

АНАЛИ ПРАВНОГ ФАКУЛТЕТА У БЕОГРАДУ

Година XVI

Април — Јун 1968.

Број 2

ДАЉА ИЗГРАДЊА САМОУПРАВНОГ РАДНОГ ПРАВА И РАДНОГ ЗАКОНОДАВСТВА

I

Усавршавање самоуправне нормативне делатности радних организација у области радних односа, односно самоуправног радног „законодавства“ или самоуправног радног права, најтешње је условљено и повезано са проблемом даље изградње и усавршавања радног законодавства федерације (и републике) сагласно уставним овлашћењима и правима федерације у области регулисања рада и радних односа. У основи, проблем даље изградње овог законодавства, који иначе има велики друштвено-политички значај и од чијег решења зависи умногоне учвршћивање и даље усавршавање самоуправне нормативне делатности радних организација, па тиме и сам даљи развој система друштвеног самоуправљања, своди се на питање: каква треба да буде улога, функција и структура, једном речју, концепција савезног законодавства у области регулисања радних односа, да би одговарала даљем развоју аутономног, односно самоуправног права радних заједница у радним организацијама у овој области, да би са још више ширине и замаха усмеравала и подстицала овај развој (1).

Но, да би се на ово питање одговорило и могли заузети одређени ставови у погледу основа законодавне политике федерације у области регулисања радних односа, потребно је најпре претрести, испитати и ана-

(1) Види реферате поднете на симпозијуму о месту и улози нормативне делатности радних организација у правном систему СФРЈ, одржаном у Опатији априла 1967: Др М. Дрењанин, Нормативно регулисање односа у утврђивању и расподели дохотка с посебним освртом на положај радне јединице; Ј. Тавчар, Нормативна делатност радних организација на подручју радних односа; Др Р. Киски, Остваривање права радника на раду — у општим самоуправним актима; Др М. Миљковић, Нормативна делатност радних организација и остваривање права радника на раду и по основу рада; Др А. Балтић, Одредбе о материјалној и дисциплинској одговорности у општим актима радне организације; Др М. Грујић, Одредбе о материјалној одговорности у статутима и другим општим актима општина; Г. Здравковић, Начин регулисања одговорности радника због повреде радних дужности (сли ови реферати као и дискусије по њима објављени су у посебној књизи: „Место и улога нормативне делатности радних организација у правном систему СФРЈ“, Београд, 1967.

лизирати, односно проучити данашње стање основног савезног законодавства у овој области (у првом реду Основни закон о радним односима), упоредо са обрадом стања нормативне делатности радних организација (статута и других општинских аката из области радних односа), па на основу добијеног материјала и дискусије по тим материјалима извући одребене закључке о том стању, односно дати одребене ставове или сугестије у правцу даљег усавршавања радног законодавства, и у вези с тим самоуправне нормативне делатности радних организација. Јасно је, да такав рад на обради овог материјала и ставова о стању данашњег радног законодавства, укључујући и самоуправне правне норме радних организација, захтева врло дугу, исцрпну и документовану анализу конкретних норми из области радног законодавства, да би се истовремено могла дати и оцена о стању тог законодавства и учинили конкретни предлози или дале сугестије за решавање одређених питања, водећи рачуна о стварним потребама и условима даљег развоја самоуправних друштвених односа, као и о захтевима праксе, чије се одговарајуће решење, често или понекад, не може наћи у нормама радног законодавства, или не одговара овим нормама.

Укратко, за то је потребан много дужи и студиознији рад. Због тога ћемо ми у овом чланку покушати да изнесемо неке наше начелне погледе о стању постојећег Основног савезног радног законодавства, улазећи детаљније у анализу извесних његових одредаба, не изостављајући при том ни неке наше рефлексиије и сугестије за решење појединих питања и односа у вези са нормативном делатношћу у области радних односа.

1. — Самоуправна нормативна делатност радних заједница радних организација несумњиво да представља једну од најзначајнијих и врло сложених тема у изградњи друштвено-политичког и правног система код нас, с обзиром на место, улогу и допринос самоуправних правних норми радних организација у тој изградњи и у развијању нових самоуправних међусобних односа на основу удруженог рада и права самоуправљања радних људи. Због тога ова тема заслужује посебну пажњу и заузима централно место у нашој законодавној делатности, теорији и пракси које се баве проучавањем и обрађивањем самоуправног унутрашњег законодавства радних организација, односно самоуправних правних норми изражених и формулисаних у општим актима радних организација. Јер, може се прихватити већ истакнута поставка или истина да ће стабилност самоуправног система и правила развој међусобних хуманих унутрашњих односа у радној заједници у знатној мери зависити и од тога како су постављене самоуправне правне норме и како оне решавају унутрашње односе радних људи у оквиру радних заједница, да ли су усмерене ка прогресивном развоју тих односа и система самоуправљања или не.

Питање самоуправне нормативне, „законодавне“ делатности радних организација нарочито се истиче у одређивању услова рада и радних односа чланова радних заједница ових организација, односно у области доношења статута и других општинских аката радних организација на овом подручју. То је, по нашем мишљењу, једно од основних подручја нормативне самоуправне делатности радних заједница, заједно са расподелом

личног дохотка. Добро и правилно формулисане самоуправне правне норме у општим актима, може се претпоставити да ће, уз испуњење других услова, доприносити остваривању оних међусобних радних односа између чланова радне заједнице од којих полази Устав СФРЈ у својим начелима и другим одредбама. То ће бити истовремено и основ развоја новог уставног положаја и улоге радног човека у социјалистичком друштву, какво се израђује код нас.

Свакако да изградња самоуправног радног права радних заједница, радних организација повлачи или намеће и извесне тешкоће и проблеме, извесна питања у вези са начином и обимом обраде, односно регулисања радних односа у општим актима радних организација. Нарочито ове тешкоће могу бити потенциране и ставом законодавца (државног) по одређеним питањима и односима из ове области; његовом интервенцијом или мешањем у унутрашње међусобне односе, које може бити, под одређеним условима развоја, објективно оправдано или не, итд.

У том погледу могла би се учинити извесна краћа запажања и опсервације, када је реч о области радних односа у радним организацијама, држећи се углавном оквира савезног Основног закона о радним односима као најважнијег државног законодавног акта и основног извора позитивног радног права Југославије које ствара држава.

2. — Анализирајући Основни закон о радним односима са гледишта његовог карактера и улоге у правном систему, може се уочити следеће. Најпре, ако се проуче одредбе Првог дела овог Закона, који садржи основна начела о радним односима (чл. 1—17), може се закључити да је законодавац био доследан својој основној замисли и концепцији да овај закон доиста треба да буде само основни и начелан закон који, сагласно уставним поставкама о систему самоуправљања у радним организацијама и новом положају радних људи по основу рада и управљања, тежи да постави што пунију самоуправност радних заједница у њиховој нормативној делатности у области уређивања услова рада и радних односа, међусобних права и дужности радних људи из друштвеног рада. По томе, самоуправно радно право у оквиру радних организација требало би да је што пуније самоуправно право радних заједница, изражено и потврђено у општим актима радних организација, тј. право које би садржавало самосталне, слободне и сопствене, али зато и специфичне правне норме о свим питањима и односима из области радног статуса радника, по потреби санкционисано принудним извршењем.

Међутим, дружчија се слика добија ако се анализирају одредбе Другог дела Основног закона о радним односима. Таква једна анализа могла би да покаже да све те одредбе немају исти значај, карактер и обим, већ се могу диференцирати у неколико група. Ево једног покушаја у том погледу.

а) Правне норме које потпуно и искључиво регулишу поједина питања, односе и ситуације из радног статуса радника, тако да је самоуправна нормативна делатност радних заједница овде искључена. Значи, све је овде детаљно и конкретно решено у самом закону тако да се државна правна норма непосредно и потпуно примењује на конкретне случајеве из области услова рада и радних односа. То је пуно мешање,

односно свеобухватна законодавна интервенција државе у самоуправне међусобне односе радних људи у радној организацији.

б) Правне норме које делимично, односно више или мање потпуно регулишу поједина питања, односе или ситуације (права и дужности) из статуса радних људи, постављајући основе или оквире самоуправног регулисања на тај начин што се обавезују или овлашћују диспозитивно радне заједнице да ближе, тј. детаљно и конкретно, према својим условима и потребама, уреде та питања, односе и ситуације, односно да ближе одреде услове и поступак остваривања појединих права и дужности из тих односа и ситуација.

в) Правне норме које само одређују која питања или односе, односно ситуације из радног статуса радника мора да регулише радна заједница општим актом, а како ће се она конкретно регулисати то се потпуно оставља слободној нормативној делатности радне заједнице.

г) Правне норме које остављају радној заједници потпуно слободно поље нормативне делатности у регулисању појединих питања, односа или ситуација из радног односа радника. У ствари, ове норме само иницирају или указују на одређена питања која би она могла да самостално својим општим актом регулишу, ако то хоће.

Ова кратка скица диференцирања правних норми из Основног закона о радним односима — која може бити и друкчија — дата је једино у циљу да би се могли одредити обим овлашћења и димензије самоуправног уређивања услова рада и радних односа. Управо, она би могла да послужи као један од могућих путоказа или начина за одређивање подручја нормативне самоуправне делатности радних организација.

3. — У немогућности да извршимо конкретно сврставање појединих чланова односно њихових одредаба из Основног закона о радним односима у одговарајуће групе правних норми (јер то и није задатак и циљ овог чланка), довољно ће бити да се учине следеће констатације: Чини се, најпре, да би добар део одредаба из овог Закона припадао првој и другој групи правних норми. То значи, да те одредбе из закона имају императивни, обавезни карактер, непосредно се могу примењивати на конкретне случајеве, и то било искључиво и потпуно или уз допунске самоуправне норме из општих аката донетих на основу овлашћења из Закона, која опет могу бити диригована и обавезујућа или факултативна, односно диспозитивна за радну заједницу у њеној нормативној делатности. Све остале одредбе из закона, а њихов број није велики ни претежни, имале би иницирајући, инструктивни или начелни карактер у правном смислу те речи. Најзад, и оне одредбе Закона за које се обично каже да су начелне или оквирне, то у ствари нису, јер садрже такву норму која доста детаљно регулише одређено питање или однос, тако да је радној заједници врло мало остављена слободна иницијатива и самосталност у регулисању тог питања или односа. Такве норме од начелних поставки добрим делом претварају се у конкретну разраду одређених питања и односа. У тим оквирима, самоуправно право радне заједнице појављује се, што је добро већ примећено, као дириговано, пренето или допунско самоуправно аутономно право, које може бити више или мање због тога

и ограничено или релативно сужено, као резултат процеса децентрализације нормативне делатности у области услова рада и радних односа (1).

Отуда, изгледа, да би се могло поставити да су само оне правне норме из закона друштвено оправдане које подстичу и усмеравају што пунији развој самоуправног права у општим актима радних организација, које остављају радним заједницама стварну слободу у стварању самоуправних, самосталних норми, тако да то буду стварно сопствене норме радног колектива, норме које произилазе из саме суштине и природе права самоуправљања и самоуправног уређења унутрашњих односа у радној заједници радне организације.

Да би се ови захтеви задовољили, свакако да би садашњу структуру закона требало у извесној мери мењати, односно ускладити са тим захтевима, јер, иако је у датом моменту представљала значајан напредак у законодавној обради радних односа и положаја радних људи, она данас не би могла у потпуности да одговара постигнутом развоју система друштвеног самоуправљања. Наиме, требало би извршити одређене промене у том правцу да савезни закон омогући и усмери што шири развој сопственог самоуправног права радних организација, остављајући радним заједницама много веће подручје за њену самосталну нормативну делатност, уз потребне законске оквире односно заједничка начела.

Да би се то постигло, потребно је изнаћи основна мерила или критерије за разграничење надлежности у области регулација система радних односа између федерације (односно републике) и радних организација. Тиме би биле одређене и границе једне и друге надлежности. Држећи се уставних поставки, чини се да би државна интервенција у области радних односа била оправдана само у оној мери (границама) која је непосредно потребна ради обезбеђења основног јединственог друштвено-економског положаја радних људи, односно ради уједначавања основних услова рада и стицања дохотка по начелу расподеле према раду и стварања што повољнијих битних услова за остваривање основних заједничких права и слобода радних људи по линији рада и управљања, као и основне заштите положаја радног човека на раду. Отуда, у закону, по правилу, морају бити дате само јединствене, заједничке, основне норме и начела за правни систем радних односа који се изграђује у радним организацијама, тако да с тим законским основима, односно начелима, самоуправне правне норме (статути и други општи акти) радних организација представљају повезан, усклађен односно усаглашен и нераздвојан целивит правни систем радних односа у Југославији.

Но, треба истаћи да ову границу није увек лако поставити при законодавној обради тако деликатне, сложене и осетљиве материје као што су радни односи у процесу рада, односно производње и расподеле. Али, при свим тешкоћама, мора се и то истаћи да постоји јасна тенденција у досадашњем развоју позитивног правног система радних односа код нас да се иде у правцу што шире децентрализације нормативне делатности, да се граница законодавне интервенције државе сужава и све више, по

(2) Види ближе: Др Јован С. Борчевић, Аутономно право и друштвено самоуправљање, *Правни живот*, бр. 1/67, стр. 19 и сл.; Др Радомир Лукић, Права природа нормативних аката радних организација, *Правни живот*, бр. 1/67, стр. 35 и сл.

правилу, своди на постављање само основних начела и оквира за самосталну и слободну самоуправну нормативну делатност радних организација. Са овог аспекта, и Основни закон о радним односима треба даље усавршавати, сагласно његовој основној концепцији и идеји да буде што начелнији закон, а само у изузетно врло важним, кључним и битним односима и правима из радног статуса радних људи да може бити и детаљнији, потпунији, непосреднији и императивнији.

II.

1. — Сагласно предњим констатацијама (изнетим у тач. 2. и 3), продубљена анализа Основног закона о радним односима морала би да покаже да ли су норме сваке од наведених група на свом месту, правилано постављене и у духу основне интенције законодавца за што пунији развој самоуправне нормативне делатности радне организације, које би произлазило из саме суштине и природе права самоуправљања радних људи, односно које норме дају сувише уске оквири за самоуправно и сопствено регулисање радних односа, а које норме, с друге стране, представљају недовољно законско регулисање одређених питања и односа из ове области, што значи да је законом требало та питања и односе још детаљније, ближе или потпуно регулисати.

У тим оквирима требало би да буде одређен и одговор на питање: да ли поједине одредбе из Основног закона о радним односима задовољавају или не, а то ће зависити од тога да ли су оне друштвено-економски нужне и оправдане са гледишта развијања самоуправних међусобних односа и самосталности радних организација, развијања и заштите основних уставних, битних права радних људи по основу рада, који би требало да гарантују нову улогу и положај радног човека, не занемарујући ни област учвршћења и развијања радне дисциплине и одговорности радника на раду, која је један од битних друштвено-економских услова повећања продуктивности на раду и успешног пословања радне заједнице, нарочито у условима остваривања привредне реформе.

Отуда, мислимо да је Основни закон о радним односима у неким питањима и односима ишао сувише у детаље, чиме се ограничавају права радних људи да аутономно уређују своје међусобне односе у удруженом раду, као што су, нпр., извесне одредбе о конкурс, пробном раду, о распоређивању радника на радна места, о распоређивању радног времена, о прековременом раду, о грађанскоправном односу на основу уговора о делу ради извршења одређеног посла и још неке друге одредбе. Међутим, одредбе о престанку рада односно радног односа без престанка радника и уопште о основима престанка рада (чл. 100. и сл.), по нашем мишљењу, треба да и даље остану у Закону са извесним модификацијама, јер на то обавезује чл. 36, ст. 6. Устава СФРЈ са зајамченим правом на рад и сталност запослења (чл. 6. Основног закона о радним односима). Истина, одредбе о престанку рада у радној организацији представљају, с једне стране, ограничење слободне иницијативе и самосталности радне заједнице у овој области, али у нашим условима оне су још нужне и потребне са

гедишта остваривања и стварног уживања права на рад. Исто тако, требало би и даље да остану одредбе о (дисциплинској) одговорности радника (чл. 88—93), односно о врстама дисциплинских мера, односно о казни, предвиђене у чл. 90. Закона, али би и у овој области требало вршити измене и допуне, нарочито предвидети ближе одредбе о дисциплинском поступку, које скоро и недостаје у Закону. Међутим, процесно-правне одредбе у овој области су још и те како нужне са гедишта основне заштите радних људи и њиховог положаја и права у дисциплинском поступку против њих. Ту би, по нашем схватању, требало бар предвидети основна и заједничка начела за дисциплински поступак, без обзира да ли је реч о раднику у радној организацији или органу, а радној заједници оставити право да она у оквиру радне организације ближе разради та начела, сагласно својим потребама, захтевима и условима рада. Најзад, требало би предвидети у Закону и могућност посебне одговорности и посебне казне за повреду радне дужности од стране радника који врше одређене послове или функције (као што је већ регулисано за рударске раднике), нпр. за раднике који раде на пословима обезбеђења саобраћаја или сигурности људи и имовине, који раде са запаљивим или експлозивним материјалом итд.

2. — Напред изнета разматрања о Основном закону о радним односима покрећу и већ напред истакнуто питање садашње структуре закона, коју треба свакако у извесној мери мењати и у погледу правно-техничке, законодавне обраде и у погледу саме суштине односно садржине. Другим речима, треба размотрити питање начина прилажења решавању одређених проблема и обима законодавног захвата од стране федерације и републике у решавању радних односа. То је проблем односа савезног и републичког законодавства у овој области, а самим тим и односа државног законодавства према самоуправној нормативној делатности у оквиру радне организације.

У ком правцу, у којим оквирима и којим законима треба извршити разграничење између савезног и републичког законодавства, с једне стране, и овога законодавства према аутономном, самоуправном радном законодавству, с друге стране, то је врло сложено и деликатно питање које тражи посебну обраду и анализу. Међутим, могло би се поставити за размисљање: да ли садашњу концепцију о подели закона на потпуне, основне и опште у условима све развијенијег система самоуправљања и нових односа између друштвено-политичких заједница и радних организација не би требало мењати. Или, уколико је ова подела још нужна, да ли би онда структура и концепција основног савезног закона могла да изгледа другачија него до сада?

Наиме, требало би размислити о могућности да савезни (основни) закон у области радних односа изгледа тако по својој техничкој обради и композицији да он поред начелних одредаба (I део) садржи и један део (II) одредаба које би имале карактер потпуног савезног закона, у коме би били јединствено регулисани, али на потпун и искључив начин, битни, основни односи, основна, јединствена и заједничка права и основна заштита радника из радноправног статуса, тако да би се овај део закона

имао непосредно да примењује у пракси. Трећи део закона могао би да садржи одредбе које би начелно и на један општи начин регулисале одређена питања и односе из радног статуса радника, односно које би постављале само начела за регулисање у одговарајућем републичком закону и за самостално у општем акту радне организације. То би, у ствари, биле одредбе које би по свом карактеру представљале општи закон. На тај начин, републикама би се дали шири и прецизнији оквири у регулисању системских и основних питања од интереса за радне односе у републици, а радним организацијама много пунија слобода и самосталност за нормативну делатност у овој области. Мислимо да би то било у складу са Уставом утврђеним правима и дужностима федерације и републике и системом друштвеног самоуправљања и положајем радних људи у том систему.

Најзад, слажемо се са већ израженим схватањем да мале радне организације треба ослободити законске обавезе да сва питања у области радних односа уређују својим општим актима. Не само да се тиме ствара непотребан нормативизам, него би таква обавеза доводила (и доводи) до немогућности примене одредаба из општег акта, јер оне не би одговарале потребама и могућностима радне организације, с обзиром на број чланова радне заједнице и механизам унутрашњих односа у њој. Због тога би овде требало тражити законодавно решење које би најбоље одговарало таквим радним организацијама и положају радних људи у њој. Путеви могу бити различити: може се у закону предвидети посебан део у коме би биле садржане одредбе о радним односима у малим радним заједницама радних организација, у којима би се давала слобода радној организацији да, у складу са законом, самостално регулише одређена питања радних односа, прилагођавајући решења својим специфичним односима и потребама, с тим да, док се не донесе општи акт радне организације који би садржавао таква решења, има да важе одговарајуће одредбе из закона, тј. закон би се примењивао непосредно, супсидијарно односно допунски док се не регулише друкчије у општем акту радне организације. И друга решења би се могла усвојити. Но, ма које решење било дато за нормативну делатност мањих радних заједница, једно је сигурно да основна права и заштита радних људи морају бити сачувани и за раднике у овим организацијама.

3. — На крају, треба приметити да свакако има и других питања, поред оних која су већ напред истакнута, која би, по нашем мишљењу, требало законски регулисати, било оквирно или потпуно (као нпр., питање судске заштите радника у случају изрицања дисциплинских мера, у остваривању њиховог права на запослење — рад у случају када се пријем на рад врши оглашавањем слободних радних места (тј. без конкурса и др.), као што у Основном закону о радним односима има и таквих одредаба које нису прецизне ни јасне, у којима има недоречености, непотпуности, па и неадекватних решења, што све ствара одређену празнину у Закону, правну несигурност и доводи до честих спорова у пракси (нпр. одредбе чл. 77, ст. 1, 93, 97, 98, 100, 103, 131, 138. и још неке друге).

РЕЗЮМЕ

Дальнейшее построение самоуправляемого трудового права и трудового законодательства

Проблема дальнейшего построения и усовершенствования самоуправляемого трудового права трудовых организаций ставит на повестку дня вопрос какими должны быть роль и функция союзного законодательства (и законодательств республик) в области трудовых отношений. Проблема эта имеет большое общественно-экономическое и политическое значение, так как от ее разрешения во многом будет зависеть и дальнейшее усовершенствование автономного, самоуправляемого права трудовых содружеств и дальнейшее развитие самоуправляемых общественных отношений, а тем самым и системы общественного самоуправления в целом.

По этим причинам обработка данной актуальной проблемы занимает центральное место в нашей законодательной политике, теории и практике, на которые возлагается первоочередная задача изучить положение основного законодательства, включая и самоуправляемые нормы в данной области, и на основании обработанных материалов изложить свою точку зрения по данному вопросу и выступить с соответствующими решениями или предложениями.

В связи с этим произведенный анализ Закона о трудовых отношениях, а также главнейших основ для нормативной деятельности трудовых организаций, может показать, что значительная часть данного закона составлена и юридически сформулирована таким образом, что самоуправляемое трудовое право трудовых организаций выглядит перенесенным или добавочным автономным правом, являющимся в силу этих причин и ограниченным и узким, что разумеется не способствует дальнейшему развитию самоуправляемых общественных отношений. По этой причине Закон о трудовых отношениях следовало бы изменить и согласовать с достигнутой степенью развития общественного самоуправления и его дальнейшими путями. Но это влечет за собой перемену самой структуры и изложения данного закона.

SUMMARY

Further Development of the Self-management Labour Law and Labour Legislation

The problem of further development and perfecting of the self-management labour law of working organizations, brings up the question of what should be the role and function of the federal (and republican) legislature in the province of labour relations. The problem itself is of great socio-economic and political significance, because further perfecting of the autonomous self-management law of working organizations and further development of self-management social relationships, and consequently the system of social self-management on the whole, depend in many respects of the solution of this problem.

On account of this elaboration of this current problem takes the central place in our present legislative policy, theory and practice, whose primary task is to study the condition of the basic labour legislation, including self-management norms in this field, and then to deduce definite inferences from the situation and to propose corresponding solutions or suggestions.

Conformably with this, an analysis of the Law of Labour Relations, as the most important basis for the rule making activities of working organizations, might reveal that a good deal of this Law is so conceived and legally formulated that the self-management labour law of working organizations seems to be guided, transmitted on complementary autonomous law, and as a

consequence it is limited and restricted, and this is by no means favourable to the further development of social relations in the system of self-management. On these grounds the Law of Labour relations should be amended and conformed with the attained degree of development of the social self-management and its further movement. But this would exact both changing of the structure and composition of the Law itself.

RESUMÉ

La formation ultérieure du droit de travail d'autogestion et de la législation de travail

La problème de la formation ultérieure et du perfectionnement du droit de travail d'autogestion des organisations de travail, soulève aussi la question de savoir quel sera le rôle et la fonction de la législation fédérale (et des républiques fédérées) dans le domaine des relations de travail. Ce problème a une grande importance socio-économique et politique, car de la résolution de ce problème dépendra dans une large mesure le perfectionnement du droit autonome, d'autogestion, des communautés de travail et le développement ultérieur des rapports sociaux d'autogestion, et de ce fait le système de l'autogestion sociale dans l'ensemble.

C'est pourquoi l'élaboration de ce problème actuel occupe la place centrale dans notre politique législative contemporaine, dans la théorie et dans la pratique, dont le premier devoir consiste à étudier l'état de la législation de travail correspondant, en y englobant les normes d'autogestion dans ce domaine, et sur la base du matériel obtenu de dégager les attitudes déterminées concernant cet état et de proposer les solutions ou les suggestions correspondantes.

Conformément à ce qui précède, l'analyse effectuée de la Loi sur les relations de travail, qui est la base la plus importante de l'activité normative des organisations de travail, peut prouver qu'une bonne partie de cette loi est ainsi posée et juridiquement exprimée de sorte que le droit de travail d'autogestion des organisations de travail apparaît en tant que droit d'autogestion dirigé, transféré ou complémentaire qui est de ce fait limité et rétréci ce qui ne favorise sûrement pas le développement ultérieur des rapports sociaux d'autogestion. Pour toutes ces raisons il faudrait modifier la Loi relations de travail et la coordonner au degré de développement réalisé de l'autogestion sociale et son mouvement ultérieur. Cependant, cela entraîne la modification de la structure même et de la composition de cette loi.