

РАЗЛИЧИТО ТУМАЧЕЊЕ СТ. 2, ЧЛ. 23. ОСНОВНОГ ЗАКОНА  
О РАДНИМ ОДНОСИМА (1)

Побољшање квалификационе структуре и стварање услова за запошљавање младих стручњака били су свакако важнији мотиви за уношење ове одредбе у Основни закон о радним односима. Пажљивијим проучавањем те одредбе намеће се, међутим, питање могућности њене примене.

Проблем њене примене први пут је јавно постављен, колико је познато, Објашњењем Савезног савета за рад бр. 2062/1 од 1. X 1968. г. Тамо је, поред осталог, речено: „Допуњена одредба ст. 2, чл. 23. ОЗРО Законом о изменама и допунама Основног закона о радним односима (Сл. лист СФРЈ бр. 26/68) не односи се на именовање директора“. Недавно је и Скупштина општине Светозарево тражила од Савезне скупштине тумачење ове одредбе Основног закона о радним односима. Повод је опет било питање да ли се ова одредба примењује код избора директора.

У суштини овде се не поставља само питање примене ове одредбе код избора директора већ и питање њеног домашаја и значења.

1. Показује се, дакле, да је поред осталог потребно утврдити какве обавезе и права имају радне заједнице радних организација у примени спорне одредбе. Ту су могућа најмање два одговора: 1. радне заједнице су обавезне да спорну одредбу примењују увек код одлучивања о пријему на рад и 2. спорна одредба само представља руководеће начело при одлучивању о пријему на рад.

Исто тако треба имати у виду да нема санкције према радној заједници уколико она не поштује начело приоритета код пријема на рад у смислу спорне одредбе. Но на другој страни, одлука о пријему на рад би могла бити поништена ако није поштована спорна одредба, односно приоритет код одлучивања о пријему на рад (нпр. са образложењем да нису поштовани прописани услови). Било би занимљиво имати став судске праксе, али у јавности није познато какав став су у овој ствари заузели судови.

---

(1) Став 2, члана 23. Основног закона о радним односима гласи: „У огласу о конкурсну радну заједница је дужна да одреди рок до кога се могу поднети пријаве за конкурс, као услове које радник мора да испуњава за рад на радном месту које се попуњава путем конкурса. Ако су у погледу стручне спреме као услов за пријем одређена два или више степенa школске спреме, приоритет у избору када су остали услови испуњени има радник са вишим степеном одговарајуће школске спреме“. (Овде ће бити речи о одредби која је у тексту ст. 2, чл. 23. ОЗРО подвучена).

У до сада јавно изнетим, и овде поменути, ставовима око примене спорне одредбе код избора директора заузета су два опречна става. По једном, спорне одредбе се не примењују при избору директора, а по другом, ове одредбе се имају примењивати и при избору директора. Аргументима који су употребљени за образложење једног и другог става заиста се може бранити и једно и друго становиште, али и поред тога остаје сумња.

Заступници првог схватања сматрају да се директор бира и разрешава по посебном закону и да се према томе одредбе Основног закона о радним односима не примењују при избору директора. По другом, ове одредбе се примењују и при избору директора, јер модернизација захтева што квалитетније кадрове те нема разлога да се изузетак прави у погледу директора.

Начелно је прихватљивије становиште по коме се спорне одредбе примењују и при избору директора. Међутим, њега није лако применити и тешкоће управо долазе отуда. О чему се, дакле, ради? Стриктна примена спорне одредбе би значила да се код избора директора има безусловно поштовати приоритет кандидата са вишим степеном школске спреме. Лице са вишим степеном школске спреме морало би бити изабрано за директора иако нпр. једва испуњава друге услове, док дотадашњи директор и други кандидати не би могли бити изабрани ако имају мањи степен школске спреме мада остале услове и премашују. Овакви разлози могу бити узрок непримењивања спорне одредбе па и постављања питања њене важности.

Мада при расправљању питања примене спорних одредби код избора директора није покренуто питање недовољности школске спреме као јединог критерија за приоритет код пријема на рад, у суштини је оно постављено и то и формулацијом спорне одредбе и расправама о њеној примени. Потребно је због тога увести допунске критерије за одређивање приоритета код пријема на рад. То могу бити рационализагорске, проналазачке и посебно осведочене организационе способности. Тако би се спорне одредбе учиниле еластичнијим. Та еластичност не би могла да иде тако далеко да радно искуство учини основним елементом за процену стручности.

У примени спорне одредбе наилази се на сличне проблеме и када није у питању избор директора, већ уопште пријем радника на рад. С друге стране, ако је можда постојала идеја да се овом одредбом радном искуству као елементу стручности да одговарајуће (скромније) место, онда се то није постигло. То може да илуструје и следећи пример. За рад на слободном радном месту су услови у погледу стручности одређени у распону: виша школска спрема и пет година радног искуства, или средња школска спрема и десет година радног искуства, или нижа школска спрема и петнаест година радног искуства. Ако се за слободно радно место пријаве само два кандидата и то један са вишом школском спремом и четири године радног искуства а други са нижом школском спремом и двадесет година радног искуства, онда ће бити примљен овај радник са нижом школском спремом, јер испуњава услове у погледу радног искуства док кандидату са високом школском спремом недостаје једна година радног искуства. Овде се наравно може поставити питање да ли су услови у по-

гледу радног искуства и школске спреме оптимално утврђени, но то води расправљању многих других питања.

У циљу изналагања бољих решења у овој ствари и решавању проблема могао би се усвојити став да проналазачи и рационализатори имају исте шансе са кандидатима са вишом и високом школском спремом, а предност над осталима ако поседују нижу или средњу стручну спрему. Ако пак имају вишу или високу спрему, онда би имали предност особито када се ради о пословима који захтевају стручнији рад, и то над свим кандидатима, без обзира на школску спрему. Уколико међу кандидатима за слободно радно место нема проналазача и рационализатора кандидати са високом и вишом школском спремом би имали увек предност над кандидатима са средњом и нижом школском спремом.

Као што је речено да би лица са школском спремом имала извесну предност код пријема на рад, она морају испуњавати и друге услове и посебно оне у погледу радног искуства. Међутим, ако се нпр. захтева десет година уз високу стручну спрему, петнаест година уз вишу, двадесет година уз средњу и двадесет пет година уз нижу школску спрему, онда се елиминишу из конкуренције сви они кандидати са вишом, високом и средњом школском спремом ако немају десет, односно петнаест година радног стажа. Дакле, не само да не могу остварити приоритет него и не испуњавају услове за дато радно место. Да се не би догађало да се на овакав начин заобилази примена одредби о приоритету школске спреме, код пријема на рад требало би установити један минимум од нпр. пет, односно осам година радног искуства на основу којег би кандидати са високом, односно вишом школском спремом имали увек предност над оним са нижом, ако се не ради о проналазачима и рационализаторима.

Изгледа да је у садашњем моменту основно обезбедити приоритет високе, више и средње школске спреме над нижом. То из разлога да би се онемогућило кандидатима са нижом школском спремом да долазе на радна места са сложенијим пословима када је потребно и могуће да те послове раде квалификованији. Подразумева се да су услови у погледу школске спреме и радног искуства одређени оптимално. Наравно све ово не би могло да се регулише законским прописима већ се њима утврђују начела уз обавезу и право радних заједница да их конкретизују.

2. Не постоји само проблем примене одредби ст. 2, чл. 23. код избора директора већ и проблем примене те одредбе уопште. Одредбе о приоритету код пријема на рад треба да буду другачије формулисане. Једним делом оне треба да буду само начелне а другим делом обавезне. Ако се установљава овакав приоритет, онда је неопходно да се поред школске спреме, као допунски критериј, одреде рационализаторство и проналазачтво и да се иницира одговарајуће место радном искуству као елементу стручне способности. У том смислу треба и тражити нова регулативна решења. Највећим делом ово треба да буде предмет аутономног регулисања, али са јасним начелним законским одредбама у тој ствари.

*Влајко Брајић*