

# САМОУПРАВНИ СПОРАЗУМ У ОБЛАСТИ УРЕЂИВАЊА МЕЋУСОБНИХ ОДНОСА РАДНИКА У УДРУЖЕНОМ РАДУ

## I

Нови уставни амандмани, а нарочито Амандмани XXI, XXII и XXIII уставноправно утврђују, као нове правне институте за уређивање друштвено-економских, међусобних и самоуправних односа удружених радника у своје радне заједнице, самоуправно споразумевање и друштвено договарање. У овом раду покушаће се да да једна кратка скица о појму и правној природи самоуправних споразума, имајући у виду њихову улогу и функцију у домену регулисања уређивања међусобних односа радника, односно права и дужности радника који настају у удруженом раду или у вези са овим радом, значи само у области међусобних радних односа радника у организацијама удруженог рада.

Но, то не значи да и друштвени договори у овој области нису исто тако значајни и важни. Међутим, ипак смо се определили за разматрање само самоуправних споразума у области међусобних радних односа из разлога што је ова област, с једне стране, по нашем схватању, једна од најзначајнијих на читавом подручју друштвено — економских и самоуправних односа, заснованих на друштвеној својини и удруженом раду, а, с друге стране, што самоуправни споразуми, уопште, а посебно у овој области, представљају један од најнепосреднијих начина учешћа радника у самоуправном уређивању међусобних односа из удруженог рада, те отуда ови споразуми имају, по правилу, непосредну примену у организацијама удруженог рада [и интересним заједницама] које су их закључиле, или су им доцније приступиле.

Поред тога, требало би напоменути да су самоуправни споразуми, још пре уставних амандмана, уведени у поједине законске текстове, и то првенствено у области уређивања и регулисања међусобних радних односа. Тако је у чл. 4. Основног закона о радним односима [пречишћен текст], као и у републичким законима о радним односима (нпр. Закон о радним односима СР Србије) предвиђен самоуправни договор, односно самоуправни споразум [не и друштвени договор] као инструмент или пут за уређивање међусобних радних односа, истина непотпуно и ограничено само на извесне радне организације одређене у закону. Уз то, посебно су донети и републички закони о друштвеном договарању и самоуправном споразумевању у области расподеле дохотка и личних доходака радника.

## II

1. Уставни амандмани само начелно утврђују самоуправни споразум, као и друштвени договор, док наведени закони нешто ближе одређују овај правни инструмент, с тим што се претежно регулише процедура закључивања самоуправног споразума, а не његова суштина. Отуда, наша правна теорија, законодавство и пракса позвани су да допринесу изградњи једне опште друштвено-политичке и уставноправне концепције самоуправног споразума [и друштвеног договора], као специфичног и оригиналног инструмента у нашем самоуправном правном систему, у коме би на систематски начин и у целини била обрађена сва кључна питања у области самоуправних споразума уопште, и посебно у области међусобних односа радника у удруженом раду, међусобних радних односа.

Сагласно томе, мислимо да би у обради свих ових кључних питања требало, најпре, поћи од проучавања самог појма и суштине самоуправног споразума [што исто важи и за друштвени договор], као основе за правну изградњу самоуправног споразума као правног института за уређивање међусобних односа радника у удруженом раду. А то конкретно значи, требало би најпре обрадити и утврдити шта је самоуправни споразум [за разлику од друштвених договора] и каква је његова правна природа-његова суштина, имајући у виду област међусобних односа радника на раду, права и дужности радника из таквог односа рада.

2. Самоуправни споразум, као општи појам, могао би се, по нашем мишљењу, дефинисати: као писмени споразум-конвенција [самоуправна конвенција или самоуправни правни акт] између заинтересованих организација удруженог рада, односно интересних заједница, као учесника-субјеката овог споразума, којим се уређују одређена питања друштвено-економских, међусобних и других односа из удруженог рада у овим организацијама, односно заједницама. А у оквиру овог општег појма, изведени појам самоуправног споразума о међусобним радним односима могао би да гласи: то је писмени споразум-конвенција [самоуправна конвенција или самоуправни правни акт] између заинтересованих организација удруженог рада [обухватајући и основне организације удруженог рада у оквиру радне организације у смислу одредаба амандмана XXII тач. 1, став 2. као самоуправни споразум о удруживању или као посебан споразум], односно интересних заједница којим се уређују сви или поједини међусобни радни односи, односно међусобни односи, права и дужности, као и услови рада радника у удруженом раду и по основу рада.

Према томе, оно што је битно за сам појам самоуправног споразума као посебне врсте или категорије самоуправних споразума, то је, прво, својство учесника — субјеката који учествују у закључивању самоуправног споразума, затим предмет споразума, и најзад начин уређивања међусобних односа у самоуправном споразуму.

(а) Учесници самоуправног споразума о међусобним радним односима јесу само организације удруженог рада у интересне заједнице, што излази посредно из Амандмана XIII тач. 1, у вези са Амандманом XXII тач. 1, став 2. Сви ови учесници-субјекти не би се могли сматрати као уговорне стране, јер су сви они равноправни и теже истом циљу: стварању

јединствене, колективне, заједничке воље, у којој је садржано усклађивање и синтеза интереса, што је изражено у нормама самоуправног споразума о међусобним радним односима.

Отуда, самоуправни споразуми су истовремено и колективни споразуми или колективне конвенције о међусобним радним односима, али се не могу изједначити са колективним уговорима о раду, како се они данас у теорији, законодавству и пракси редовно схватају и дефинишу, мада и они имају за предмет колективно утврђивање и регулисање услова рада, права и обавезе из радног односа и рада између радника и послодаваца. Ово из разлога што је друштвена основа, функција и намена самоуправних споразума друкчија од „колективног уговора о раду“ у његовом класичном и редовном значењу, као легални инструмент за [привремено] компромис класних интереса, у коме се увек појављује послодавац [или послодавачка организација], која иступа као супротна, уговорна странка према другој страни-радном колективу-радницима (односно њиховом представнику-синдикату), чији су интереси различити од интереса послодаваца.

Код самоуправног споразума тога, начелно, нема, јер се као учесници појављују само организације удруженог рада и интересне зајединце односно како излази из амандмана XXII тач. 1, и XXIII тач. 1, став 1 сами радници удруженог рада, у ствари, су учесници самоуправног споразума, који равноправно уређују своје међусобне односе и усклађују међусобне интересе, односно утврђују основе и критеријуме по којима они усклађују своје посебне интересе са заједничким интересима и утврђују међусобна права и мере за њихово остваривање. Према томе, неког другог субјекта у самоуправном споразуму нема и не може бити, а који би стајао према радницима, односно њиховим организацијама удруженог рада као супротна страна, што је иначе једна од битних карактеристика за појам „колективног уговора о раду“ у његовом редовном правном значењу.

Отуда, нама се чини да су у самоуправном споразуму не би могао да појављује као субјект у закључивању ни синдикат, што би било у складу и са амандманом XXIII, из којег излази [тач. 2, став 1] да он може бити учесник само у друштвеном договору, с обзиром на улогу, функцију и карактер овог договора и његов друштвени значај. Но, то још не значи да синдикат не би могао да буде иницијатор или покретач поступка за закључивање самоуправног споразума, сагласно својој улози и положају који има.

б) Предмет самоуправних споразума о међусобним радним односима излази већ из самог назива ових споразума. Сва питања из међусобних односа удружених радника на раду и по основу рада, права и дужности и одговорности радника из ових односа, услова рада и живота радника и још многа друга питања из међусобних радних односа могу бити предмет ових споразума. То значи да целокупан радни и животни статус удружених радника јесте искључиво предмет самоуправних споразума о међусобним радним односима, уколико уставом или законом није за поједина питања и односе из овог статуса друкчије одређено, обухватајући и друштвене договоре.

в) По начину и месту уређивања међусобних односа радника из удруженог рада, самоуправни споразуми о међусобним радним односима

имају значај и дејство општих норми о уређивању одређених питања и односа радника из удруженог рада, тако да су сви ови односи и питања нормирани на један општи, безлични и трајан [у релативном смислу] начин, као и сваки други општи пропис, што значи да су опште норме из самоуправног споразума подједнако обавезне за све организације удруженог рада и интересне заједнице које су га закључиле или му приступиле, а то конкретно значи за све раднике у организацијама и заједницама за које споразум важи. Отуда, одредбе споразума имају опште правно дејство на садржину постојећих односа и ситуација које су биле предмет регулација, и по њима се имају понашати како самоуправни органи, тако и радници у овим организацијама и заједницама. У томе се огледа и разлика између самоуправног споразума и уговора којим би се индивидуално одређивала субјективна правна ситуација појединих радника по основу рада.

Из оваквог правног дејства самоуправних споразума о међусобним радним односима произилази и њихов однос према статуту и другим општим актима организације удруженог рада. Наиме, ови нормативни акти организације морају бити у складу са закљученим самоуправним споразумом о међусобним радним односима, што значи да у овом погледу самоуправни споразум има већу правну снагу од важећих општих аката у организацији. Иначе, по правилу, самоуправни споразуми се непосредно примењују у свакој организацији удруженог рада која га је закључила или му је доцније приступила, тако да се одговарајуће одредбе из Статута или другог општег акта [нпр., правилника о међусобним радним односима] не примењују за све време док важи самоуправни споразум о међусобним радним односима, или док која од организација удруженог рада не иступи из овог споразума. Ако није могућа непосредна примена самоуправног споразума, онда се он остварује у организацији удруженог рада путем усклађивања одговарајућих одредаба из општег акта са одредбама самоуправног споразума, тј. поступком измена и допуна одредаба општег акта [и Статута] у складу са закљученим самоуправним споразумом о међусобним радним односима.

1. Самоуправни споразуми уопште, а посебно самоуправни споразуми о међусобним радним односима, не би се могли уврстити у категорију уговора грађанског права, и уопште макојега другог уговора. Ево, укратко, разлога за овај наш став.

Пре свега, сваки споразум, како се наводи у теорији, а и према важећем законодавству, који значи сагласност воља, није још и уговор са свим својим битним елементима који чине суштину уговора уопште у његовом редовном грађанскоправном значењу. Наиме, сваки уговор јесте и споразум [сагласност воља], али сваки споразум није још и уговор.

По нашем схватању, споразум је *конвенција* која садржи сједињавање (везивање), више воља, једнаке и исте садржине, које само удружене производе једну општу вољу која ствара објективну правну норму, што значи да је овде искључен појам странака у цивилноправном смислу, који претпоставља различите субјекте са различитим интересима. Напротив,

код конвенције сваки учесник је равноправан са осталима учесницима чија је изјава воље исте садржине и дата у истом смислу као и осталих учесника у закључивању споразума, тако да постоји сарадња и сагласност више воља, али се ове воље међусобно не обавезују као воље уговорних страна. На тај начин, споразум конвенција представља сарадњу више једнаких и равноправних воља из којих произилази непосредно исто правно стање и дејство.

Управо, сва ова обележја и карактеристике споразума као конвенције, могу се наћи и у самоуправном споразуму уопште, односно у самоуправном споразуму о међусобним радним односима. Отуда, овај споразум требало би да има смисао и значај заједничке и равноправне сарадње учесника споразумевања, утврђене Уставом и законом на истом послу и у истом циљу: стварање једног јединственог правног стања у области уређивања одређених међусобних и других односа у удруженом раду, што значи да се сагласност воља учесника односи на потпуно истоветну садржину на доношење истоветне правне норме, супротно уговору код кога са садржина воља субјеката као супротних страна са различитим интересима, разликује.

2. Сагласно томе, за самоуправни споразум самоуправну конвенцију о међусобним радним односима, пре би се могла прихватити статусна теорија о правној природи споразума него уговорна или мешовита теорија. По овој теорији, споразум није уговор, нити може имати уговорне елементе. У ствари, акт који се означава као споразум-уговор представља једну конвенцију- споразум у коме постоји учешће више воља и њихова сагласност, али таква сагласност која ствара општа правила или норме о одређеним односима, закон на основу којег треба да се понашају сви они на које се односи. То су општа, нормативна акта, или конвенције. Отуда, ни у самоуправном споразуму, уопште, не може бити уговорних елемената, ако се он посматра са гледишта учесника, садржине, односно начина уређивања односа, циља и правног дејства које производи. Код уговора једна страна тежи да постане поверилац, друга дужник, тако да се ствара једна индивидуална и субјективна правна ситуација, која везује само уговорне стране. Код самоуправног споразума тога нема.

На тај начин, самоуправни споразуми [исто и друштвени договори] стварају једну општу, безличну, легалну, статусну ситуацију, те се ови споразуми могу уврстити у категорију општих аката-правила или тзв. нормативних споразума о утврђивању општих правила у области одређених друштвено-економских, међусобних и других односа из удруженог рада. Нормативни карактер самоуправних споразума [и друштвених договора] потврђује и сама техника обраде и садржина ових споразума, тј. нормативни начин и форма на који су и у којој су изражене и формулисане одредбе у самом споразуму.

## РЕЗЮМЕ

*Самоуправленческий договор в области урегулирования взаимоотношений работников в объединенном труде*

Дополнения Конституции устанавливают новые правовые институты для урегулирования общественно-экономических и остальных отношений объединенных работников — самоуправляющееся соглашение и общественное соглашение. В настоящей статье делается попытка познакомить в общих чертах с основными данными о самоуправляющемся соглашении, а именно в области урегулирования взаимных трудовых отношений в объединенном труде, принимая во внимание, что данная область является одной из существенных областей общественно-экономических отношений работников. С другой стороны, указанные соглашения нашли свое частичное применение в нашем трудовом законодательстве еще до Дополнений Конституции, являясь самым непосредственным видом участия трудящихся в самоуправляющемся нормативном урегулировании взаимных трудовых отношений.

Сообразно с этим, в статье вначале разбирается вопрос понятия самоуправляющегося соглашения вообще, а в частности, в области взаимных трудовых отношений, при чему дается одно из возможных определений указанного понятия с его важнейшими характеристиками, чтобы в дальнейшем изложении было подчеркнуто известное различие между самоуправляющимся соглашением о взаимных трудовых отношениях и т. наз. „коллективным договором“ в его классическом и повседневном значении.

Второй ключевой вопрос, которому автор посвящает соответственное внимание, относится на правовую природу самоуправляющихся соглашений о взаимных трудовых отношениях. Автор занимает точку зрения, по которой данные соглашения не следовало бы, принципиально, включать в группу договоров гражданского права, ибо они представляя собой отдельную конвенцию, имеющую свои специфичные характеристики, отличающие их от договоров. Вследствие этого автор относит их к числу общих нормативных актов или нормативных соглашений согласно статусной теории (в противоположность договорной), принимаемую им за правовую природу самоуправляющихся соглашений.

## SUMMARY

*Agreement Among Selfmanagers in the Field of Regulation of mutual Relationships of Warkers in Institutions of Associated Labour*

The Constitutional Amendments establish as the new legal institutes, regulating socio-economic and other relationships of associated workers, self-management agreement and social contract. The effort is made in the paper to give a basic outline of self-management agreements in the field of regulation of inter-labour relations in associated work, considering that this field is one of the most important spheres and, on the other hand, these agreements have been apled in part in the Yugoslav labour legislation even before enactment of the Constitutional Amendments, as one of the most direct forms of workers' participation in self-management legal regulation of labour inter-relations.

In consequence, first the issue of the self-management agreement in general, and in the field of labour relations in particular, is discussed in the paper, while one of the possible definitions of this concept is given containing its essential points. Then a certain difference is indicated between the

self-management agreement relative to labour interrelations and the so-called »collective bargain« in the classic and usual meaning.

The other key problem to which the author gives due attention relates to the legal nature of self-management agreements on labour interrelations. His point is that these agreements could not on principle be assigned to the class of civil law agreements, but rather are a special convention having specific features and qualities, different from contract, and therefore he aligns them with general regulations of regulating agreements conformably with status theory (contrary to the contract one) accepting it as the legal nature of self-management.

## RÉSUMÉ

*Accord self — governmental dans le domaine de l'organisation des rapports mutuels des ouvriers dans le travail associé*

Les amendements constitutionnels déterminent en tant que nouvelles institutions juridiques pour l'organisation des rapports socio-économique et des autres rapports des travailleurs associés l'entente d'autogestion et l'accord social. Dans ce travail l'auteur a essayé de présenter une esquisse fondamentale des ententes d'autogestion dans la sphère de l'organisation des rapports de travail mutuels dans le travail associé, eu égard que cette sphère est l'un des domaines le plus important des rapports socio-économiques des travailleurs, d'autre part, les ententes mentionnées ont trouvé leur application partielle dans notre législation de travail bien avant les amendements constitutionnels, en tant que mode le plus direct de la participation des travailleurs dans l'organisation normative d'autogestion des rapports de travail mutuels.

Conformément à cela, dans cet article est élaborée en premier lieu la question de la notion de l'entente d'autogestion en général et en particulier dans la sphère des rapports de travail mutuels. à ce sujet est exposée une des définitions possible de cette notion avec ses caractéristiques essentielles, afin de souligner ensuite une certaine différence entre l'entente d'autogestion relative aux rapports de travail mutuels et ce que l'on appelle »le contrat collectif de travail« dans son acception classique et usuelle.

L'autre question clé sur laquelle l'auteur a concentré son attention se rapporte à la nature juridique des ententes d'autogestion relatives aux rapports de travail, en prenant position que ces ententes ne pourraient pas, en principe, être classées dans le groupe des contrats du droit civil, mais qu'elles représentent une convention spéciale qui a ses caractéristiques spécialés, différentes du contrat, et pour cette raison il les a classées parmi les actes normatifs généraux ou les ententes normatives, conformément à la théorie statutaire (contrairement à la théorie conventionnelle), qu'il adopte pour la nature juridique des ententes d'autogestion.