

ри, само једанпут у облику употребне, а други пут у облику прометне вредности. С друге стране, управо у цитираном чланку сам доказивао нарочити *правни* значај појма имовине за грађанско право и њену *правну* разлику од својине.

Др Андрија Гамс

ГАРАНТОВАЊЕ ФОНДА ПЛАТА У НАШЕМ СИСТЕМУ НАГРАЂИВАЊА

Питање гарантовања фонда плата у данашњем облику није се код нас до краја 1951 ни постављало, пошто се у том времену питање платних фондова и уопште награђивања у предузећима највећим делом решавало на административан начин. Плате радника и службеника биле су у принципу унапред утврђене и признате. Њихова висина могла је унеколико варирати уколико су биле у питању норме, али је и у тим случајевима, чак и кад се не испуњавају норме, постојао извешан фиксиран и обезбеђен износ плата. Такође је укупна зарада радника и службеника у једном временском периоду могла бити повећана евентуалним наградама из фондова руководства или сличним примањима. Међутим, ово питање постаје изванредно актуелно и важно од 1952, тј. од онога доба кад је са спровођењем у живот нашег новог економског система зарада радника и службеника условљена у првом реду општим успехом предузећа у коме су они запослени.

Са применом овог система и нарочито са спровођењем новог начина награђивања у нашим предузећима долазимо на једно уствари најосетљивије и најделикатније питање наше економске политике, питање које је имало и које има и сад одлучујућу важност при решавању низа најважнијих проблема у нашој привреди. Ако се зараде радних колектива услове успехом њихових предузећа како у погледу производње тако и реализације њихових производа и ако држава у том погледу не прописује нека битна ограничења, онда се може очекивати повећање продуктивности рада, повећање физичког обима производње, итд. Али би у том случају, нарочито с обзиром на постојеће диспропорционалности у нашој привреди, с обзиром на несређеност тржишта, немогућност корекције цена домаћих производа кроз увоз одговарајућих иностраних производа и сл., могло доћи до остваривања несразмерно високих платних фондова у појединим предузећима или читавим индустријским гранама, до поремећаја између постојећих робних и куповних фондова у земљи, итд. Ако пак држава путем основних пропорција и економских инструмената у друштвеним плановима, као и путем других мера спроводи прилично строга ограничења при форми-

рању платних фондова у предузећима, као што је то досад уствари код нас чињено, онда се тиме како тако одржава равнотежа између куповних и робних фондова, укупни платни фондови у привреди углавном не прелазе или не прелазе битно оквира замишљене и постављене од стране централних државних органа. У овом случају се, међутим, знатно парализује оно велико начело да радни колективи треба да стварно управљају предузећима у којима раде и нарочито да зараде радника треба да зависе од успеха предузећа и од резултата рада и залагања појединаца у њима. На тај начин споро расте продуктивност рада. Радници нису у довољној мери стимулирани за што већи успех предузећа, за што већу и јефтинију производњу, пошто њихове зараде због политике ограничавања висине платних фондова, спровођене од 1952 па све до краја 1954 а извесним делом и сад, нису у сразмери са њиховим залагањем и са резултатима које су постигли.

Према томе, најтеже али и најважније питање у нашем привредном систему јесте како наћи најоптималнији и најбољи однос између начела да висина зарада радника и службеника једног предузећа треба да зависи од успеха предузећа као целине, што стимулира радне колективе на повећање продуктивности рада и повећање производње, — и чињенице да држава из општепознатих разлога мора да заводи, с једне стране, ограничења у погледу висине платних фондова који се формирају у предузећима и да, с друге стране, као пандан овоме, уводи систем гарантованих плата које се радницима исплаћују без обзира на успех предузећа, — што све дестимулативно делује на повећање продуктивности рада, унапређење производње, итд.

У овом напису биће разматран само један од аспеката овог важног питања, и то питање гарантовања минималних фондова плата у предузећима, односно питање целисходности и оправданости таквих прописа који омогућавају да поједина предузећа, уз свој пристанак, могу да раде и без гарантованог минималног фонда плата.

I. Првих месеци 1952, дакле у времену када се приступало спровођењу у живот нашег новог економског система, били су донети прописи који су гарантовали одређене минималне фондове плата радницима и службеницима у појединим предузећима. Тако се у чл. 15 Уредбе о расподели фонда плата и зарадама радника и службеника привредних предузећа од 5 марта 1952 (Службени лист ФНРЈ, бр. 11/1952), одређују минимални износи тарифних ставова за поједине категорије радника и службеника (по радном часу или месечно) испод којих се не може ићи приликом израде тарифних правилника. А у чл. 21 исте Уредбе каже се да ће у случају да предузеће у оствареном фонду плата нема средстава ни у висини збира минималних тарифних ставова за раднике и службенике запослене у дотичном предузећу у току протеклог обрачунског периода, — држава обезбедити потребни износ у тој висини. Ова-

кав минимални платни фонд колектив дели према одредбама већ раније донетог тарифног правилника. Интересантно је напоменути да се у овој Уредби, за разлику од прописа који ће бити доношени од 1953 па надаље, ништа не говори о томе да ли ће предузеће бити дужно да у каснијим обрачунским периодима, кад буде и уколико буде остваривало већи платни фонд од минималног, враћа држави разлику између оствареног и минималног платног фонда, разлику коју је гарантовала и колективу стварно исплаћивала држава из својих средстава. Очигледно је да се у овом времену није ни мислило ни очекивало да би предузећа могла да одговоре једној оваквој обавези, па зато она поменутом уредбом није ни била предвиђена.

Прописима донетим у току 1953 на нешто другојачији начин се регулише питање гарантовања извесног минималног фонда плата радним колективима у појединим предузећима. Члан 2 Уредбе о обезбеђењу исплата минимума фонда плата привредних организација од 27 јула 1953 (Службени лист ФНРЈ, бр. 30/1953) предвиђа да привредна организација која у току протеклог обрачунског периода не оствари ни 80% просечног фонда плата има право да добије кредит од Народне банке ФНРЈ који ће употребити за покриће разлике између 80% просечног фонда плата и оствареног фонда плата, укључујући овде и одговарајуће суме за социјално осигурање. Чл. 14 исте Уредбе прецизира да се под просечним фондом плата подразумева онај фонд плата који по Уредби о порезу на вишак фонда плата од 23 јуна 1952 (Службени лист ФНРЈ, бр. 34/52) и по Уредби о порезу на фонд плата од 20 априла 1953 (Службени лист ФНРЈ, бр. 17/1953), служи као база за утврђивање пореске основе по којој ће се плаћати порез предвиђен овим уредбама. Овај просечни фонд плата је одређен на тај начин што је за сваку категорију радника и службеника предвиђена просечна зарада према радном часу или у месечном износу.

Уредба о обезбеђењу исплате минимума фонда плата привредних организација садржи неколико новина у односу на прописе из 1952. На првом месту новина је у томе што су сад привредне организације дужне да касније, кад буду остваривале платни фонд који би био већи него 80% од просечног фонда плата, — враћају износе које су у виду кредита добиле од Народне банке ФНРЈ и које су употребиле за покривање разлике између оствареног фонда плата и 80% од просечног фонда плата. Тако се цело ово питање поставља на извесну економску базу, односно чини се бар покушај у том правцу.

Међутим, најинтересантнија ствар у овој Уредби је пропис из чл. 8, ст. 2, који предвиђа могућност да радни колектив привредне организације која није у могућности да исплаћује ни 80% просечног фонда плата и за коју срески народни одбор неће да пружи гаранцију у вези са добијањем кредита о којима је горе било речи, нити жели да приступи њеној санацији, — може да одлучи да на-

стави рад и под условом да се на име зараде расподељује само остварени фонд плата. Ова установа је сасвим нова за наш привредни систем и претставља покушај даље логичне разраде основног принципа на коме висина зарада радника треба да зависи од успеха предузећа као целине. Али, као што ћемо касније видети, свака логички и до краја развијена концепција може у практичној примени да покаже и разне слабости и незгоде.

И у 1954 и 1955 задржан је са извесним изменама систем по коме заједница гарантује радном колективу извешан минимум платног фонда, али је задржана и могућност да радни колектив може да послује и без обезбеђења овог минимума. Тако Уредба о гарантовању фонда плата привредних организација од 26 јануара 1954, (Службени лист ФНРЈ, бр. 5/1954) предвиђа у свом чл. 1 да ће привредној организацији која у протеклом периоду не оствари фонд плата ни у висини од 60% обрачуноског фонда плата, а којој банка не одобри кредит за ту сврху, народни одбор среза односно града бити дужан да обезбеди из својих средстава фонд плата до 60% обрачуноског фонда плата. Треба запазити да се сада и фактички смањује процент гарантованог фонда плата у односу на 1953, пошто је раније заједница гарантовала 80% од просечног фонда плата, а сад се гарантује само 60% обрачуноског фонда плата. А обрачуноски фонд плата према прописима Друштвеног плана ФНРЈ за 1954 (глава XX, одељак 1, Службени лист ФНРЈ, бр. 13/1954), уствари претставља просечни фонд плата предвиђен Уредбом о порезу на фонд плата од 20 априла 1953, уз извесна повећања која могу да одобравају средски народни одбори за предузећа на својој територији.

Народни одбор среза ће бити дужан, у смислу чл. 2 ове Уредбе, да привредној организацији која не остварује ни 60% обрачуноског фонда плата стално обезбеђује разлику између оствареног фонда плата и 60% од обрачуноског фонда плата уколико у току месеца за који је већ дато обезбеђење не предузме потребне мере за санацију такве привредне организације, или је не стави под принудну управу, или се са њом не споразуме да ова послује и без обезбеђења фонда плата. Као што видимо, и даље се задржава могућност да привредна организација ради уз исплаћивање само оноликих зарада колико то дозвољава фактички остварени платни фонд а да притом не рефлектира на то да јој се гарантује бар извешан минимум плата. Прописи о овоме су сада у односу на 1953 нешто прецизнији, јер се говори о томе да народни одбор има да се споразуме с привредном организацијом да иста послује и без обезбеђења фонда плата, док се у Уредби о обезбеђењу исплате минимума фонда плата привредних организација од 27 јула 1953 у чл. 8, ст. 2, говорило да радни колектив привредне организације може одлучити да настави рад под условом да се као зарада расподељује само остварени фонд плата. Али се ипак ни сад ближе не одређује на који начин би се овакав споразум могао закључити, на колики рок, итд.

Привредна организација је према чл. 3 ове Уредбе дужна да у следећим обрачунским периодима, у којима остварује фонд плата већи од обрачунског, врати народном одбору износе које је примила у вези са гарантовањем фонда плата. Дакле, није више реч о томе да остварује више од 60% од обрачунског фонда плата, тј. више од минималног гарантованог фонда плата као што је то био случај у 1953 (чл. 10 Уредбе о обезбеђењу исплате минимума фонда плата од 27 јула 1953), него само фонд плата већи од обрачунског, што је свакако повољније за привредне организације.

28 децембра 1954 донета је Уредба о изменама и допунама Уредбе о платама радника и службеника привредних организација, (Службени лист ФНРЈ, бр. 54/1954), која, задржавајући у основи систем гарантовања извесних минималних платних фондова за радне колективе, ипак у исти уноси извесне измене које су у складу са новим концепцијама на којима је заснован наш данашњи платни систем у привреди. Чл. 52 ове Уредбе предвиђа да привредна организација која није остварила довољан доходак за покриће исплаћених плата може тај непокривени износ да подмири из свог резервног фонда (односно из резервног фонда плата, уколико га је основала у смислу чл. 28 исте Уредбе), уз обавезу да у каснијим обрачунским периодима овај износ врати у резервни фонд. Ако привредна организација ни у свом резервном фонду нема довољно средстава за ову сврху, народни одбор среза дужан је да јој обезбеди исплату плата до висине од 60% плата обрачунатих по тарифном правилнику. Дакле при гарантовању једног дела платног фонда не узима се за базу обрачунски фонд плата као досад, већ фонд плата обрачунатих по тарифном правилнику на основу радног времена и резултата постигнутих у раду.

У чл. 53 исте Уредбе, слично прописима који су важили у 1954, одређује се да је народни одбор среза дужан да привредној организацији пружи ово обезбеђење за месец у коме она није била у стању да исплати плате предвиђене тарифним правилником, а тако исто и за наредни месец, разуме се ако ова у том месецу не оствари потребан доходак. А уколико у дотичном месецу за који је већ дао обезбеђење, срески одбор не предузме мере за санацију привредне организације или је не стави под принудну управу, или се пак с њом не споразуме да ова послује и без обезбеђења бар 60% од плата обрачунатих по тарифном правилнику, — онда је у том случају дужан да дотичној организацији и даље обезбеђује наведени минимум платног фонда. Као што из овога видимо, и данас још увек постоји могућност да привредна организација може по свом пристанку и даље да послује, иако својим радницима и службеницима није у стању да обезбеди, бар теориски узевши, никак па ни најмањи платни фонд.

Нова и последња Уредба о платама радника и службеника привредних организација, донета крајем 1954, регулише на повољнији начин него ранији прописи питање обавезе привредне организације да врати суме које је добила од заједнице за покриће

минималног фонда плата. Док је чл. 3 Уредбе о гарантовању фонда плата привредних организација од 26 јануара 1954 предвиђао да је привредна организација *дужна* да у следећим обрачунским периодима кад боље послује и постиже боље резултате врати народном одбору износе које је примила по основу гарантовања фонда плата, — дотле чл. 54 нове Уредбе о платама предвиђа само да је она *дужна* да на захтев народног одбора среза у следећим обрачунским периодима, на терет плата из свог дела добити, врати среском одбору износе који су служили за покриће 60% плата обрачунатих по тарифном правилнику. Значи, не налаже се императивно враћање ових износа, него само ако овакав захтев буде поставио срески народни одбор, од кога, уосталом, само и зависи да ли ће уопште тражити враћање ових износа и да ли ће их тражити у целости или само у извесном делу.

Ако се цело ово питање посматра од 1952 па надаље, тј. од увођења у живот нашег новог привредног система па све до данас, онда се може стећи закључак да је било оправдано и целисходно доношење прописа о гарантовању извесног дела зарада и за колективе оних привредних предузећа која из најразличитијих узрока нису успела да остваре ни толики доходак да би била у стању да исплате бар минималне плате. Иако се не може занемарити чињеница да је ово, као што је већ наглашено у почетку, дестимулативно деловало на подизање продуктивности рада и на општи успех предузећа с обзиром на то да се радницима и службеницима гарантује извештан минимум плата независно од тога какве резултате је постигло предузеће као целина, — ипак треба имати у виду да су се ови прописи показали као потребни и корисни. Они су потребни пре свега зато што се често може догодити да нека предузећа не постигну задовољавајуће резултате у извесном временском периоду не зато што се радници нису у довољној мери залагали, што нису настојали да најрационалније троше материјал, сировине, итд., него из сасвим других разлога, чије дејство радни колективи нису у стању да парирају. Не желећи да придајемо сувише велику важност тзв. објективним тешкоћама, ипак ћемо поменути неке од разлога који могу да допринесу томе да поједина предузећа не успевају да остваре ни минималне платне фондове.

На првом месту треба навести разне облике диспропорционалности у нашој економици, затим тешкоће у вези са нашим платним билансом, набавком сировина, репродукционих средстава, пласманом робе, итд. Све ове тешкоће ни издалека нису отклонене увођењем у живот нашег новог привредног система. Коликогод се приликом доношења разних прописа из области расподеле прихода и уопште награђивања у привреди водило рачуна о свима овим елементима, ипак се њихово дејство не може увек предвидети ни елиминисати, па је зато врло могућно да радни колективи заиста без своје кривице дођу у ситуацију да у појединим обрачунским периодима не могу да остваре ни минималне плате.

Цео наш нови привредни систем већ од самог почетка није претстављао нити сад претставља један до краја разрађен и усавршен скуп мера и прописа, него је он у прво време значио један прелаз између централистичког система руковођења привредом и новог система у коме се управљање привредом и планирање препушта великим делом органима радничког самоуправљања и локалним заједницама, система који се непрестано допуњава и побољшава, о чему сведоче многобројни прописи из ове материје чији је век трајања и примењивања обично кратак. Прве године дејствовања тог новог система карактеришу се применом низа административних мера који тај систем није могао бити ослобођен ни онда, нити то може чак и данас, па би зато било неправично захтевати од радних колектива да морају у сваком случају пословати толико „рентабилно“ и толико „економски“, да себи обезбеде бар минимум платних фондова, при чему не би требало да очекују неку помоћ од стране заједнице за случај да тај минимум не остваре. Ако предузећа нужно морају бити у своме раду спутавана разним административним мерама, онда им се на одговарајући начин мора обезбедити исплата бар минималних зарада, пошто би многа предузећа у своме раду свакако постигла боље резултате и самим тим остварила и пуне или бар минималне платне фондове да су у своме раду могла бити слободнија, да није долазило до сталних, често и неочекиваних измена многих прописа у области привреде, итд., да су, једном речи, стварно могла пословати „економски“.

Мере које су доношене са циљем да се установи однос између потребног рада и вишка рад у привредним предузећима и нарочито мере којима је требало захватати вишак рада у корист заједнице биле су такве да су, нажалост, често стављале у неравнoprаван положај поједина предузећа. Као што је познато, долазило је до тога да су нека од њих често могла остваривати и веће платне фондове од просечно рачунатих и предвиђених, док друга нису могла обезбедити ни минимум платних фондова. Леп и поучан пример у овом погледу пружа просечна стопа акумулације и фондова у 1952 и 1953, а слично, иако у мањој мери, важи и за неке друге инструменте примењиване касније. Зато је и разумљиво што се заједница није могла дезинтересовати за судбину оних предузећа која нису могла остварити ни минималне платне фондове.

Упркос постојању радничког самоуправљања може се догодити, и у пракси се и догађа, да поједини раднички савети, иако избрани најдемократскијим путем, не послују на задовољавајући начин. Било услед разних локалистичких тенденција, или услед разних спекулантских и сличних појава које долазе до изражаја у органима радничког самоуправљања, или, што је најчешће случај, услед недовољне политичке свести и стручне спреме чланова радничких савета и управних одбора, као и због слабости и неспремности кадрова у техничком и комерцијалном апарату предузећа, — може доћи до тога да извесна предузећа не остварују чак ни минимум плата. Пошто због тога не би требало да буду кажње-

ни сви чланови колектива оваквих предузећа, заједница је примила на себе обавезу да истима гарантује извешан минимални платни фонд.

Из свега овога произилази да гарантовање минималног платног фонда радницима и службеницима привредних предузећа, које се од 1952 па све досад спроводи кроз одговарајуће законске прописе, претставља једну неопходност и нужност. У суштини узевши то се противи основном начелу нашег новог привредног система да висина зараде сваког трудбеника запосленог у једном предузећу треба да у првом реду зависи од успеха тог предузећа као целине и од резултата које постиже сваки трудбеник као појенинац. Али ово отступање од поменутог начела је неизбежно, бар у догледном времену, зато што не би било правично, нити би се смело допустити да чланови радних колектива трпе последице зато што још не постоје сви потребни услови који би омогућили стриктну примену овог основног начела нашег новог привредног система, као и зато што и сам тај нови привредни систем још пати од извесних не малих недостатака који се тек временом могу елиминисати.

II. У вези са досадашњим излагањем поставља се питање да ли су довољно оправдани и малочас наведени прописи које срећемо већ од 1953 па све досад а који говоре о томе да у извесним случајевима, кад заједница не пристаје да радним колективима гарантује ни минимални платни фонд, ови могу да пристану да раде и без обезбеђења минималних плата. Другим речима, то може значити, бар теориски узевши, а такви случајеви не морају бити сасвим искључени и у практичном животу, — да би радни колективи могли извесно време да раде чак и са половином или и испод половине предвиђених просечних зарада, па чак, ако узмемо у обзир најмање могућан случај, и сасвим бесплатно. Могло би се приговорити да до овога у стварном животу неће доћи, али прописи који су напред цитирани омогућавају овакве ситуације, па их зато при разматрању овога питања треба имати у виду. А уколико се сматра да радни колективи ниуком случају неће пристајати да раде уз неке врло ниске зараде, далеко ниже од просечних зарада за сличне или исте врсте послова у другим предузећима, онда овакве прописе не би требало ни доносити, или их треба формулисати на ближи и прецизнији начин. Ми сматрамо да би било неоправдано и неправично да се у законским прописима који се односе на платни систем у нашој привреди санкционише могућност да радни колективи пристају да раде и без гарантовања бар извесног минималног платног фонда. То би било не само неправично у односу на раднике и службенике таквих предузећа, него би то било у супротности са општим духом наше социјалистичке демократије. Ми стојимо на овом гледишту из следећих разлога:

(1) У претходним излагањима детаљно смо анализирали разлоге који чине нужним и неопходним прописе на основу којих заједница гарантује сваком привредном предузећу које није оства-

рило ни толико прихода да може обезбедити бар минимум платних фондова, — извештан одређени изнош плата, пошто то не би било оправдано да радници и службеници трпе последице слабог и нерентабилног рада оваквог предузећа. Том приликом видели смо да свакав рад предузећа може бити резултат низа околности на које у најмањој мери може да утиче сам радни колектив. Сви ови разлози утолико пре и утолико више говоре у прилог томе да би било неоправдано да се под одређеним условима од колектива оваквих предузећа захтева да пристају да раде и без обезбеђења икаквог минимума платног фонда.

(2) У нашој данашњој привреди немогућно је пустити потпуно слободно деловање економских закона, а поготову је то немогућно у области награђивања. И зато се са спровођењем у живот нашег новог економског система, од 1952 па све до данас, практикује углавном прилично строго ограничавање висине платних фондова радника и службеника у привредним предузећима. Ова мера је, као што је познато, неопходна и нужна. С друге стране, гарантовање извесног минимума платног фонда радницима и службеницима претставља у неку руку пандан ограничавању висине платних фондова. Обе ове установе употпуњавају једна другу. Међутим, установа да радни колективи привредних предузећа могу да добровољно пристану да раде и без гарантовања минимума платног фонда могла би да има свог оправдања, разуме се уколико се стане на гледиште да је потребно допустити слободније деловање економских закона и у области платног система у привреди, — само ако би радни колективи могли да у периоду доброг и успешног рада предузећа и уопште добре конјунктуре остварују зараде чија висина не би била ограничавана од стране заједнице. Тако би се компензирали губици које би радници имали у времену кад раде и без гарантовања фонда плата. Али пошто је из општепознатих разлога немогућно у нашим садашњим условима, као и уопште у догледном времену, допустити овакво слободно деловање економских закона у области награђивања, то би онда требало остати и при гарантовању фонда плата, а не захтевати од радних колектива да раде и без обезбеђења минимума плата.

(3) У капиталистичким земљама радничка класа већ одавно води одлучну борбу да кроз колективне уговоре, уз помоћ својих синдикалних организација, а у последње време често и уз помоћ државе, обезбеди минималне реалне наднице и да тако себи осигура извештан минимум егзистенције. У тој борби радничка класа је досад забележила значајне резултате. Међутим, ако бисмо ми оставили и даље у важности прописе који омогућавају да радници, истина по свом пристанку, раде и без гарантовања минимума плата, имали бисмо апсурдну ситуацију да у нашој социјалистичкој земљи радници у извесним, иако не бројним предузећима раде и без обезбеђења икаквог минимума плата. Могло би се овоме приговорити да у нашој земљи радници сами управљају предузећима, да „сами себи“ плаћају за свој рад, па да према томе могу сами

себи и да не плате пуну надницу, или чак и да не плате ништа или нешто врло мало ако нису остварили довољан приход. То је у принципу тачно, али пошто су радници и уопште радни колективи, као што знамо, ограничени у своме праву располагања приходима које оствари предузеће и пошто успех предузећа зависи врло често од многих околности које прелазе оквири самих предузећа и чије дејство радни колективи не могу да отклоне, то је нужно завести и систем гарантованих плата с једне стране, а с друге стране, не допуштати изузетке по којима ће радни колективи моћи радити и без гарантовања минималних плата.

(4) У дискусији поводом ових прописа могла би се ставити примедба да радни колективи не могу бити силом принуђени да раде и без гарантовања минималног платног фонда, него да они треба у том смислу да се споразумеју са надлежним среским народним одбором. Дакле, колективи преузимају овакву обавезу добровољно(1). Међутим, познато је да ова добровољност има само релативан значај. То долази отуда што ће бити случајева да радни колективи могу да пристану да раде и без обезбеђења минимума плата, бојећи се у првом реду тога да предузећа у којима они раде не буду затворена. Ако су у питању места са развијенијом индустријом, рударством, итд., онда би радници и службеници могли релативно лако да се запосле и у другим предузећима. Али ако је реч о местима у којима нема или има мало индустријских или сличних објеката, онда су њихови изгледи за запослење у самом месту или у непосредној близини обично врло слаби. А прелазак у друга ближа или удаљенија места где би се могао добити посао ствара тежкоће посебне врсте (одвојен живот од породице, евентуално пресељење породице и трошкови у вези с тим, напуштање стана и неизвесност у погледу добијања новог, итд.). Бојећи се привремене незапослености или незгода у вези са преласком у друга удаљена предузећа, радници и службеници ће добровољно прихватити да раде и без гарантовања фонда плата. Ово утолико више важи за она предузећа у којима су запослени радници из околних села. Више је него сигурно да ће ови радници, у многим предузећима они чине добар а негде чак и претежни део радних колектива, више волети да остану у овим предузећима па макар примали и умањене зараде, зараде које ће бити испод гарантованог минимума, — него што ће одбити овакву солуцију која им се предлаже, а чије одбијање може евентуално довести до ликвидације предузећа и до тога да, будући да не могу да се исхране на земљи коју имају у селу, морају тражити посао далеко од својих кућа. Пракса показује да радници који су везани за село неком парцелом земље, чије су породице махом још у селу и који у слободним часовима и сами раде на својим имањима и тако допуњавају своје редовне приходе — пре и радије него радници који живе искључиво од својих зарада у предузећу, пристају да раде и без гарантованог минимума плата.

(1) У постојећим прописима није прецизно одређено да ли такав пристанак у име целог колектива даје раднички савет или о томе треба да се изјасне на посебан начин сви чланови колектива, затим није регулисано питање трајања таквог споразума, тј. да ли се он закључује за краћи или дужи период или се изговори да се он не остварује.

Из свега овога се види да добровољност коју уживају радни колективи приликом склапања споразума између њих и народних одбора о томе да раде и без гарантовања фонда плата има два аспекта. Правно узевши, они су потпуно слободни да одбију такав предлог и такву солуцију, али су стварно, фактички често у мањој или већој мери економски принуђени да раде и са зарадама мањим него што је минимални гарантовани износ платног фонда.

(5) Примена свих прописа доводиће до повећане флукуације радне снаге, јер ће свакако, поред оног већег броја радника који ће пристајати да раде и са умањеним платама, бити добар број радника, и то по правилу квалификованих и висококвалификованих који ће ићи у друга предузећа која им пружају повољније услове, већу зараду, итд., при чему не треба заборавити ни могуће појаве врбовања и преотимања нарочито ове врсте радника од стране већих и развијенијих предузећа, а о чему код нас има већ довољно примера. Поред тога, оваква, иако привремена ситуација у предузећу, кад се радницима не гарантује ни минимум плата, де-стимулираће раднике за повећање и појевтињење производње, пошто су на овај начин кажњени и они радници који се више залажу, боље раде и постижу боље резултате него остали радници у дотичном предузећу. И премда је ова мера била срачуната на то да баш повећа заинтересованост колектива, да га натера да што пре исплива из тешкоћа и обезбеди себи нормалне зараде, она може, с друге стране, да доведе до дезинтересованости једног дела радника, и то обично бољих и стручнијих. Ово ће нарочито бити случај ако овакво стање потраје дуже а за то време се не преброде настале тешкоће. Код једног дела културно и политички најмање уздигнутих радника то ће утицати и на појаву ситних или крупнијих крађа материјала и на друге облике привредног криминала. А код свих радника ће се стварати извесно незадовољство и осећање неправде у односу на раднике у истородним или сличним предузећима који обављају исте послове и са истим успехом, а без неких својих посебних заслуга, благодарећи само срећнијем стицају околности, примају пуне износе плата.

Због свега овога сматрамо да би требало ставити ван снаге прописе из садашње Уредбе о платама радника и службеника који омогућавају да радни колективи могу да пристану да раде и без гарантовања бар 60% од плата обрачунатих по тарифном правилнику, а питање стимулирања колектива у правцу обезбеђивања рентабилног пословања привредних предузећа решавати другим одговарајућим мерама. Уосталом, за неке категорије предузећа у нашој земљи и не важе ови прописи. Тако чл. 9 Уредбе о платама радника и службеника железничких транспортних предузећа и чл. 11 Уредбе о платама службеника и радника предузећа у саставу заједнице привредних предузећа Југословенских пошта, телеграфа и телефона (Службени лист ФНРЈ, бр. 25/1954) у вези са чл. 91 Уредбе о организацији, пословању и управљању Југословенским

поштама, телеграфима и телефонима (Службени лист ФНРЈ, бр. 53/1953) предвиђају гарантовање фонда плата у висини од 90% обрачунских плата, а поред тога у цитираним уредбама нигде се не предвиђа могућност да радни колективи по свој пристанку могу да раде и без гарантовања минималног фонда плата.

Цело питање у вези са гарантовањем фонда плата је врло деликатно и осетљиво и заслужује да при даљем регулисању платног система у нашој привреди, које је нужно и које свакако претстоји, буде поново размотрано и продискутовано. Ово би питање, по нашем мишљењу, требало решити тако што би се засад остало на извесним најпогоднијим формама гарантовања минималних платних фондова, али би, из разлога који су малочас наведени и анализирани, требало сасвим изоставити такве прописе на основу којих би привредне организације могле пристати да послују и без икаквог гарантованог минимума платног фонда.

Др Велимир Васић

КРИВИЧНОПРАВНИ ЗНАЧАЈ ПРИСТАНКА НА ЛЕКАРСКУ ОПЕРАЦИЈУ

У правној теорији и судској пракси није спорно да телесне повреде које су извршене по пристанку повређеног по правилу нису кажњиве. Али је за лекарске операције, које се исто тако врше кроз повреде тела, спорно који је основ за њихову некажњивост, под којим су условима некажњиве и какав има значај пристанак болесника.

Ова питања о којима се расправља у вези са лекарским операцијама тичу се исто тако и лечења и других облика пружања лекарске помоћи, као што су узимање крви на преглед, вршење трансфузије, вакцинисање, давање инјекција итд., јер је и овде реч о интервенцијама које се врше кроз повреде тела у већој или мањој мери. Али како се проблем најчешће поставља поводом лекарских операција, то се он првенствено у односу на њих и третира, с тим што се решења сходно примењују и на друге облике указивања лекарске помоћи.

У кривичном законодавству врло ретко се наилази на одредбе које изрично решавају питање некажњивости лекарских операција. Некажњивост се изводи из општих прописа о основима за искључење противправности, из правних принципа или из обичајног права. Уствари, питање одговорности за лекарске операције ређе се поставља у кривичној судској пракси. Много чешће се у пракси расправља питање грађанске одговорности због оштећења здравља и претрпљених болова услед извршених лекарских операција. Но, како је неправдо једно, било да је кривично или грађанско, то се и