

СЛИЧНОСТИ И РАЗЛИКЕ У ПОЈМУ ДИРЕКТОРА И ДРУГИХ РАДНИКА

1. НЕКА СВОЈСТВА И ПАРАСВОЈСТВА ДИРЕКТОРА У НАШЕМ ПРАВУ

Директор се, према позитивним прописима, налази на „дужности“, „функцији“, „положају“, „радном мјесту“. Међутим, директор се убраја у руководећа лица, а уз појам и радни однос директора разматрају се још и „звање“, „професија“, „занимање“, „каријера“.

Већина ових појмова који се под разним терминима испољавају, углавном су својствена упосленицима у ванпривредној дјелатности, посебно у државним органима. Међутим, исто је тако тачно, оно што смо већ навели, да се ова обиљежја сусрећу као ближе одређење, као карактеристика дјелатности директора. То нису синоними за појам „директор“.

Функција обухвата, с једне стране, дјелатности и одређена подручја, а с друге стране, овлашћења и дужности у тим дјелатностима и на тим подручјима. То је шири појам функције, а функција у ужем смислу схвата се као сасвим одређена овлашћења појединих носилаца функција (1). Понекада се једна активност назива функцијом, а каткада и саставни дијелови, поједини задаци такве дјелатности; функција означава скуп основних задатака одређене дјелатности односно органа или државе, или је то скуп већег броја активности одређеног субјекта (2). Функција је дјелатност, корисна дјелатност успостављена у одређеном циљу, односно функција је успјешна дјелатност (3). Функцију чине овлашћења и дужности, дакле, свака функција има своју „мјеру“, свој „конспект“, па отуда онај ко врши функцију, носилац функције, „функционер“, мора да се „уклапа“ у функцију. У противном, постоји несклад између функције и њеног носиоца. Уз све казано, функција се може схватити по свом садржају, по објекту, по циљу, и др. Стога се може одредити функционер по садржају, објекту или циљу функције.

И директор има своје функције: функцију чувања законитости и функцију заступања радне организације.

(1) Др Ј. Борђевић, Уставно право, Београд, 1967, стр. 80.

(2) Др Н. Стјепановић, Управно право, општи дио, Београд, 1963; стр. 18, др П. Димитријевић, Управа као функција у управљању друштвеним пословима, у св. 1 „Организација јавне управе и улога управних кадрова“, Завод за јавну управу, Београд, 1963, стр. 58.

(3) Др М. Бурџић, Проблеми социолошког метода, 1962.

Поред функционера у теорији а и у прописима наводи се израз „старјешина”. *Старјешина* је генусни појам за „оно лице које се налази на челу организације, без обзира какав назив носи: шеф, директор, начелник, управник, секретар и сл.” (4) У ствари, према изнесеноме, појмови функционер и старјешина могли би да се схвате као синоними. Према другом мишљењу, ови исти појмови обухваћени су називом „руководилац” (5). Но, према прописима, разликује се функционер, односно функционер који руководи, органом управе, од старјешине (6). Тако, по Закону о савезној управи, „старјешине савезних органа управе могу овластити поједине функционере или друге раднике да...”, па излази да је старјешина у смислу тог Закона највиши функционер односног органа. Уз то, по овом Закону, како би се могло схватити из цитиране одредбе, функционер је — радник. У смислу Основног закона о радним односима и јесте радник уколико функцију обавља као редовно или главно занимање и уколико је као „државни функционер” изабран односно именован у смислу Основног закона о радним односима (7).

Директор, међутим, није ни функционер нити старјешина нако се налази на функцији и руководи у радној организацији. У посебним случајевима директор је функционер — када је именован од скупштине или извршног вијећа (8). Међутим, не може се порећи да у појму директора гласу садржана, донекле, нека обиљежја својствена функционеру или старјешини, што се може видјети поређивањем заједничких обиљежја. О томе се могу наћи упоришта у позитивним прописима. Но, не би се могао узети као посредан доказ присуства „функције” у појму и статусу директора по основу тзв. „функционалног представништва”.

Појам „старјешина” се највише приближава појму директора по свом основном обиљежју: руковођењу. Ако се руковођење схвати као „покретање”, „усмјеравање”, „координирање”, „повезивање” и „контрола дјелатности чланова радне заједнице или организационе јединице на основу одређених овлашћења, уз одговорност за успјех рада одређене организације” и да „у ствари руковођење значи извршење задатка организације преко других, непосредних извршилаца” (9). онда је сличност, колико и разлика, јасна. У елементу руковођења директора не налази се контрола дјелатности чланова радне заједнице, која је битно обиљежје руковођења старјешине. Но, руковођење старјешине усмјерено је на руковођење члановима радне заједнице, у којем се испољава и „позајмљена власт” од органа који је старјешину „поставио”: ту је елеменат субординације, другачији (по Закону о управи, на примјер, казне за лакше повреде радне

(4) Др Н. Стјепановић, оп. цит., стр. 92.

(5) Др А. Балтић, Руководилац и радни односи, реферат у зборнику „Савремено руковођење и самоуправљање”, Београд, 1969, стр. 181.

(6) Чл. 67, ст. 2. чл. 107, ст. 2. Закона о савезној управи.

(7) Чл. 22, ст. 2 ОЗРО.

(8) Законом о реп. органима управе и реп. организацијама (Сл. лист СР БиХ, бр. 14/69) утврђено је да осим органа управе постоје и реп. организације — које врше послове од интереса за републику (реп. заводи, сагјети, дирекција). Директор такве организације је функционер у смислу посебних прописа. Уп. Одлуку о накнадама личног дохотка и трошкова реп. посланицима и функционерима, (Сл. лист СР БиХ, 14/69).

(9) Др Н. Стјепановић, оп. цит., стр. 92.

дужности изриче старјешина) ⁽¹⁰⁾, а руковођење директора усмјерено је на руковођење пословањем радне организације.

Разлике у појму и статусу старјешине и директора још су видљивије ако се упореде начин заснивања радног односа, права и дужности и престанка рада. Док је старјешина инокосни орган, на чији радни однос и статус дјелују екстерни фактори, дотле је директор инокосни извршни орган радне организације, подложен, нарочито последице усвајања Уставног амандмана XV, потпуном утицају радне заједнице (осим изузетно). Нарочито су уочљиве разлике старјешине и директора када се посматрају њихови односи према органима самоуправљања или према члановима радне заједнице. Истина, директор је у ранијој фази, па и у другој фази развоја радних односа, имао обиљежја старјешине ⁽¹¹⁾, ⁽¹²⁾. Веће сличности између старјешине и директора биле су раније изражене, док је директор био орган управљања, јер и старјешина има одређене сличне прерогативе. Међутим, карактеристично је за старјешину да спроводи вољу и политику државних органа који га је именовао, дакле, „власти“, док директор извршава одлуке самоуправних органа радне организације.

При свему, по Закону о савезној управи, и по одговарајућим републичким законима, још увијек су карактеристични, иако у мањој мјери него раније, хијерархијски односи старјешине и осталих радника. Директор, међутим, има нека таква обиљежја али сасвим изузетно, као, на примјер, по Основном закону о рударству: директор има право да привремено одстрани са радног мјеста радника који је учинио повреду радне дужности због које може бити искључен из радне заједнице ⁽¹³⁾.

Устав тачно дијели радно мјесто од функције наводећи их као двије категорије, два начина конкретизовања права на рад и слободу рада ⁽¹⁴⁾. Пошто, како смо установили, директор није функција, остаје да се закључи да се радноправне функције директора остварују на радном мјесту. *Радно мјесто* је, према томе, једна од претпоставки остварења радног односа директора.

Директор врши „дужност“ ⁽¹⁵⁾. Међутим, нема ближег одређења појма „дужности“. Може се схватити да је дужност истозначеница за директора. Дужност у радноправном смислу више личи на реликт прошлости, за означавање функције радног мјеста, а данас се сусреће у службама и областима гдје се посебно истиче значај радноправне обавезе ⁽¹⁶⁾.

Такође, према неким прописима, директор је на „положају“ ⁽¹⁷⁾. Основни закон о радним односима наводи израз „друштвени положај“ у једном другом смислу. „Положај“ директора је другачији од положаја предвиђеног Уставом и прописима за одређене функционере. Карактери-

⁽¹⁰⁾ Уп. чл. 137. Закона о управи (Сл. лист СР БиХ, 3/70).

⁽¹¹⁾ Уп. чл. 132. ОЗФО.

⁽¹²⁾ По ЗОРО из 1957. године директор је био дисциплински старјешина (чл. 245. ЗОРО).

⁽¹³⁾ Чл. 100, ст. 3. Основног закона о рударству. Сл. лист СФРЈ 9/66.

⁽¹⁴⁾ Уп. чл. 36, ал. 5. Устава.

⁽¹⁵⁾ Чл. 57. и 58. Основног закона о предузећима.

⁽¹⁶⁾ В. напр. у Основном закону о унутрашњим пословима, одсјек „особне дужности“.

⁽¹⁷⁾ Уп. чл. 50, ст. 3. ОЗП, чл. 82. Основног закона о избору рад. савета и других органа управљања у радним организацијама („Сл. лист СФРЈ“ 15/64 и др.).

стично је да се на положај постављају одређена лица ⁽¹⁸⁾. Може и директор да буде на положају, када извршно вијеће поставља директора установе и организације за коју је то законом одређено.

У теоријском смислу директор је „институција“ ⁽¹⁹⁾.

Пошто је „звање“ већ напуштено у радноправним прописима, нећемо се посебно задржавати на његовом објашњењу ⁽²⁰⁾. Али, требало би размотрити појам „занимања“ ⁽²¹⁾. „Занимање“ и „запослење“ може свако слободно да бира остварујући право на рад. Иако су ова два облика конкретне садржине права на рад и слободе рада и — једина. Према томе, директор, као и други радници или врши занимање или запослење. Истина, могло би се схватити и тако, да је унутар занимања и запослења свакоме грађанину, под једнаким условима, доступно свако радно мјесто и свака функција у друштву. Тако би радно мјесто и функција били ужи појмови од занимања и запослења.

Видјели смо раније да је директор „руководилац“, да спада у „руководећа лица“. Но, појам „руководећег лица“ тешко је дефинисати. Овој врсти уписаника придаје се изузетан значај па се називају „кадрови нације“, „кадрови друштва“, „елита нације“. Сви ови појмови више су социолошки и политички него правни. Према прописима у страним државама руководићим лицима се сматрају „сарадници“, „персонал“, „кадрови“, „персонал дирекције“, „виши службеници“ итд. ⁽²²⁾.

Према ранијим нашим прописима, директор је *expressis verbis* руководица односно „руководећи радник“ ⁽²³⁾, а и према неким важећим прописима ⁽²⁴⁾. У теорији директор се сматра руководиоцем ⁽²⁵⁾.

Радник је, према Закону о радним односима из 1957. године, био лице без обзира на својство, положај, посао или функцију коју је вршио.

Ту треба додати и занимање којим се бавио. Истовремено, службеници су били разврстани у звања, положаје. Основни закон о радним односима који је замијенио та два закона, обимна по материји коју су регулисала, служи се појмом радник као генеричким.

Директор је радник и члан радне заједнице ⁽²⁶⁾. И по ранијим прописима директор је био „радник“; такође је и судска пракса сматрала директора радником ⁽²⁷⁾. Другачије се као уписаник не би могао ни назвати,

(18) По ранијем Закону о јавним службеницима (ЗСЈ) службеници су се постављали и разврставали у одређена звања (стручној спреми) и на положаје (према одговорности и посебним овлашћењима).

(19) Др В. Јовановић, Директор у систему рад. самоуправљања, „Архив“, 2—3/1957, стр. 310.

(20) Директор није ни: „титула“, „каријера“, „служба“.

(21) У литератури се различито одређује појам занимања. Уп. Др Т. Томековић, Психологија рада, Београд 1965, стр. 24—25, 67—71.

(22) Уп. *L'évolution du régime contractuel des dirigeants et des cadres d'entreprise*, Liège — La Haye, 1967, стр. 32.

(23) Чл. 138, ст. 1. ЗОРО из 1957.

(24) Чл. 63. Основног закона о заштити на раду: „Директор и друга руководића лица на раду у радној организацији . . .“

(25) Др А. Балтић: Руководилац и радни односи, у зборнику „Савремено руковођење и самоуправљање“, Београд, 1969, стр. 181.

(26) Уп. чл. 92. ОЗП.

(27) „Суд узима да радник, конкретно директор, нема право . . .“, из пресуде Врховног суда Југославије Рев: 1655/62. од 23. 10. 1962.

јер Основни закон о радним односима утврђује само једну категорију уписаника. Тако је и у другим прописима ⁽²⁸⁾, мада у њима има још реликата старе подјеле уписаника на раднике и службенике ⁽²⁹⁾.

Директор је и „одговорно лице” у радној организацији, нарочито према кривичном законодавству и прописима о преступима и прекршајима ⁽³⁰⁾.

Са директором се изједначајују, по појединим прописима управник (равнатељ), а по судској пракси и пословођа ⁽³¹⁾.

Из изложеног се излучује појам директора, према којем је директор радник, члан радне заједнице, орган радне организације, који то постаје на посебан начин: нарочито је носилац јавне функције — самоуправљања (њеног једног посебног вида); свој посао врши у радном односу на одређено вријеме (у изборном периоду), на утврђеном радном мјесту; као руководеће и „одговорно” лице има посебна права и дужности и својство органа и радног односа престају му на посебан начин.

2. ВРСТЕ УПОСЛАНИКА У СТРАНОМ ПРАВУ СА НАРОЧИТИМ ОСВРТОМ НА КАТЕГОРИЗАЦИЈУ ДИРЕКТОРА

Категоризација послопримца примарно зависи од глобалне друштвене структуре, друштвено-економских услова, улоге и значаја рада и општег положаја радника који му друштво признаје. У том смислу посматрана, подјела послопримца показује из којих разлога је у нашем праву напуштена ранија подјела на раднике, службенике и намјештенике.

Појам и врсте радника могу се објаснити само еволутивно. Тако је и са појмом директора: као посебна категорија радника, настао је у одређеним историјским условима и постепено се развијао тако да је временом добијао друге облике ⁽³²⁾. Такав правац развоја директора, као посебне категорије радника, може се посматрати и кроз развој нашег правног система ⁽³³⁾.

Страно право, зависно од друштвеног поретка, садржи веће или мање разлике у третирању статуса уписаника. У капиталистичким земљама пре-

⁽²⁸⁾ Чл. 38. Основног закона о евиденцијама у области рада прописано је да ће се радник (подз. аутор) казнити за прекршај ако у прописаном року или на прописани начин не пријави промјене у подацима или даје нетачне податке. Као што се види, овим се Законом не разликују различите категорије радника, па је отуда, у основи, и директор — радник.

⁽²⁹⁾ Уп. чл. 126, ст. 3, чл. 197, ст. 3. Основног закона о инвалидском осигурању, чл. 85—86. Оsn. закона о служби унутрашњих послова, итд.

⁽³⁰⁾ Чл. 99. КЗ, чл. 6. Закона о привредним преступима, чл. 19. Основног закона о прекршајима.

⁽³¹⁾ Чл. 17. Основног закона о занатским и другим одређеним врстама задруга, према: пресуди Врх. суда Југославије, Рев: 368/64. од 5. 8. 1964. „пословођа угоститељске радње са паушалним обрачуном има положај директора предузећа”.

⁽³²⁾ И појам директора се диференцира на: директор, генерални директор, главни директор, директор-саветник. Међутим, то је само с обзиром на врсте, природу и карактер посла односно дјелатности. Унутар сваког овог облика врши се даље диференцирање с обзиром на класификацију радног односа (према времену трајања радног односа).

⁽³³⁾ Ближе: Х. Кратина, Положај директора предузећа у систему самоуправљања, правно-политички аспект, докторска дисертација, 1965.

тежно је велика разлика вредновања мануелног и интелектуалног рада и отуда веома различит положај радника и службеника (намјештеника).

У *француском праву* уписленици се дијеле на три основне групе: раднике, службенике (намјештенике) и руководиће особље⁽³⁴⁾. Руководића лица, која спадају у »*cadres*«, образују се из реда лица са завршеним вишим и високим школама. Својство „кадра“ настаје из њихових функција које им делегирају послодавци. Они имају посебна права и дужности у радном односу. Велики број њих ангажован је у предузећима (у којима се развијају радни односи). Остављајући по страни размимотицења у француској литератури о нарави предузећа, предузеће може да се схвати као једна цјелина састављена од персонала и средстава као и шефа, или је предузеће једна фирма односно послодавац — у смислу радног права. Предузеће чине радници, персонал подвргнут власти шефа, шеф предузећа и средства и активност предузећа.

Понекад се шефом као скупним називом зове директор, генерални директор — предсједник анонимног друштва, директор друштва са ограниченом одговорношћу, итд. Шеф је уједно и власник, ако је у питању индивидуално предузеће. Шеф се уписује у регистар и има три врсте прерогатива: руковођење, доношење правила и дисциплинска надлежност. Овлашћења шефа темеље се било на уговорној основи између њега као послодавца и радника, или на улози и одговорности шефа предузећа у једној хијерархијској професионалној заједници⁽³⁵⁾. Код великих предузећа, послодавац није уједно и шеф (директор). Он своја права делегира шефу (директору) и тако овај извршава добијање овлашћења — у име и за рачун другог — за власника.

Три основна овлашћења директора (руководиће, доношење пословног реда и дисциплинска власт) имплицирају посебан однос директора према радницима, службеницима и руководићом особљу. Овлашћење директора на руковођење манифестује се у субординацији радника. То је, како каже *Durande*, једно природно право послодавца и стога не мора да се очитује у уговору о раду. На тај начин се омогућава директору да радну снагу користи у најбољој могућој мјери у складу са интересима предузећа. Директор одређује радно вријеме и мјесто рада, врсте и приролу послова и задатака, одлучује о распореду радника, предузима мјере у правцу обезбјеђења добрих односа између радника у предузећу, стара се о односима са трећим лицима⁽³⁶⁾.

У *италијанском праву* врши се подјела на: раднике и службенике, и пслази се од оног основног критерија при подјели на уписленике: подјели рада на физички и интелектуални рад. Категорија уписленика утврђује се у уговору о раду. Из основне разлике на којима се заснива различит положај појединих врста уписленика, додаје се и: плата, повјерење које се исказује од стране послодавца, значај такве врсте уписленика за предузеће, стручна спрема, већа или мања самосталност у раду. Службеници се дијеле на службенике ниже врсте (*d'ordine*) и службенике више врсте (*di*

(34) G. H. Camerlynck — G. H. Caen, *op. cit.*, стр. 76.

(35) Camerlynck Caen, *op. cit.*, стр. 251—286.

(36) P. Durand, *Traité de Droit du Travail*, T. I, 1947, стр. 430.

concelte). Међутим, нису усаглашена схватања о потреби овакве врсте појдеље односно о критеријумима за овакву појдељу (37).

Критеријуми за разликовање уполсеника у њемачком праву нису, такође, уједначени, а у основи је појдеља по претежном дијелу активности: на раднике који се баве физичким радом и на службенике који се баве интелектуалним радом. Према томе, у једном броју колективних уговора из категорије службеника, издвајају се изван те категорије виши службеници и службеници — руководећа лица (38).

Послопримац је скупни појам за раднике и службенике. То је лице које се добровољно налази у зависном односу према другом лицу и тај однос је цивилноправне природе. Занимљиво је да неки њемачки аутори поистовјеђују појам уполсеника са појмом радног односа (39). У теорији је спорно да ли се лица која имају својство органа правних лица изузимају од општег режима радног односа. Постоје прописи који на посебан начин регулишу неке односе ових лица. Међутим, таква лица не убрајају се у уполсенике (40). Законски заступник правних лица према неким ауторима није ни послодавац ни послопримац, јер недостаје зависност рада која је иначе основни елемент радног односа. Иначе, иако нису у радном односу, изједначају се са руководећим лицима („водећа особља“) (41).

У посљедње вријеме порастао је значај руководећег особља иако позитивноправно није дат појам руководећег особља; такав појам може се излучити из одредаба посебних прописа из којих се извлаче два битна обиљежја руководећег особља: то су лица која врше функцију послодавца или врше посебну квалификовану радноправну функцију (инжењери, на примјер). Према владајућем мишљењу није потребно да се кумулирају оба обиљежја него је довољно и само једно за означавање појма руководећег особља.

У извршавању функције послодавца — власника важи опште правило понашања овлашћења контроле и надзора на руководеће особље као претпостављене старјешине радника, службеника и нижег руководећег особља. Ова лица самостално запошљавају и отпуштају раднике и имају дисциплинску власт. Ово руководеће особље спада у службенике (намјештенике), дакле у категорију лица која се налазе у радном односу, за разлику од законских заступника који не спадају у уполсенике у радном односу али дјелују као орган предузећа. Руководеће особље има одлучујући утицај на рад предузећа; умјесто послодавца руководе радом и особљем, уже су повезани са интересима послодавца него остали уполсеници и зато заступају интересе послодавца пред осталим уполсеницима (42).

Као и у другим земљама, тако се и у *Белгији*, с обзиром на природу рада уполсеника, врши појдеља на раднике и службенике. Како се истиче,

(37) L. Francois, *La distinction entre employés et ouvriers en droit Allemand, Belge, Français et Italien, Liège — La Haye*, 1963, стр. 310—340.

(38) W. Kaskel — N. Dersch, *Arbeitsrecht*, 1957, стр. 21.

A. Hueck — H. C. Nipperdey, *Lerbuch des Arbeitsrechts*, Berlin — Frankfurt, 6. Aufl. T. I. стр. 64—68.

(39) Hueck — Nipperdey, *op. cit.*, стр. 79.

(40) W. Kaskel — H. Dersch, *op. cit.*, стр. 28.

(41) A. Nikisch, *Arbeitsrecht*, T. I, 3. Aufl., Tübingen, 1961, стр. 133.

(42) A. Nikisch, *op. cit.*, стр. 131—134.

то је искључиви критериј. Други, на примјер, начин плаћања није ни од каквог утицаја. Какав ће третман имати поједини уписаник зависи од тога како је уговорено и стога се и чини строга разлика између уговора о раду и уговора о служби. Заједнички елеменат за обје категорије је субординација. Тешкоће настају када су у питању категорије које се, по природи посла, не могу јасно опредијелити, а уз то су и прописи различити у погледу њиховог категорисања. Тако, док се Закон о уговорима о служби из 1900. примјењује на директоре, ова категорија не спада у домен Закона о суду части из 1926. године (у којем се иначе наводи неколико подврста уписаника). Доктрина је подјељена у схватању статуса појединих уписаника. Директор припада категорији службеника и његов радни однос и статус регулишу се прописима о службеницима ⁽⁴³⁾. Такав закључак се не намеће и другим ауторима који, такође, полазе од контраверзне судске праксе и закључују да је директор категорија уписаника изван надлежности радноправне јурisdикције ⁽⁴⁴⁾.

Разна законодавства различито третирају директора као уписаника: негде је директор службеник (намјештеник) и обухваћен је прописима радног права (Француска), директор је изван домена радноправне јурисдикције, иако се тврди да се на њега примјењују прописи службеничког права (Белгија); директор је уписаник али изван традиционалних категорија уписаника (СРЊ); затим према изричитим прописима, на дирестора се не примјењују радноправни прописи (Етиопија) ⁽⁴⁵⁾; странке индивидуалног уговора о раду су послодавац и радник односно службеник, а директор је, у односу према радницима, представник послодавца, ради у име и за рачун послодавца (Ханти, Салвадор) ⁽⁴⁶⁾, понегдје се ово лице које иступа умјесто послодавца, назива мандатор (Ирак) ⁽⁴⁷⁾, прописи полазе од презумције да је директор представник послодавца односно предузећа и да се због тога својства као и због значаја рада сматра независним у извршавању рада (Парагвај, Хондурас ⁽⁴⁸⁾). Иако је законом утврђена пропорција домаћих и страних радника, ова се може кориговати ангажовањем одређеног броја страних радника као директора (Хондурас) ⁽⁴⁹⁾ итд.

Углавном је регулисање радног односа директора изван домена радних односа односно радног права и врши се парцијално, за поједине потребе. То је сасвим разумљиво с обзиром да директор дјелује као „продужена рука” једног или више власника предузећа односно друштва. Директор није власник средстава за производњу, али се према њима и према радницима који раде на таквим средствима, понаша као власник. Сопственик делегира директору већа или мања овлашћења која произилазе из његовог односа према својини чији је титулар. Међутим, на директора се не преноси и само право својине. Ту је битна разлика између сопственика и директора као водиоца, руководиоца, управљача пословима, радом и капи-

(43) P. Horion, *Nouveau précis de droit social Belge*, 1965, стр. 239.

(44) F. V. Goethem — R. Geysen, *Droit du Travail*, 1950, стр. 343.

(45) Декрет од 5. 9. 1962. о радним односима.

(46) Законик о раду Хантија од 1961, Законик о раду Салвадора од 1963.

(47) Законик о раду Ирака од 1961.

(48) Законик о раду Парагваја од 1961.

(49) Законик о раду Хондураса од 1956.

талом сопственика. Отуда и разлика директора према осталим уџсленицима; директор се у односу на њих понаша као послодавац; они су њему субординирани. Истовремено, директор је, али у знатно мањој мјери, субординиран власнику. Уколико је мање подређен, уколико је више самосталан у погледу начина рада, времена рада, избора радника и средстава за задовољење постављеног циља и избора циља, и у којој је мјери одговоран послодавцу, утолико је различит његов радни однос од радног односа осталих уџсленика и утолико је више изван општег и посебних режима радног односа, односно потпуно се искључује из радноправног домена.

У правима *социјалистичких земаља* врши се такође диференцирање уџсленика. Међутим, полази се увијек од постулата да су друштвени уџслови такви да не дозвољавају подјелу уџсленика према подјели рада, на физички и умни. Таква подјела је анахрона и умјесто ње постоји један, јединствени појам послопримца, унутар којег се, зависно од врсте послова, стручности, начина рада, наилази на поједине врсте уџсленика, али сви имају равноправни статус.

Совјетско законодавство о раду дијели се на опште и посебно. Право обухвата норме које се примењују на све раднике и службенике, без обзира на њихову струку, привредну грану у којој раде, и сл., док се посебним нормама регулише рад одређених категорија радника и службеника. Такође, постоји и руководеће особље у које спадају директори предузећа⁽⁵⁰⁾,

Директор је руководицац предузећа и отуда његова овлашћења и дужности. Тако, директор је дисциплински старјешина који изриче казне и који је надлежан за рехабилитацију дисциплински кажњених радника. У исто вријеме директор је подложен дисциплинској одговорности као и материјалној одговорности⁽⁵¹⁾.

Директор је орган предузећа и субјект је радног односа у том својству. Директор прописује допуне радног реда. Као индивидуални орган предузећа именује службенике администрације који испуњавају вољу органа који их поставља⁽⁵²⁾.

Радноправни положај директора треба посматрати увијек еволутивно, па и у совјетском праву. До већих измена у радном односу директора долази посљедњих година са изменама у општем положају предузећа. Раније, дјелатност предузећа потпуно је била регулисана државним актима. Директор је орган државе и његове функције усмјерене су на задовољавање задатака постављених од државних органа. За своју дјелатност директор одговара државним органима. Иначе, принцип руковођења заснива се на принципу „единоначалия“.

Доследно „мјерама за усавршавање система планирања, материјалног стимулисања и руковођења у привреди“⁽⁵³⁾ предузећа треба да послују на принципу самосталног финансирања, да се осамостаљују, а територијални систем руковођења замјењује се гранским руковођењем, преко гран-

(50) Совјетско радно право, превод, Београд, 1948, стр. 46—48.

(51) *Loc. cit.*

(52) Советское трудовое право, 1966, стр. 99.

(53) Постановление КПСС и Совета министров СССР от 30. 9. 1965. об улуушении управления промышленности.

ских министарстава. Са промјеном привредног система, долази и до промјене у радном односу директора ⁽⁵⁴⁾.

На челу предузећа (од савезног до локалног) јесте директор (управник, начелник), кога поставља државни орган којем припада надзор над односним предузећем. Директор организује рад у предузећу и одговоран је за стање и предузете активности у предузећу. Директор представља предузеће према трећим лицима. У оквиру предузећа, у остваривању функције руковођења, води и надзор над радом радника, прима и отпушта раднике — уз сагласност синдиката, одлучује о награђивању радника и дисциплински је старјешина. Заједно са администрацијом и синдикатом утврђује допуне радног реда у складу са типским правилником о раду ⁽⁵⁵⁾.

Слично као у СССР-у, у *Демократској Републици Њемачкој* директор је „продужена рука“ државе, па и послјије увођења привредне реформе. Међутим, нове мјере остављају трага и на радни однос директора и на његов радноправни статус. Директор је и даље одговоран државном органу, али одговорност је модифицирана тако да више не одговара кривично за неиспуњење плана предузећа односно непоштовање директива надлежног државног органа. И овдје је територијални принцип руковођења замијењен гранским. Такође, присутан је принцип „едино началња“. Међутим, на рад директора утичу стални производни савјети у оквиру удружења предузећа и производни комитети у предузећима, економске конференције, као и партијски и синдикални органи тако да се ранија широка овлашћења директора тиме унеколико мијењају ⁽⁵⁶⁾. Директор је шеф заједнице радника, брине се о политичком, идеолошком образовању радника за које и одговара.

Директор спада у ранике чији радни однос настаје избором или именовањем, а престаје истеком мандата или опозивом, до којег може доћи само усљед нарочитих мотива. Директор је надлежан да у сарадњи са радницима и уз сагласност синдиката доноси правилник о награђивању, доноси план годишњих одмора, одговара за заштиту на раду, за дисциплину на раду, дисциплински је старјешина са изразито широким овлашћењима, а и сам одговара дисциплински и материјално. Директор заступа предузеће пред трећим лицима па и у стварима из радних односа ⁽⁵⁷⁾.

Радни однос руководећих радника у СССР, међу којима је директор, регулисан је прописима о радним односима. И овдје треба посматрати радни однос директора у склопу насталих друштвених промјена. Од увођења привредне реформе већи значај имају синдикати и комитети у предузећима на рад и руковођење предузећем.

Радни однос настаје ступањем на функцију али не престаје опозивом функције или њеним напуштањем, већ се у том случају примјењују опште одредбе о престанку радног односа. Орган или организација која је

(54) Закон о изменении системы органов управления промышленностью и преобразованием некоторых других органов государственного управления, от 2. 10. 19 . . .

(55) Чл. 89—96. Положение о социалистическом государственном производственном предприятии от 1. 10. 1965.

(56) Уп. чл. 4, 8—9, 11, 17—18. Законика о раду ДРНј.; *Wörterbuch der Ökonomie der Sozialismus*, Berlin, 1967.

(57) Чл. 37, 53, 107—116, 75. Закона о раду ДРНј.

опозивала директора дискутује с њим о распоређивању на друго радно мјесто које одговара његовој квалификацији. Директор има право и дужност да руководи и контролише рад радника и оцјењује резултате рада, стара се о условима рада, брине се о побољшању идеолошког и професионалног образовања радника. Тако, иако принципијелно радни однос не настаје именовањем, директор, као именовани орган, налази се у радном односу.

Слично је и у осталим социјалистичким земљама. Изражене су три основне карактеристике директора: руковођење, непосредно или посредно, утицај на доношење правила предузећа и дисциплинска власт. По томе, а и по начину регрутовања и престанка радног односа, радни однос директора сличан је ономе у којем је директор био у нас у првој фази.

3. Менаџерска концепција директора

Као посљедица жеље за великим профитима јавља се менаџерство, којем се одриче својство научности, али не и увијек. Један дио аутора полази од тога да постоји теорија менаџерства (*teory of managment*) којој су знатан прилог дали Ф. В. Тејлор (*F. W. Taylor*) и Х. Фајол (*H. Fayol*). Ова двојица дају нове идеје о менаџерству, називајући га „научним управљањем“.⁽⁵⁸⁾ Без обзира да ли се менаџерству признаје квалитет теорије или не, изражавају се схватања да се тиме дају нови прилози науци о управљању у предузећу и науци о предузећу. Менаџерство се из Америке преноси у Европу. Пошто се у посљедње вријеме говори о менаџерству и менаџеру и у нас, изнијећемо укратко основе менаџерске концепције директора са претходном напоменом да ова концепција вриједи у сасвим другим друштвено-економским условима; тиме се, међутим, не каже да све елементе менаџерства треба *a priori* одбацити⁽⁵⁹⁾, јер се могу срести неки елементи, на примјер употреба техника, који се са одређеним модификацијама, могу и у другим условима примијенити.

Менаџерство се развијало али ни до данас није прецизно утврђено шта се све под тим изразом подразумева⁽⁶⁰⁾. Обично, менаџерством се назива управљање, руковођење или пословна политика предузећа, а тај израз се проширио и на неке активности и изван предузећа тако да постоји менаџери и у установама и у органима власти — као стручна лица⁽⁶¹⁾. Могло би се рећи да, углавном, менаџерство обухвата руковођење пословима и радом предузећа, али на један креативан начин, и руковођење радницима. Превалентна је улога менаџера као иницијатора и руководиоца послова, руководиоца рада и радне снаге, из чега слиједи да је резултат рада предузећа зависан једино од менаџера⁽⁶²⁾. Уз већ поменуте функције

(58) F. W. Taylor, Научно управљање, „Рад“, Београд, 1967.

H. Fayol, *Administration industrielle et generale*, Paris, 1956.

(59) Лењин је куритиковоа тајлоризам као циничан метод експлоатације радника, али је истовремено и навео позитивне резултате новог начина организације рада.

(60) Ing. A. Jaeger, Проблеми руковођења у привредним предузећима, Загреб, 1961. стр. 42.

(61) Тзв. менаџерска концепција локалне самоуправе.

(62) P. F. Drucker, Пракса руковођења, Загреб, 1961, стр. 11—26.

менаџера додаје се још једна, брига о међуљудским односима. Подвлачи се да добар менаџер води рачуна о односима међу људима у предузећу и према јавности (јавни односи). Међутим, та „пажња” није због радника него због задовољавања максиме — да боли радни морал доје већу продуктивност рада ⁽⁶³⁾, па чак и сами амерички аутори увиђају да је ту нагласак на односима а не на пажњи према раднику и његовом раду ⁽⁶¹⁾.

Тако, концепција управљања и руковођења заснована на теорији менаџерства, она која одговара друштвено-економским условима потпуно различитим од наших ⁽⁶⁵⁾ и, полазећи од чињенице — да различити друштвени услови дају и различите концепције управљања и руковођења, менаџерска концепција директора не може се у нас прихватити. Међутим, неки елементи и особине коју истиче теорија менаџерства могу да се условно прихвате и примјене. Не треба заборавити да је менаџерство саздано на основном циљу: повећање профита, а томе је основа, што је ноторно, експлоатација радника ⁽⁶⁶⁾. Тиме се објашњава и командна позиција менаџера и његов однос према раднику, уноточ покушају да се одређени значај придаје и бризи менаџера о међуљудским односима ⁽⁶⁷⁾.

Теорија менаџерства има јаке коријене у Америци, а као што смо већ рекли, преноси се и у друге капиталистичке земље. Са колико се заблуда прихвата и развија ова теорија, свједочи и становиште једног од аутора који се слаже, у основи, са менаџерском анализом опадања улоге капитализма, али се не слаже са увјерењем да ће капитализам бити замијењен социјализмом, већ истиче да је вјероватнија тенденција развоја једног менаџерског друштва ⁽⁶⁸⁾.

(63) И Сам Тејлор је писао: „Радницима нису потребна велика доброчинства (ма како била широкогрудна), мале личне љубазности и ситне симпатije довољне су да успоставе везу пријатељских осјећаја између њих и њихових послодаваца. Важан је морални ефекат овог система на раднике. И даље: Тејлор је уверен „да су животни интереси радника и послодаваца исти . . . , оп. цит., стр. 147.

(64) Drucker, op. cit., стр. 312—314.

(65) „Менаџер може заузимати различит положај на лествици руковођења. Строго говорећи, одговорност менаџера односи се на новац, а не на људе. Он води ђуде посредно, кроз буџет”. — D. A. Laird — C. Laird, Практична пословна психологија, Загреб, 1964, стр. 458.

(66) P. Smitan у књизи: *Labor economics*, New York, 1959, стр. 586. п сљ., наводи „Менаџерска концепција (философија) заснива се на необоривом аксиому да друштво мора прво да производи оно што ће касније трошити. Основни задатак менаџерства у систему слободног предузетништва је да распореди ресурсе на такав начин како би њихов сопствени профит био максималан . . . Спријечити менаџерство у овом циљу . . . било би бесмислено . . . У овом смислу менаџерство себе представља као главног архитекту капитализма. Менаџерство је за капитализам, синдикат је за социјализам или етатизам; менаџер је за отворено излагање окружности конкуренције, синдикат је за изградњу безбједности која ће умањити окружност конкуренције. Менаџерство је за индивидуализам, синдикат је за колективизам. Менаџерство је пораст обима националног производа и због тога је његова основна идеја производња; синдикат је за пораст његовог удела у захватању производа и због тога је његова основна идеја потрошња. Овај цитат треба да покаже колико нема ничег заједничког између филозофије менаџерства и њених експоната и функције директора у социјалистичким земљама. Менаџер се не брине о човјеку, већ о новцу.

(67) K. A. Митрески, Савремене концепције управљања предузећем, Скопје, 196, стр. 215—217.

(68) J. Durham, *The Managerial Revolution*, New York, 1941, стр. 14.

Менаџер је заступник власника капитала; ради у његово име и за његов рачун. Менаџер може да буде индивидуалан (директор) или као колективни орган („директориј“) ⁽⁶⁹⁾. Међутим, ни сваки менаџер нема исти правни положај, већ зависи од тога да ли је „главни менаџер“, „менаџер предрадник“, „менаџер пословођа“ и слично (*top-manager, middle-manager*).

Директор је на функцији или из почасти или је плаћен, истовремено, он може да буде и шеф неког владиног уреда. Обично у великим организацијама има по неколико потпредседника и сваки води по један сектор (вице-директори).

Двије су значајне карактеристике директора: с једне стране, подстиче на рад све руководиоце, а с друге стране има право вета на њихове одлуке ⁽⁷⁰⁾.

У Енглеској, на примјер, радни однос менаџера дијелом је регулисан прописима о радним односима. Тако „директор неке компаније (предузећа) може бити, наравно, и директор и службеник компаније, у ком случају је компанија, као посебан ентитет, његов послодавац. Директор је уједно члан корпорације која је основана неким прописима и која се налази у националној својини. У тим и у другим корпорацијама, поред послодавца, за прекршај прописа о радним односима може бити проглашен кривим и директор-менаџер ⁽⁷¹⁾. У погледу заштите на раду у рудницима одговоран је менаџер рудника. Сваки радник мора да има самосталног менаџера, законито именованог и квалификованог за посао који обавља. Менаџер и управља рудником и контролише заштиту рада у складу са инструкцијама добијеним од сопственика рудника ⁽⁷²⁾. У Енглеској литератури, као што се види, наглашава се контрола функција менаџера.

Капиталиста преко менаџера остварује власничку функцију над капиталом. Менаџер је, тако, истурени орган, пуномоћник, заступник капиталисте и бројним овлашћењима за управљање капиталом, производним односима и радном снагом. Истовремено, менаџер је најбоље информисано лице у предузећу о економском стању, проблемима пословне привреде, о односима међу људима, и отуда монополистички положај менаџера и уопште друштвени положај менаџера. Превасходна улога менаџера јесте руковођење процесом рада и радном снагом, али на принципу строге субординације. То управо даје основну карактеристику функцији менаџера; овај је у најтешњој и најужој вези са појмом и улогом капитала, односно са условима капиталистичког друштвеног поретка.

Употреба појма менаџер у сваком другом значењу без основног полазишта: услова и околности под којима је настао и гдје се примјењује, не би било опортунo. Наглашавање појединих елемената функције менаџера као „прогресивних“ (на примјер: менаџер је стручно лице које се бави организацијом рада и пословањем предузећа) било би у нас неприхватљиво са друштвеног становишта.

⁽⁶⁹⁾ *Drucker, op. cit.*, стр. 203.

⁽⁷⁰⁾ D. C. Miller — W. H. Form, *Индустријска социологија*, Загреб, 1966, стр. 230.

⁽⁷¹⁾ D. Knight Dix, *Contracts of Employment Act*, 1963, стр. 21, 74, 56.

⁽⁷²⁾ G. H. Friedman, *The modern of Employment*, London, 1963, стр. 242—243.

Функција менаџера мора се посматрати, најприје, као друштвена функција, са позиција својине односно чије интересе менаџер чува и испољава, у име кога и за чији рачун ради, а затим, како ради, шта је предмет његових акција и чијој контроли је подвргнут. Према томе, друштвена познаница менаџера је одређена карактером својине, рада и улоге радника у управљању предузећем.

И у појму директора, у нас, истина, има, а раније је још више било, својинских елемената који се манифестују у поступку именовања и разрешења директора, одговорности директора и др., али функција директора је и самоуправна и самоуправљачка и руководиљачка истовремено, а својински елементи које смо поменули одраз су друштвене а не приватне (или државне) својине, па се због тога директор дубоко разликује од менаџера. И по томе шта је примарно у којој функцији, разлике су велике. Док менаџер монополно управља и средствима и људима, директор је руководиљак процеса рада са обимом овлашћења који је својствен сваком другом члану радне заједнице, односно врсти и обиму овлашћења која му даје радна заједница, а изузетно и овлашћења која му даје закон (на примјер, законско заступање предузећа).

Звоимир Стенек

РЕЗЮМЕ

Обичности и различја у појмима „директор“ и других радних организација

Анализирају појмае „директор радне организације“, аутор изводи из постојећих одређења, у којима не може наћи генеричког признака појма директора. Зbog овога, он сматра потребним подвргнути разматрању признаке, по којима дато појма добило своје назив и тако одређење („функција“, „положење“, „руководитељ“, „радно место“, „одговорни радник“) (За добијање потпуног представљања обо свих елемената разматраног појма, у статији указује се како теоретички он се схвата у нашем страним правима, с особим анализом, одбацивајом аутором, концепције директора како менаџера.

Приводе разматрања за и против, аутор излаже појма директора радне организације како директора-радника, члана радне организације и истовремено органа ове организације, укључујућег се у колектив у особом поретку. Он се сматра носиоцем општег функције — самоуправљања (у ево особој форми). Своју радну делатност он врши у току одређеног времена и на одређеном радном месту. Како руководитељ и одговорно лице он располаже особим овлашћењима и правним обавезама, а ево функције органа и ево радно правоотношење прекидају се у особом поретку.

SUMMARY

*Similarities and Differences of the Definition of the
Concept of Director and Other Workers in a
Working Organization*

In the analysis of the concept of the director of a working organization the author starts with the regulations in force, in which the genus of the concept of the director is not to be found. He deemed it necessary to examine the characteristics specifying, and even defining the concept »function«, »position«, »duty«, »executive«, »job«, »responsible person«. In order to complete the elements of the examined concept, the author reviews theoretical propositions both in the Yugoslav and foreign jurisprudences, particularly elaborating the manager concept of the director, which the rejects.

The author, evaluating and criticising the concept of director of working organization, explains that the director is a member of the working organization, member of the working community, but at the same time an organ of the working organization in a special way; he is, in particular, the holder of a public function of selfmanagement (one of its specific forms); he performs his job based on the labour relation for a determined period, holds a specific position, as an executive and »responsible person«, he has special rights and duties; his capacity of an organ and his labour relation are terminated under special conditions.

RÉSUMÉ

*Les ressemblances et les différences de la notion du directeur et des autres
ouvriers d'une organisation du travail*

En analysant la notion du directeur d'une organisation de travail, l'auteur part des règles positives — dans lesquelles la notion du genre du directeur ne peut pas être trouvée. C'est à cause de cela qu'il considère comme nécessaire à soumettre en considération les traits par lesquels on désigne et même détermine cette notion (»fonction«, »charge«, »devoir«, »directeur«, »poste de travail«, »personne responsable«). Pour compléter les éléments de la notion recherchée, on expose les conceptions théoriques, dans notre droit et dans le droit étranger, avec un traité spécial de la conception du ménager du directeur que l'auteur repousse.

A côté des jugements et des critiques, l'auteur expose la notion du directeur d'une organisation de travail, d'après laquelle le directeur c'est un ouvrier, membre d'une communauté de travail et en même temps l'organe d'une organisation de travail qui en devient d'une manière spéciale; il est porteur de la fonction publique — de l'autogestion (de sa forme spéciale); il fait son devoir en relation de travail pendant un temps déterminé, sur un poste de travail fixé; comme une personne dirigeante et »responsable« il a les droits et les devoirs particuliers; sa qualité de l'organe comme aussi sa relation de travail lui cessent d'une manière particulière.