу читалаца, а не само познаваоцима радног права и индустријских односа уопште.

Полазећи од обима и природе приказа, а желећи да будем непристрасан, настојаћу да, у погледу перспективе рада код куће радника истакнем генерални закључак аутора који потврђује да су питања обрађена у књизи увек актуелна. Она су данас, на просторима државне заједнице Србије и Црне Горе посебно значајна, јер, разрадом старих и увођењем нових флексибилних форми рада може се, ако не искоренити, онда сасвим сигурно ублажити хронична незапосленост армије не тако младих људи, који дуго траже посао, а без наде да га нађу.

Ауторово добро познавање позитивног и упоредног права, као и међународних стандарда, били су од пресудног значаја за подређивање правне природе рада код куће радника.

Полазећи од чињенице да радник радом код куће ради за рачун послодавца, а не за тржиште; да своје обавезе извршава лично и континуирано и то као своје редовно и главно занимање; да преузете радне обавезе најчешће извршава код своје куће и да за свој рад прима плату, без обзира да ли ради личним или средствима, послодавца произилази да је овакав рад радника у свему исти као и рад других радника који раде у

просторијама послодавца или у другим просторијама које обезбеди послодавац.

На основу изнетог, произилази да рад код куће радника може имати све битне елементе радног односа. Према томе, аутор закључује да је правно однос између радника који раде код куће и послодавца по својој правној природи радно однос, јер такав рад има сва битна обележја радног односа.

Овакво залагање аутора за регулисање положаја радника, који раде код куће, али за рачун послодавца, при чему радник може послове обављати и на неком другом месту, указује на далекосежност погледа и схватања аутора проф. Др Душана Паравине. Из свега реченог може се извући закључак да је овај флексибилни облик рада увек актуелан а посебно данас, што је неминовно имало за последицу да се он правно регулише од стране Међународне организације рада доношењем Конвенције бр. 187 о раду код куће и Препоруке бр. 184 о раду у кући, из 1996. год. Чињеница да је наведена Конвенција закључно са 31. децембром 1999. год. ратификована од стране две државе и да је ступила на снагу 22. априла 2000. год. је довољан аргумент да и друге државе ратификују наведену

Конвенцију и да своје националне прописе хармонизују са одредбама Конвенције.

Чињеница је, да је аутор у својој монографији, коришћењем научне методологије која се базира на знању упоредног права с правом наговестио да рад код куће радника може бити и те како значајан флексибилни облик рада, пре свега за смањење незапослености.

Текст књиге је писан, занимљивим, разумљивим и прецизним стилем. Свака хипотеза је аргументована али и довољно флексибилна и отворена да читаоцу пружа

могућност да сам конструише нове идеје, а у жељи да проникне у довршене али и наговештене идеје аутора како треба рад код куће радника разумети у тржишним условима привређивања.

Полазећи од написаног, писац овог приказа препоручује монографију др Душана Р. Паравине, проф. Правног факултета у Нишу, као обавезну литературу у библиотеци не само правника, социолога, психолога и политиколога који се професионално баве радом и радним правом, већ и шире читалачке јавности.

Др Радоје Р. Брковић,
проф. Правног факултета у Крагујевцу

Приказ књиге: **Практикум за радно право,**

аутора: проф. др Радоја Брковића и Бојана Урдаревића,

Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, 2003. године, стр. 370

Практикум из радног права је прва књига ове врсте објављења од почетка транзиционих промјена радног права као позитивноправне дисциплине и од почетка расправа о промјени студија радног права у оквиру реформе система универзитетског образовања. Практикум омогућава да се поменуте промјене радног права уграде у практички дио наставног процеса на студију, што му поред актуелности даје и посебан значај.

На значај и вриједности ове књиге за образовање студената, довољно указује и чињеница да су је академик др Влајко Брајић и др Душан Паравина, најугледнији професори и водећи ауторитети у науци радног права, као рецензенти препоручили за студиј и образовање студената.

Као вриједност **Практикума за радно право** може се издвојити чињеница да је

објављен у вријеме поменутих расправа и да из тог разлога указује на значај питања начина кориштења практикума, односно начина припремања и кориштења литературе на студију радног права. Објављивање овог практикума у вријеме када су у току расправе о промјени система високог образовања, указује на професионални приступ његових аутора према проблему реформе студија радног права. Аутори су написали практикум прије најављених промјена, што је ријеткост у правној литератури намјењеној студију. Тако су подсјетили да се кроз активан индивидуални и колективни професионални однос према промјенама у струци и професији, које очигледно слиједе, може утицати на њихов ток и да је средишње питање како обезбједити професионални утицај на управљање тим промјенама. Објављивање књига намјењених студију је један од

облика тог утицаја, који још није довољно афирмисан у научној и стручној јавности.

Промјена правног образовања посматрана са аспекта нових професионалних захтјева и промјењених услова на тржишту рада, повлачи као отворено питање промјену значаја и метода образовања студената. Конкретно, поставља се питање функције студија у припреме студената за практичан рад, односно какав је значај образовања студената да кроз примјену извора радног права науче да користе стваралачке способности да би рјешавали конкретне правне проблеме и случајеве који настају у правној пракси и правном животоу?

Да приказ практикума у поменутих околностима, објективно обухвата наведено питање, показује и педашкошки приступ аутора практикума да обраде методе за писање стручног рада, чије је знање потребно студентима за стваралачке облике наставних активности. Методе писања стручног рада су обрађене у три дијела: домаћи рад, колоквијум и семинарски рад. У дијелу домаћи рад, дато је објашњење да се он односи на рјешавање конкретног радноправног случаја или на

теоријско разматрање неког радноправног питања. Задатак домаћег рада јесте да покаже како студент или дипломирани правник може да ријешити наведени случај. Аутори у предговору истичу да су најзначајнији институти радног права и социјалног осигурања обрађени у практикуму у довољној мјери да би се почело са припремама за рјешавање конкретног радноправног питања. Колоквијум се од домаћег рада разликује по томе што му припада ограничено вријеме и што многе фазе домаћег рада изостају. Колоквијум се може организовати на различите начине, постављањем одређеног радноправног случаја или постављањем теоријских питања за које се за одређено вријеме даје одговор. Семинарски рад треба да покаже да је студент завршне године студија права, савладао основе елементе методологије и технике писања научног или стручног рада и да је стекао способности за продубљено изучавање одређеног теоријског питања.

Функција практикума како је наведено у предговору, јесте да се олакша студентима схватање основних института радног права кроз примјере њиховог рјешавања у пракси,

на чему је заснован и методолошки приступ у изради приручника. Кориштења примјера у настави у постојећем режиму образовања студената није по правилу довољно, независно од настојања наставника да их приближе студентима и да премосте недостатке преовлађујућег теоријског приступа који је у основи, последица постојеће организације универзитетског образовања. То је разлог да изгледа увјерљива и оправдана намјера да кориштење практикума омогући студентима да током школовања рјешавају постављене задатке и да се тако припремају за правни живот.

Систематика садржаја практикума је у функцији образовања студената за стваралачки приступ институтима радног права и социјалног осигурања. Она прати систематику садржаја радног права и социјалног осигурања у уџбеницима, тако да се практикум може користити као допунска литература на правном студију. Управо, како је наведено у рецензији од стране проф. др Влајка Брајића, овај практикум је помоћна литература у савладавању градива и може да послужи као помоћно средство на вјежбама јер даје елементе за то, при чему је

неопходно да се институти додатно разраде. Како је наведено у рецензији проф. др Душана Паравине у **Практикуму за радно право** обрађени су најзначајнији институти радног права и социјалног осигурања у мјери која је неопходна за почетак њиховог примјењивања у пракси.

Књига је подјељена у 14 тематских цјелина: заснивање радног односа; радно вријеме; зараде; накнаде зарада и друга примања; заштита на раду; одмори и одсуства; забрана конкуренције; одговорност за штету; престанак радног односа; остваривање и заштита права; колективни уговори; савјет и синдикат запослених; флексибилне форме запошљавања инспекција рада и социјално осигурање. Структура излагања је иста у свим наведеним тематским цјелинама и састоји се од дијелова, који се односе на конкретан институт: уводних напомена, судске праксе, мишљења ресорног министарства, образаца и контролних питања студентима да сами провјере своје знање.

У уводним напоменама су за конкретан институт радног права дати укратко теоријско-појмовно одређење и критичка анализа, у циљу потпунијег

објашњења потребног студентима. Како је наведено у рецензији проф. др Душана Паравине, уводне напомене у којима се даје и критичка анализа постојећег стања могу се сматрати најзначајнијим дјеловима овог практикума. Као веома значајне, проф. др Влајко Брајић, у рецензији наводи табеле и друге упоредне прегледе из Европског права. У уводним напоменама дате су табеле које садрже податке о радном праву у државама чланицама Европске уније: трајању пробног рада; трајању радне недеље и прековременог рада; дужини боловања и висини плате; дужини плаћеног годишњег одмора; дужини отказног рока; правила о штрајковима и лок-ауту.

Обим у коме су заступљени судска пракса и мишљења ресорног министарства показује да је практикум намјењен поред студената и правницима практичарима који примијењују изворе радног права. Промјена положаја субјеката радних односа током транзиције, тражи од њих велику пажњу у праћењу промјена законских и других прописа и њиховог тумачења. Како је наведено у предовору практикума, селекција судских одлука је извршена издвајањем

најтипичнијих и најзанимљивијих радноправних случајева, а селекција мишљења према намјери да се омогући потпуније разумјевање сложене врсте правних односа који се стално мијењају.

Полазећи од намјере да се студентима приближи развој института радног права обрађених у практикуму, обрасци обухватају примјену конкретног института радног права у пракси, независно од позитивног права. Посебан значај тог приступа јесте што омогућава кориштење практикума на студију у разним правним системима.

Поред наведеног садржаја, практикум садржи додатак са списком ратификованих конвенција и прихваћених препорука, текст појединих конвенција и препорука и списак позитивних прописа. У питању су текстови најзначајнијих конвенција и препорука Међународне организације рада, прихваћених у већини чланица ове организације.

Кроз такав приступ изворима међународног радног права, као и навођење података за чланице Европске уније, афирмисан је приступ који је предговору своје књиге **Радно право** изнио проф. Душан

Правина, о потреби да се критичка анализа правних рјешења првенствено посматра са аспекта њихове примјерености савременим достигнућима у класичном радном праву: универзалном, регионалном и билатералном и досљедног поштовања преузетих међународних радно-

правних обавеза, како би се испуњавала у доброј вјери.

Значај ове књиге налази се и у ријеткој ауторској сарадњи, која служи као успјешан примјер професионалне сарадње наставника и асистента, која је несумниво корисна за подстицање стваралаштва научног подмлатка.



M



Ч 1166/2003



700062637,1/3

COBISS ©