

ПРВО СОЦИЈАЛИСТИЧКО РАДНО ПРАВО У СВЕТУ

Совјетско радно право је по своме настанку, по својој структури и суштини прво социјалистичко право у свету, односно право прве земље социјализма — Совјетског Савеза. Настало у великој октобарској револуцији, совјетско радно право имало је своју посебну и својствену еволуцију, која је ишла упоредо са развојем совјетског друштва и државе.

У даљим редовима покушаћемо да изложимо неке видове совјетског радног права, његову еволуцију и његове опште карактеристике, као и да прикажемо у најкраћим цртама извесне институће овог права ⁽¹⁾.

I

1. Велика октобарска социјалистичка револуција, о чијој је неизбежности и неопходности говорио В. И. Лењин, остварила се и постала, мада то није схваћено одмах и не од свију, највећи догађај нашег века. Ликвидирајући приватно власништво на средствима за производњу и усвајајући принцип: „Ко не ради — да не једе“, положила је основе начела новог односа према раду као првој животној потреби, а то ће рећи комунистичког односа према раду. Овај принцип претпоставља код људи схватање друштвеног значаја рада, јачање другарске сарадње и развијање нових хуманијих односа међу људима. Многострук је значај и крупан допринос социјалистичке револуције за развој милиона људи и промену њиховог начина живота, за развој не само совјетског већ друштва у целини.

Још 1918. године В. И. Лењин је писао: „... ми не можемо потпуно тачно чак ни претпоставити себи у садашње време, какве се богате снаге крију у радним масама . . . , какве снаге . . . се могу развити при социјалистичком уређењу друштва. Наш задатак састоји се у томе да рашчистимо пут свим тим снагама“. И даље, Лењин је предвидео да је изградити

(1) Основна совјетска литература која је употребљена при обради овог приказа: Совјетско радно право, Београд, 1948 (превод); А. Е. Пашерстник, Основни совјетске државе и права (превод), Београд, 1946. и Правна природа награђивања за рад радника и службеника, Москва, 1949. (на руском); Н. Ц. Александров, Советское трудовое право, Москва, 1959. и 1963; Советское трудовое право (у ред. В. С. Андреева), Москва, 1965; Советское трудовое право (у ред. А. С. Пашкова), изд. Лењинградског Универзитета, 1966; С. А. Иванов, Les grandes tendances du Droit du travail à l'époque contemporaine — SSSR, Revue inter. de droit comparé 1967, No 1, 153 и сл. Париз; Сборник законодатељ. актов о труде, Москва, 1965; К. П. Горшенин: Кодификация законодательства о труде, Москва, 1967; С. С. Карпинский: Материальные стимулы к повышению производительности труда, Москва, 1966; Академия наук СССР — Институт философии: Личность и труд, Москва, 1965; Комунист, 1965, No 17; Советское государство и право 1957 No 10, 1965 No 1.

социјализам и привести стотине милиона људи комунизму могуће „не само на непосредном одушевљењу, већ, уз помоћ одушевљења робеног великом револуцијом, на личном интересу, на личној заинтересованости, на привредном рачуну“ (2).

2. Несумњиво да у остваривању крупних задатака изградње новог друштва у Совјетском Савезу важну улогу игра совјетско социјалистичко право. Од првих дана октобарске револуције закони доношени од стране совјетске власти изражавали су вољу победничког пролетеријата, а њихово спровођење у живот обезбеђивала је власт совјетске државе. Огромни успеси у стварању бољих услова рада и у обезбеђивању и јачању заштите, регулисани совјетским радним законодавством, тесно су везани са општим успесима совјетских народа и предложеним мерама у области материјалне производње и духовном животу совјетског друштва. Из овога произилази да се совјетско право, а нарочито и посебно радно право, јавља као важан инструмент политике усмерене на стварање материјално-техничке базе комунизма, на што потпуније задовољавање материјалних и духовних потреба радних људи.

Права из радног односа појављују се као органски саставни делови права и дужности грађана, проглашених и утврђених у Уставу (као право на рад, на ограничено радно време и одмор, на материјално обезбеђење старости и услед губитка радних способности и других) и остварују се на основу општенародне и друштвене својине, која представља бољи систем управо зато што боље распоређује вредности у условима социјалистичког система, што значи у условима савршенијег облика друштва, уз помоћ правних норми које се односе на различите гране социјалистичког права (радно, колхозно, административно право и друга), — у регулисању рада радника и службеника, које се остварује помоћу совјетског радног права, као и у регулисању рада колхозника, које се остварује колхозним правом, дејствују и важе општи принципи социјалистичке организације рада. Радно законодавство које регулише рад радника и службеника показује и убудуће ће још више показивати свој прогресивни утицај на регулисање рада колхозника. Са развојем технике и њене примене у колхозној производњи све више ће бити коришћена богата искуства радничке класе у заштити на раду, техничкој сигурности, као и у организацији плаћања и награђивања, пензионог осигурања и сл.

3. Совјетско радно законодавство, као резултат октобарске социјалистичке револуције, у своме развоју прешло је дуг и сложен пут. У конкретним историјским условима победе и развика социјалистичке револуције у Русији оно је никло као радно законодавство Руске Социјалистичке Федеративне Совјетске Републике (РСФСР). У првом совјетском Уставу — Уставу РСФСР, усвојеном 10. јула 1917. године, био је загарантован принцип свеопштости рада. Руска Социјалистичка Федеративна Совјетска Република, говори се у чл. 18. Устава, признаје рад као општу обавезу свих грађана републике и проглашава лозинку: „ко не ради — да не једе“. Овај принцип био је уграђен у основу радног законодавства. У даљем развоју хуманизам људски и борбени прожима це-

(2) В. И. Ленин: Сочинения, Т. 27., стр. 182 и Т. 33, стр. 36.

локупно радно законодавство у Совјетском Савезу. У суштини готово све норме радног права у овој или оној мери утичу на побољшање делатности радника, на побољшање услова рада, на стабилност радног односа како у погледу заснивања тако и његовог трајања и престанка. Постоје и такве норме којима се стварају неопходни предуслови који побуђују раднике на непрекидно повећање нивоа производње за достигнуће оптималних резултата рада. У развоју се стигло дотле да се оне већ данас деле у две групе: група материјалних и група моралних стимуланса. Радничкој класи припала је главна улога у економском и политичком животу и по томе што је она носилац савршенијег облика организације рада у свим областима привреде. У стваралаштву радника, пре свега, јављају се нови односи према раду, ширећи се даље на све слојеве друштва. Посебно треба истаћи да су успеси постигнути у остваривању бољих услова рада и живота радничке класе, били пре свега резултат борбе саме радничке класе и да су од те борбе и саме радничке класе зависили и остварени резултати. Установе регулисане радним законодавством, посебно обим и садржина тог регулисања, посматрају се и објашњавају у целини друштвених односа, не испуштајући из вида, што такође треба нагласити, сву повезаност појава из области радног законодавства са осталим појавама у области међународних збивања, сарађујући и дајући крупан допринос и подршку организацијама које настоје да у међународним размерама допринесе побољшању положаја радника широм Земљине кугле.

Ово је, чини нам се, потребно нагласити управо због тога, што је Совјетски Савез након завршетка првог светског рата дуже времена изражавао неповерење према међународним (женевским) установама, које је ишло чак дотле да су те установе посматране као установе основане у циљу да се одржи и сачува капиталистички друштвени систем. Таквом установом сматрана је и Међународна организација рада (МОР). Јер, према тадашњем ставу, њено оснивање и њена целокупна делатност нису значиле допринос иоле трајнијем нити сигурнијем побољшању услова рада и живота радника. „већ је то једно вешто средство да се за моменат стиша незадовољство радника и да се овим (радници) заварају разним несигурним реформама“. Касније овакав став је измењен и напуштен, нарочито од момента уласка Совјетског Савеза у Међународну организацију рада. Са посве разумљивим интересовањем очекивала се активност земље која је стекла доста богато искуство у истраживањима, а исто тако и у уређивању рада и радних односа. Међутим, до те активности није ни тада дошло делом због неповољне атмосфере створене појавом једне социјалистичке земље, а делом због односа снага, односно нових груписања у оквиру саме Међународне организације рада.

II

1. Што се тиче општих карактеристика совјетског радног права, односно радног законодавства, свакако би као прву требало истаћи његово основно јединство, које обухвата регулисање рада и радних односа свих радника и службеника, без обзира на радно место и организацију,

не искључујући при томе и извесне разлике, у одређеној мери, за одређене категорије рада и радних односа. То јединство нарочито се изражава у јединственим, основним принципима по којима се изграђује совјетско радно право и који представљају примарну основу за научно обрађивање и разраду појединих питања, односа и института из области радних односа. Као даље опште карактеристике совјетског радног права могу се подвући ове: његова тенденција сталног проширења и учвршћења права и заштите радних људи; његова реалност и одмереност у постављању правних норми из области радних односа, као и тежња да буде што рационалније, једноставније, прецизније и јасније у правном изражавању својих норми.

И најзад, совјетско радно право има још једну карактеристику. Кидајући од почетка са најамним радним односима и експлоатацијом радника, заснивајући се на учењу марксизма-лењинизма и новим социјалистичким односима, совјетско радно право се изграђивало и изграђује се као посебна позитивноправна и научна дисциплина у совјетском правном ситему, која има свој посебан предмет регулације и обраде, своје сопствене принципе и институције. Не само по својој друштвено-економској и политичкој основи и односима који настају у совјетском друштву, него и по методу обраде и својој садржини, совјетско радно право као позитивноправна и научна дисциплина, од првих дана свога постојања, у основи се изграђивало независно, одвојено и друкчије од радног права грађанских, односно буржоаских држава.

2. Совјетско радно право, треба такође подвући, имало је и данас има тесне везе са радним правима других социјалистичких земаља. Конкретно изражено, совјетско радно право имало је и има, у одређеној мери и на одређен начин, утицаја на радна права других социјалистичких земаља. Основни принципи, нове идеје и категорије, нова схватања и појмови у области радног права имали су одређено дејство и на стварање и развој новог социјалистичког радног права у свету. Истина, облици и путевни овог утицаја су различити, с обзиром на различите услове прелаза на нов друштвени систем и изградњу социјализма у појединим социјалистичким земаљама, што значи да није било апстрактног и шематског преношења норми совјетског законодавства, које не би одговарало националним и другим специфичностима и конкретним условима развоја сваке земље. Отуда, совјетско радно право, односно његове основне идеје, поставке и принципи, несумњиво да су могли послужити као путоказ или оријентација за постанак и развој радних права социјалистичких земаља. При томе, треба истаћи да су разноврсност и сложеност путева у изградњи радног права појединих социјалистичких земаља, водећи рачуна о конкретним облицима и фазама прелаза у социјализам, давали и дају могућност за стварање нових погледа, идеја и схватања у области радних односа, за стварање нечега новог и својственог у теорији и пракси радног права социјалистичких земаља. Али, остаје чињеница да су социјалистичке земље у свом стварању новог радног права имале велику подршку и подстрек у идејама и принципима совјетског радног права, чија је наука (и пракса) прва у свету отпочела да открива класну, експлоататорску суштину буржоаског радног права и радног законодавства, боре-

ћи се против реакционарних, антикомунистичких и опортунистичких теорија у области правног регулисања рада. С друге стране, совјетска наука радног права изучава и уопштава искуства и праксу правног регулисања и теорију радних односа других земаља социјализма. На тај начин, совјетско радно право имало је, а и данас има тесне међусобне везе са радним правима других социјалистичких земаља.

Из ових разлога, од посебног је интереса и вишеструког значаја за све социјалистичке земље изучавање совјетског радног права и његових основних принципа и института, јер такво продубљено проучавање може да открије особености совјетског радног права, путеве његовог развоја и његове даље тенденције, те да, упоређујући га са радним правима других социјалистичких земаља, укаже на међусобне везе и утицаје како у области позитивног радног законодавства тако и науке радног права.

3. Совјетско радно право, као позитивноправна и научна дисциплина, регулише, проучава и обрађује радне односе радника и службеника запослених у предузећима, установама и другим организацијама, као и одређене институте у вези са радним односима, на темељу основних принципа изражених у Уставу СССР од 1936, који представљају главни извор совјетског радног права. Укратко, совјетско радно право садржи материју о радно-правном положају радника и службеника у радном односу са организацијом, почев од момента ступања на рад — заснивања радног односа — па све до његовог престанка, обухватајући права и дужности, као и заштиту радника по основу рада и радног односа. Са своје стране, совјетска наука радног права изградила је посебан систем и метод проучавања и обраде радних односа и других института, сврставајући општа и основна питања радног права у општи део (као што су: појам совјетског радног права и његови основни принципи, нормативни акти о радним односима, колективни уговори, правни положај синдиката ита), док су у посебном делу садржани односи и институти везани за конкретно остваривање права на рад и лични радно-правни статус радника и службеника (уговор о раду, радно време и време одмора, радна дисциплина, дисциплинска одговорност и материјална одговорност за причињену штету, систем награђивања — плате радника и службеника; заштита на раду и још нека друга питања из области радних односа).

Што се тиче совјетске науке радног права, може се констатовати да је њена заслуга у области проучавања радних односа у томе што је она прва покренула, истакла и обрадила основна и битна теоријска питања и проблеме у овој области, што и данас чини, продубљујући и усавршавајући већ дате теоријске ставове и поставке, као и покрећући и обрађујући нова питања и тражећи њихова најадекватнија решења, анализирајући односе и проблеме како са правног, тако и друштвено-економског, односно социолошког аспекта. На тај начин, совјетска наука радног права дала је и данас даје основу и подстицај наукама радног права других социјалистичких земаља за њихову теоријску обраду и даље научно продубљивање радног права. Тако, на пример, питање појма

и сүштине друштвено-радног односа и радноправног односа, уговора о раду, радне дисциплине, материјалне одговорности, радног спора и још друга питања — посебне су теме запажених бројних теоријских обрада совјетских научних радника у области радног права.

Овде треба посебно истаћи вредност и значај појединих радова у области разраде основних принципа радног права, међу којима стојерно место заузима, свакако, право на рад и општа дужност рада; затим принцип гарантоване плате радника према количини и каквоћи извршеног рада; улога и функција синдиката у области регулисања и остваривања радних односа; принцип учешћа радника и службеника у управљању предузећем посредством синдиката, принцип који даје синдикатима тако широка права у управљању производњом да је он данас један од битних основа радног права; принцип заштите на раду и материјалног обезбеђења радника и службеника; принцип материјалне и моралне стимулације радника и службеника за побољшање квалитета производње, за извршавање и премашење плана производње.

4. Совјетско радно право, као и радна права других социјалистичких земаља, изграђивало се и данас се изграђује сагласно стварним друштвеним односима, конкретним условима развоја и потребама совјетске заједнице и трудбеника, а у складу са материјалним и другим могућностима совјетске државе. Тако, совјетско радно право има специјалан пут свога развоја, своје принципе и норме које су својствене друштвеним односима и условима развоја совјетског друштва. Због тога се совјетско радно право по својој садржини и односима које регулише и проучава, као позитивноправна и научна дисциплина, налази у сталном кретању и развоју, усавршавању и трансформацијама. Историјско проучавање совјетског радног права најбоље би показало ову еволуцију. Отуда, и то треба констатовати, совјетско радно право, као и друга социјалистичка радна права, не представља још потпуно завршен процес изградње права социјалистичког друштва услед непрекидног свог развоја, у складу са самим процесом развитка совјетског социјалистичког друштва и социјалистичке демократије у њему, мада се по својој социјалистичкој друштвеној основи и функцији, као и по својој сүштини и садржини битно разликује од грађанског радног права, а у извесној мери и од радног права ранијих периода свог развоја.

Данас се у совјетској науци радног права већ примећује да привредна реформа у Совјетском Савезу (која је резултат одлука Пленума ЦК Комунистичке партије Совјетског Савеза од септембра 1965. године и XXIII конгреса Партије од 29. марта до 8. априла 1966.) најнепосредније има везе и са радним односима. Отуда, привредна реформа, чије ће спровођење захтевати више година, већ сада показује свој утицај на развој радног права. Наиме, совјетски теоретичари истичу да у новим условима привредне реформе, нови облици управљања дају и проширена права колективу предузећа и врло значајна права предузећу у области рада и плата (право да утврђују награде разним категоријама радника; право у области утврђивања трајања плаћеног допунског годишњег одмора, сагласно радном законодавству итд.). Но, треба подвући да се вршење ових

права може остварити, у оквиру законодавства, само у сагласности са комитетом синдиката заинтересованог предузећа. На тај начин, проширење права предузећа прати и јачање улоге синдиката и радног колектива предузећа. Овај процес је већ у току. Извесно је да ће у будућности овај процес бити још више продубљен и проширен (ојачан). За сада се може рећи да привредна реформа представља у целини широки стимуланс за слободну иницијативу радника.

Совјетска наука радног права је оправдано подвукла да се проширење права предузећа не може схватити само као повећање права управе предузећа. Права радног колектива и права управе предузећа морају се упоредно повећавати. Јасно је да то непосредно повлачи и промену у односима предузећа и радника, односима који су регулисани радним правом. На совјетској науци радног права, односно њеним теоретичарима лежи задатак да проширују стечена искуства и на тај начин теоријски уопштавају праксу. Јер, сигурно да многи проблеми који се тичу радног права заслужују да буду прецизирани и решени, утолико пре што већ има доста елемената и знакова који показују да утицај привредне реформе на развој радног права има позитиван карактер. А то значи да је наступно нов процес даљег развоја совјетског радног права, као и самих радних односа.

5. Да би се могао сагледати развој совјетског радног права било би потребно дубље проучити сам појам и суштину његових основних принципа, категорија и института кроз разне фазе изградње совјетског друштва, па на основу тога утврдити и промене у самој структури и суштини тих принципа, категорија и института. Совјетска правна наука у области радног права давала је и даје врло значајне, продубљене и научно засноване бројне радове.

Тако, на пример, совјетски теоретичари радног права баве се кључним питањем: одређивањем појма радног односа, полазећи од радног односа као централног и главног предмета радног права. Истина, што је сасвим природно, постоје и одређене разлике у дефинисању појма радног односа, али оно што би требало подвући то је напор теоретичара да на основу анализе односа извукү све оне елементе и карактеристике које треба да садржи појам радноправног односа. Тако, у уџбенику „Совјетско радно право“ (у редакцији Н. Г. Александрова и Д. М. Генкина, превод, Београд, 1948. стр. 59 — 60, 70), не даје се дефиниција појма радноправног односа, него се само поставља да је за радноправни однос карактеристично остварење физичког или умног рада, „сагласно установљеном реду, уз чување утврђене радне дисциплине, уз вршење оне количине рада која је одређена за односну врсту радних односа“. Моменат награђивања не може се наћи међу овим обележјима, мада се на другом месту истиче као обавезан елемент за радноправни однос. Поједини писци указују да радноправни однос представља сложен правни однос, чију садржину сачињавају цели комплекси права и дужности учесника правног односа, који карактеришу овај однос са организационо-правне, личне и имовинске стране. Али радноправни однос је, при свој својој сложености, јединствен, јер има за своје језгро рад који се остварује у

одређеној друштвеној форми. Отуда је и радна функција најбитнији елемент у садржини радноправног односа, а од њега зависи и други, такође важан елемент, награђивање за рад. На истој основи заснована су излагања А. Пашерстника. По њему, радни односи, у чије елементе непосредно улази и награђивање за рад, не само да су везани за рад, већ њихову садржину чини сам рад. Они су усмерени на организацију самог процеса рада у одређеној друштвеној форми и у својој укупности сачињавају ова процес. Према томе, рад сачињава не само примарну основу него и саму суштину радног односа. Али, закључује Пашерстник, једна од битних особина радних односа састоји се у томе да се радна делатност врши у државним, задружним и друштвеним организацијама или понекад у личном газдинству другог лица, при чему се радна делатност врши у условима одређеног режима, према одређеном унутрашњем радном реду коме се потчињавају сви учесници процеса, не искључујући ни њихове организаторе.

Совјетска теорија радног права последњих година у својим радовима потврђује све те елементе радноправног односа, обрађујући их продубљеније и са више ширине, али при томе уноси и извесне нове квалитете у одређивању појма и садржине радноправних односа. Може се очекивати да ће совјетска наука радног права дати такву дефиницију радноправног односа, у којој ће бити садржани сви општи и битни елементи појма тог односа, елементи који се већ истичу у совјетској науци радног права, не изостављајући ни право самоуправљања које је, по нашем мишљењу, најбитнији елемент који се налази у основи радноправног односа.

У вези са радним односом, треба напоменути да тиме што радно законодавство и правна наука у Совјетском Савезу радни однос заснивају на уговору о раду — па се радни однос може схватити, у начелу, као уговорни радни однос, — не излази да не постоји разлика између појма радноправног односа, који, у ствари, представља једно сложено радно-правно стање у коме се налази радник, и појма уговора о раду, као правне форме и правног основа заснивања радноправног односа. Напротив, совјетска теорија радног права ту разлику подвлачи самим тим што посебно обрађује радноправни однос, а посебно уговор о раду, као две правне категорије радног права које имају своја различита обележја.

Или, узмимо пример материјалне одговорности радника и службеника како се она обрађује у совјетском радном праву. И овде је велика заслуга науке ове гране права што је истакла нужност постојања посебних прописа у области одговорности радника и службеника за проузроковану штету, стварајући и изграђујући посебне основе и услове за ову одговорност и на тај начин истичући особености ове одговорности и њен значај за друштвено-економски положај радних људи и за сам рад предузећа у социјалистичком друштвеном систему. За разлику од одговорности за штету по грађанском праву, чији је основни циљ успостављање равнотеже између повређених правних интереса, у радном праву питање материјалне одговорности лица у радном односу мора се поставити шире и са више аспеката.

У радном праву прописи о материјалној одговорности радника и службеника имају не само имовинскоправни, већ у првом реду друштве-

ни, морални и социјални значај. Они треба да представљају санкцију за незаконито и неправилно вршење посла, функције или службе на радном месту, те да утичу на савесно, дисциплиновано и уредно вршење радних обавеза и дужности радника.

Према томе, циљ установе одговорности лица у радном односу за накнаду штете јесте не само заштита друштвене имовине, интереса и имовине грађана или правних лица, већ и заштита интереса доброг и правилног функционисања и рада организација и служби, као и морални утицај на учиниоца штете.

Према томе, принцип личне, материјалне одговорности за свој рад представља истовремено важан инструмент заштите друштвених интереса и законитости у раду радника, те чини саставни део друштвене организације рада и основ самог положаја радника. Ако се све ово има у виду, онда је неоспорно да постоје оправдани разлози и потреба да се посебним правним прописима регулише питање материјалне одговорности лица у радном односу. А ти прописи указују да се материјална одговорност лица у радном односу решава у извесној мери на другачији начин него што је решено питање грађанске одговорности за накнаду штете, тј. да се у овој материји уносе нови елементи и нова схватања.

Отуда, материјална одговорност лица у радном односу добија све више значај посебне одговорности за штету која је својствена радном праву, јер има свој посебан циљ, свој посебан домен примене и своје посебне норме. То је, за разлику од класичне, грађанске одговорности у општем праву, радноправна материјална одговорност лица у радном односу. Међутим, може се приметити да ова одговорност води порекло из грађанскоправне одговорности за штету, што данас нарочито важи за одговорност најамних радника за штету по буржоаском радном праву.

Све ове основне мисли и поставке о материјалној одговорности лица у радном односу могу се наћи у основи научног расправљања проблема материјалне одговорности радника и службеника у совјетској теорији радног права и у совјетском радном законодавству. Наиме, материјална одговорност за штету учињену предузећу или организацији предвиђена је нормама совјетског радног законодавства и она се знатно разликује по садржини, обиму и поступку накнаде од одговорности за штету по совјетском грађанском праву. Тако се, у односу на општа правила о одговорности за штету по грађанском праву, као особености ове одговорности по совјетском радном праву истиче да: материјална одговорност постоји само за стварну штету; она се диференцира према природи посла, облику и степену кривице, као и према врсти оштећене имовине (ограничена, потпуна и повећана одговорност); терет доказивања кривице у случају спора, по правилу, лежи на предузећу; радник и службеник одговарају за штету једино ако је она проузрокована само њиховом кривицом; накнада штете у виду новчане компензације. При томе, материјална одговорност радника и службеника ограничава се само на следеће услове: штета мора да је проузрокована у процесу рада, она мора да је у узрочној вези са противправном радњом радника и службеника, и за штету радник или службеник мора бити крив. Ако ови услови нису испуњени, нема материјалне одговорности радника и службеника.

6. Разноврсност и бунјност прописа у области истраживања и уређивања рада и радних односа, богата пракса и стечена искуства су и омогућили да се доста рано приступи кодификацији радног законодавства.

У првом Кодексу закона о раду, који је требало да реши низ важних питања међу којима је свакако најважније питање предмета законодавства о раду, објављеном 10. децембра 1918. године, у ст. II говори се: „решења кодекса закона о раду односе се на сва лица која раде за награду и обавезна су за сва предузећа, установе и газдинства (друштвена, приватна и домаћа) а такође и за сва приватна лица која употребљавају туђи рад уз награду”. Што се, пак, тиче других група радника, за њих се у ст. VI Увода томе Кодексу указује: „услови рада... у комуналним газдинствима уређују се посебним одлукама Сверуског централног извршног комитета совјета и Совјета народних комесара и инструкцијама народних комесара пољопривреде и рада”. На тај начин прва кодификација совјетског законодавства о раду пронашла је из тога, што су кодификациони акти регулисали рад свих лица „која раде за награду”, јер услови њихова рада разликовали су се од услова рада сељака и занатлија. Одмах затим, већ 30. октобра 1922. године, долази до Кодекса о раду Руске Социјалистичке Федеративне Совјетске Републике. Он такође полази од истих позиција као и Кодекс закона о раду из 1918. године. У првом ставу општег дела говори се да се решења Кодекса закона о раду односе „на сва лица, која раде под најам, укључујући и раднике који раде код куће, и обавезна су за сва предузећа, установе и газдинства (државна, не искључујући ни војна, друштвена и приватна, и оне који дају рад код куће), а такође и на сва лица која употребљавају туђи рад за награду”. Ни каснији кодекс закона о раду Украјинске ССР, који је ступио на снагу 15. новембра 1922. године, као ни Кодекс Белоруске ССР из 1929. године, не разликују се битније од Кодекса закона о раду из 1918. године. Несумњиво да је у вези са све већом даљом законодавном делатношћу совјетске државе питање предмета радног права изазвало у совјетској правној науци живу размену мишљења (А.Е. Пашерстник: Теоријска питања кодификације савезног законодавства о раду; Предмет и принципи совјетског радног права; Н.Г. Александров: Нека питања радног права у светлу одлука XX конгреса КПСС; Г.К. Москаленко; В.М. Догадов; Ф.М. Левиант; А.С. Пашков и други).

У совјетској науци радног права истиче се данас потреба за систематичнијом и одређенијом кодификацијом целокупног радног законодавства, сагласно надлежности одређених државних органа за доношење прописа из ове области. Треба напоменути да поред норми непосредне примене које су у надлежности Савеза ССР постоје и норме којима се правно регулисање неких услова рада преноси на органе државне управе, и у одређеним случајевима оне спадају и у надлежност синдикалних организација.

С обзиром на такво стање ствари и захтеве како праксе тако и теорије, предложен је пројект Основа законодавства о раду. Основи законодавства о раду треба да се састоје из норми: које утврђују основне принципе совјетског радног законодавства; које произилазе из Устава СССР и програма КПСС; које спадају у искључиву надлежност Савеза ССР у

области законодавног решења радних односа — норме које установљавају принципе разликовања совјетског законодавства о раду, с обзиром на особености услова рада у разним гранама народне привреде и карактера рада посебних категорија радника (транспорт, тешки климатски услови, сезонски радници, повремени рад и сл.); које се односе на заједничку надлежност савеза и савезних република у делу који чини прерогативу савеза (колективни уговор, уговор о раду, радно време и време одмора, плата и накнаде, радна дисциплина, заштита на раду, рад жена, рад омладине, припрема и повишење квалификација); којима су регулисани неки видови радних односа који спадају у прерогативе савеза а преносе се на државну управу; које се односе на законско регулисање конкретних питања везаних за радне односе а у надлежности су савезних република; које регулишу одређене услове рада и питања социјалног осигурања а у надлежности су синдикалних организација.

У складу са специфичностима радног законодавства, Основи законодавства о раду треба да садрже такође и норме непосредне примене које једнообразно регулишу одређене радне односе на територији свих савезних република, да би изражавали опште интересе свих народа Совјетског Савеза. Поред овога, истиче се да у условима вишенационалне државе крупан значај има не само однос савезног и републичког законодавства, што је несумњиво важно, већ и однос кодекса закона о раду савезних република између себе. У вези с тим не искључују се одређене разлике у регулисању конкретних радних односа у појединим савезним републикама. На тај начин савезне републике, стичући искуства у правном регулисању услова рада, уносе свој удео у усавршавање законодавства о раду како савезног у целини тако и свих република. Из оваквог схватања законодавства о раду и односа између савеза и република, као и односа између република, може се претпоставити да ће се даљи развој законодавства о раду кретати у правцу развоја савезно-републичког законодавства о раду, јер то произилази из природе совјетске федерације, уставних основа и праксе радног законодавства.

Кодификацију правних норми које регулишу радне односе радника и службеника могуће је (према К.П. Горшенину) представити у виду три узајамно повезане карике:

1. Основи законодавства о раду Савеза ССР и савезних република (акт вишег реда).
2. Званичне збирке аката Савета министара СССР-а и других органа државне управе по питањима рада (подзаконски акт).
3. Збирке аката синдикалних органа, поводом правног регулисања рада радника и службеника.

На тај начин, поред осталог, чини се да се обезбеђује утицај радног законодавства на остваривање одређених принципа постављених великом октобарском револуцијом.

Др Александар Балгић
Др Милан Деспотовић

РЕЗЮМЕ

Первое социалистическое трудовое право в мире

Советское трудовое право по своему возникновению и по своей сущности является первым социалистическим правом в мире, отраслью особого советского права, рожденного в Великой Октябрьской революции как дело борьбы самого рабочего класса.

Советское трудовое право является в своей основе единственным, регулируя трудовые отношения, участниками которых являются все рабочие и служащие, и оно имеет ясно выраженную тенденцию к постоянному расширению и закреплению прав и охране трудящихся в процессе труда.

В качестве позитивной и научной дисциплины, советское трудовое право регулирует и изучает трудовые отношения и институты в связи с ними. С своей стороны советская наука создавала и далее совершенствовала методы и системы теоретического изучения трудовых отношений. Правильным будет сказать, что ей принадлежит заслуга в том, что она первой поставила и обработала основные и главные вопросы трудового права, включая и вопрос его кодификации.

Таким образом, советская наука трудового права дала и дает и в дальнейшем толчок наукам трудового права в остальных социалистических странах к их теоретической обработке. Отсюда можно подчеркнуть, что советское трудовое право занимает одно из первых мест и между правами социалистических стран и в мире вообще. Поэтому особое значение приобретает изучение этого права. Это изучение позволяет открыть особенности, пути и дальнейшие тенденции в его развитии и путем сравнения его с трудовым правом в других социалистических странах, сможет указать на взаимосвязи и взаимные влияния в данной области права.

S U M M A R Y

The First Socialist Labour Law in the World

The Soviet labour law is, by its origin and in its essence, the first socialist law of this branch in the world, born in the Great October Revolution, as an achievement of the working class fight.

The Soviet labour law is basically integral, for it regulates labour relations of all the workers and employees, and it reveals a notable tendency of constant extension and consolidation of the rights and protection of working people on the grounds of work.

As a positive and scientific discipline, the Soviet labour law regulates and studies labour relations and institutes connected with it. The Soviet science, on its part, has been building up and perfecting the method and system of the theoretical study of labour relations, and one can freely say that it is meritorious for having first brought up and elaborated the key questions of the labour law, including the questions of its codifications. In this way the Soviet science of labour law instigated and is still instigating sciences of labour law of other socialist countries to theoretical formulations. Consequently, it should be stressed that the Soviet labour law holds one of the first places among labour laws of socialist countries and of the world. Therefore, study of this law is particularly interesting, and it can reveal peculiarities, ways and future tendencies of its development, and point, by comparing it with labour laws of other socialist countries, to mutual relations and influences in this field of jurisprudence.

R É S U M É

Le premier droit de travail socialiste dans le monde

Le droit de travail soviétique est quant à sa naissance et à son essence le premier droit socialiste de cette branche, qui tire son origine de la Grande Révolution d'Octobre, en tant qu'oeuvre de la classe ouvrière.

Le droit de travail soviétique est dans le fond unique, comprenant la réglementation des rapports de travail de tous les ouvriers et employés, et il exprime la tendance nettement prononcée de l'élargissement constant et de la consolidation du droit et de la protection des hommes travailleurs en vertu du travail.

En tant que discipline positive et scientifique, le droit de travail soviétique règle et étudie les rapports de travail et les institutions qui s'y rattachent. De son côté, la science soviétique avait édifié et elle continue à perfectionner la méthode et le système de l'étude théorique des rapports de travail, de sorte que c'est à bon droit que l'on peut dire qu'elle peut se prévaloir du mérite d'être la première qui a entreprise et élaborée les questions fondamentales et les questions-clé du droit de travail, la question de sa codification y comprise. De cette façon, la science soviétique du droit de travail a donné de l'impulsion et continue à stimuler la science du droit de travail des autres pays socialistes pour leur élaboration théorique. Par conséquent, il est permis de souligner que le droit de travail soviétique occupe l'une des premières places parmi les différents droits de travail dans les pays socialistes et dans le monde. C'est pourquoi il est d'une importance spéciale d'étudier ce droit qui peut révéler les particularités, les voies et les tendances ultérieures de son développement et de signaler, en comparaison avec les droits de travail des autres pays socialistes, les rapports et les influences mutuels dans ce domaine du droit.