

КАРАКТЕРИСТИКЕ РАДА УНУТРАШЊЕ АРБИТРАЖЕ У ПРЕДУЗЕЋУ (1)

Мали је број радних организација у којима је унутрашња арбитража у предузећу, уз мања или већа одступања односно са мање или више тешкоћа, од њеног оснивања до данас остала тело са улогом и значајем који јој у предузећу припадају.

Прикупљени подаци у радним организацијама о раду унутрашње арбитраже у предузећу (даље — унутрашња арбитража), на прилично јасан и одређен начин указују да у њеном развоју постоје четири основна периода. О временском трајању појединих од ових периода тешко је говорити због видних разлика у њеном развоју и раду појединих радних организација. Отуда се о периодима може говорити само у садржинском смислу.

Први период карактерише се игнорисањем унутрашње арбитраже. Други период представља ренесансу у њеном раду. Трећи период је значајан по наглom опадању броја спорова који се износе пред унутрашњу арбитражу на решавање. У приличном броју радних организација многе од карактеристика овог периода присутне су и данас. Четврти период почиње доношењем Уставних амандмана 1971. године, односно конституисањем основних организација удруженог рада.

Истраживања рада унутрашње арбитраже указују на постојање веома широког и разноврсног спектра разлога који карактеришу поједине периоде. Њихово изношење, због тога, било би скоро немогућно. Отуда, по нашем мишљењу, довољно је указати на основне и битне, односно најкарактеристичније моменте који дају обележје сваком од поменутих периода.

а) *Први период.* — Овај период почиње са увођењем унутрашње арбитраже Основним законом о предузећима 1965. године (даље — Основни закон). Управо од ступања на снагу овог Закона може се говорити о масовности појава које дају печат првом периоду. Наиме, и пре Основног закона у једном веома малом броју радних организација постојало је тело

(1) Овај рад представља део монографије под радним насловом: „Унутрашња арбитража у предузећу”. Израда је поверена Институту за грађанско право Правног факултета у Београду, а носилац пројекта је аутор овог рада. Израду монографије финансира Заједница за научни рад СР Србије.

слично унутрашњој арбитражи (2). Поред малог броја, скучене надлежности, незнатне односно скоро никакве самосталности и независности (реч је била најчешће о помоћним телима радничког савета), ова тела су врло мало радила. Спорови су решавани, по правилу, од стране руководиоца делова предузећа који су били у спору, односно руководиоца предузећа и дела предузећа ако је спор био између њих. У питању су рудиментарни облици унутрашње арбитраже који су од значаја само са теоријског аспекта у вези са развојем ове установе. Зато се о некој посебној улози ових тела не може ни говорити.

Доношењем статута односно усаглашавањем општих аката са Основним законом, унутрашња арбитража је била уведена у великом броју радних организација. У ствари, унутрашња арбитража је нормирана скоро у сваком предузећу. Ово је била последица схватања, иако су одредбе Основног закона у том погледу биле јасне, да је увођење унутрашње арбитраже обавезно. Зато сматрамо да је и то био један од разлога покушаја онемогућавања њеног рада, односно умањења или искључења њене улоге и њеног значаја у предузећу. На све могуће начине онемогућавао се рад унутрашње арбитраже. То је чињено, у првом реду, од стране руководиоца делова предузећа, односно предузећа, па чак и руководиоца друштвених и политичких организација у предузећу и ван њега. Један директор предузећа из тог периода, на сликовит начин је то приказао рекавши: „Људи су били научили да о свему решавају руководиоци, што су појединци у приреди вешто користили“.

Игнорисање унутрашње арбитраже имало је, истина ређе, и веома тешких последица. Познати су примери издвајања делова из састава предузећа. Исто тако има случајева дезинтеграције здружених предузећа. Узрок томе је углавном био тај што се тражило решење спора у своју корист, у чему се успевало, мимо унутрашње арбитраже. Често се то чинило и поред тога што је постојала одлука ове установе коју је требало извршити. Тиме се вршило неоправдано преливање доходака, односно личних доходака из једног дела у други део предузећа, односно из једног у друго предуће и сл.

Поред неизношења спорова на решавање пред унутрашњу арбитражу, онемогућавало се вођење односно окончање већ покренутог поступка. А када је, упркос свима тешкоћама, одлука била донета, онемогућавано је или отворено одбијано њено извршење. Поред руководиоца радних јединица (3), предузећа и појединих руководиоца друштвених и политичких

(2) Тела слична унутрашњој арбитражи била су предвиђена, на пример, у следећим радним организацијама пре доношења Основног закона: „Милан Стефановић-Матроз“ — фабрика целулозе и папира, Сремска Митровица; „Сирмијум“ — П.И.К., Сремска Митровица; „Славонија“ — дрвна индустрија, Славонски Брод; „Трансјуг“ — међународна шпедиција, Ријека; Рафинерија нафте, Босански Брод; Рудник живог сребра „Идрија“; „ЕМО“ — емајлирница, метална индустрија, алатница, Цеље; „Борово“ — југословенски комбинат гуме и обуће, Борово; „Вартекс“ — варајдински текстилни комбинат, Варајдин.

(3) Као делове предузећа, Основни закон познаје — радне јединице, погоне, фабрике. Закон о изменама и допунама Основног закона укида ове називе и уводи нов — организације удруженог рада. Овај Закон донет је 1968. године. Најзад, Уставним амандманима уводи се нов термин — основне организације одруженог рада. До сада је уобичајено да се за делове предузећа употребљава израз — радна јединица. Ради уједначености терминологије у овом раду, и ми ћемо тако поступити.

организација у радној организацији и ван ње, у великој мери су томе допринели и самоуправни органи у предузећу, најчешће централни раднички савет. Састав радничког савета је то у потпуности омогућавао. Као што је познато састав централног радничког савета је био такав да је свака радна јединица бирала у њега своје представнике према броју запослених радника у њој. Тако је, што је разумљиво, радна јединица са већим бројем својих чланова у радничком савету могла, по правилу, да рачуна на решење спора у своју корист. У радним организацијама које су својим прописима предвиђале право жалбе или приговора на одлуку унутрашње арбитраже, то је чињено потпуно легално. Ако прописи то нису дозвољавали, и онда се проналазио пут и начин да се спор изнесе на решавање пред радничким саветом. У интересу заштите предузећа као целине, већег броја радних јединица, солидарности, па чак, наводно, с' позивом на заштиту интереса друштвене заједнице, захтевало се решавање спорова од стране радничког савета. Исто тако, када је била донета одлука, изношен је цео случај пред централни раднички савет са већ наведених разлога. Има примера где је раднички савет преиначавао одлуке унутрашње арбитраже, тј. решавао спор на други начин од оног како је учињено арбитражном одлуком. Исто тако, било је примера да раднички савет донесе препоруку да се цео случај поновно испита од странака у спору и нађе неко заједничко решење и сл. Када се у свему томе није успевало и тада се проналазио пут и начин да обавезу на накнаду из одлуке не изврши осуђена странка. Са извршењем одлуке се одуговлачило до првог наредног обрачунског периода или до завршног рачуна, када се вршила централизована расподела дохотка и тако вршило преливање дохотка из једне радне јединице у другу, и тако даље. Неке радне јединице су, да би извршиле одлуку унутрашње арбитраже, узимале зајам од предузећа или других радних јединица, који би на крају године — завршним рачуном, једноставно био „ликвидиран“ централистичком расподелом дохотка. У неким случајевима одлуке дате на извршење нису спровођене од надлежних служби у предузећу све до завршног рачуна, тј. коначне расподеле дохотка. А када би се правио завршни рачун такве одлуке би се „случајно“ заборавиле узети у обзир и сл. Касније је, разуме се, било знатно отежано њихово реализовање и изналажен начин да се обавезе утврђене том одлуком никада и не остваре.

Унутрашња арбитража је проглашавана сувишном и непотребном. Истицало се да умањује односно руши улогу, значај и ауторитет осталим самоуправним органима у предузећу. Говорило се да својим радом трује односе између радних јединица, ремети нормалан живот и рад у радној организацији. Тврдило се да је спора у раду (док се формира, састане, изабере председника, донесе одлуку и изврши је, све то ужасно дуго траје) чиме се успорава рад у предузећу, а уз то и скупа установа. Као посебно значајно ваља истаћи истицање околности да је унутрашња арбитража постала тело чије одлуке служе за неоправдано и незаконито преливање дохотка из једне радне јединице у другу, односно за неправилно закидање личних доходака радницима у појединим радним јединицама. Заиста је, како ће се видети из даљег излагања, било случајева доношења неправилних и незаконитих одлука из веома различитих разлога. Али, због чиње-

нице да је реч о тек уведеној установи, о малом броју до тада решених спорова уопште — а тиме и незаконито или неправилно донетих одлука, антисамоуправним снагама у предузећима тада није полазило за руком да са успехом истичу ове аргументе. Тврђења су се сводила углавном на претпоставке за које није било довољно убедљивих разлога. Тим пре, што је сасвим разумљиво, што су ове снаге наспрам себе имале добар број и руководилаца, и радника, и служби. Нарочито правна и економска служба, односно појединци из њих настојали су да се спорови износе пред унутрашњу арбитражу на решавање. Тврдило се да је то не само од интереса за решавање конкретног спора већ да то има огранан значај за будуће односе између странака у спору, односно да то делује као превентива за будуће међусобне односе радних јединица у предузећу и сл. Посебно се истичало да не може бити истинског самоуправљања ако се изигравају донети прописи, како у предузећу тако и ван њега, ако се онемогућава или умањује рад колективних органа у предузећу (па и унутрашње арбитраже). Посебно, када све то води јачању улоге појединаца — руководилаца, у радним јединицама и предузећу. Указивало се и на потребу рада унутрашње арбитраже с обзиром да (из разноврсних разлога) није било писмено уговорених права и обавеза између радних јединица, због чега је по самој природи ствари могло лакше доћи до спорова, и тако даље. И поред свега тога, самоуправне снаге у предузећима у овом периоду нису биле у сасвим повољној ситуацији која би им омогућавала успешно окончање „битке” са носиоцима антисамоуправних појава и тенденција. У суштини, треба сасвим јасно и отворено изнети, било је људи у предузећима па и ван њих (на различитим нивоима), којима исход „битке” у том тренутку није био сасвим јасан. Међу њима је највише било радника. По старом правилу да је време најбољи судија за све у животу, чекало се да унутрашња арбитража својим радом, или побере плодове, или остане онаква каквом су је окарактерисале антисамоуправне снаге.

б) *Други период.* — Овај период пада у време када је велики број радних организација донео статуте или друге опште акте након ступања на снагу Основног закона. Ваља рећи да је свим актима (најчешће статутом) скоро без изузетка регулисана и унутрашња арбитража. Истина, то је чињено са мање или више одредби, тј. од преписивања одредаба Основног закона, до веома детаљног регулисања како њене организације тако и њеног рада, односно поступка. Ово је условило схватање у пракси о томе да су одредбе Основног закона о увођењу унутрашње арбитраже когентне природе. С друге стране, у истом периоду постаје, да тако кажемо, мода увођења радних јединица у предузећима које као печурке ничу на све стране. Најзад, под утицајем самоуправних снага у предузећима и ван њих, односно дотадашњим својим радом унутрашња арбитража доживљава праву ренесансу у свом раду. Све ово доводи до масовног обраћања унутрашњој арбитражи за решавање насталих спорова између радних јединица посебно, а исто тако и између ових и предузећа. На решавање се износе сви спорови— од оних малог износа и значаја, до веома крупних и значајних спорова.

Од многих радних организација предузимају се мере за побољшање квалитета рада унутрашње арбитраже, ефикасности њених одлука и сл.

Неке радне организације доносе и правилнике односно пословнике о организацији и раду унутрашње арбитраже у којима се прописују мере за осигурање њеног рада, односно прописују правила процедуре за вођење поступка и доношење као и извршење одлука. Користећи се искуством из рад ове установе до тада, прописују се санкције за избегавање присуства сведока, вештака и других учесника у поступку. То се по правилу предвиђа као повреда радне дужности, због чега се дисциплински одговара. Неке радне организације предвиђају другачији састав арбитражног већа од оног који је Основним законом одређен. Најчешће тако, што искључују могућност да се као члан арбитраже именује лице које је у радном односу са странкама у спору. Тиме се постиже већа објективност у доношењу одлука, а истовремено остварују услови за брже и ефикасније деловање ове установе јер се тиме уклањају првобитни недостаци условљени структуром арбитраже коју је Основни закон прописао. Прописују се санкције за одговорна лица у радној организацији којима је поверено старање о извршењу арбитражних одлука у случају да се о ту обавезу огреше. Најзад, 1968. године долази до измена и допуна Основног закона којима се мењају и допуњају и одредбе о унутрашњој арбитражи. Предвиђа се могућност именовања за чланове арбитражног већа, односно на листи арбитра и лица која нису у радном односу са предузећем. Одређује се да председника арбитраже, кога споразумно не одреде чланови арбитражног већа, именује председник Окружног привредног суда. Одлуке унутрашње арбитраже донете у споровима између радних јединица-правних лица проглашавају се извршним насловом, а њихово извршење поверава се Окружном привредном суду. Уводи се могућност поништаја одлуке унутрашње арбитраже, под истим условима и у поступку одређеном Законом о парничном поступку за поништај одлуке изабраног суда. Све то доприноси квалитету одлука и ефикасности рада унутрашње арбитраже, што подиже њен углед и њен значај у предузећу.

Овај период карактеристичан је и по случајевима у којима је долазило до проширивања надлежности унутрашње арбитраже. Истина, реч је и о малом броју радних организација у којима је до тога долазило, а исто тако и о незнатном броју примера такве врсте, тј. спорова које је решавала унутрашња арбитража. Наиме, Основни закон је прописао надлежност унутрашње арбитраже, а радне организације својим општим актима, или су такву надлежност прихватале преписујући одредбе Основног закона, или су у нешто проширеном обиму (али још увек у границама Основног закона) исто тако таксативно набрајале примере спорова о којима решава ова установа. У пракси неких радних организација дешавали су се случајеви у којима је долазило до спорова између радних јединица међусобно, или ових и предузећа, а који нису били стављени у надлежност унутрашње арбитраже. Али, била је реч о споровима који изрично нису били стављени ни у надлежност других органа односно тела у радним организацијама. Највише је било спорова из области стамбених односа, али и спорова друге врсте. У таквим случајевима, поверавање на решавање таквих спорова радничком савету, као највишем самоуправном органу у предузећу, није било целисходно. Ово из више разлога, али највише због тога што је, нарочито после реорганизације предузећа после доношења Основног зако-

на, раднички савет расправљао о далеко важнијим питањима од интереса за све радне јединице односно за предузеће у целини. Исто тако у питању је тело које би и својом величином и својим саставом било непогодно да о таквим споровима решава. То је био случај и са другим колективним органима самоуправљања. Пошто у радним организацијама, које су нормирале унутрашњу арбитражу, није било погоднијег тела да о овим споровима одлучује, њихово решавање је поверавано унутрашњој арбитражи. Сматрало се да је то орган најпогоднији да о томе одлучује, како због свог састава, тако и због малог броја његових чланова, односно поступка који за решавање спорова примењује. Тим пре ако је унутрашња арбитража била самосталан и независан орган у предузећу, тј. који је доносио одлуке које су биле коначне, или са снагом извршног наслова. Било је, на пример, оваквих спорова: радник коме је додељен стан на коришћење од радне јединице, или предузећа, у којем је на раду, по својој вољи или на захтев неке друге радне јединице пребе у ту радну јединицу са којом заснује радни однос. У таквом случају радна јединица која је раднику доделила стан на коришћење, поставља захтев према овој другој за повраћај раднику датог стана на коришћење. Или, радна јединица да свом раднику већи стан, а из мањег се радник исели. У овом случају долазило је до спора о томе: ко је овлашћен да даје празан стан на коришћење — предузеће или радна јединица која је раднику дала стан за проширење. Бивало је и других спорова. На пример, одбија се захтев радне јединице да јој се да извештај о њеном финансијском стању у одређеном периоду, односно податак о стању средстава на њеном конту у одређеном тренутку и сл. На изнети начин, истиче се од појединаца у радним организацијама, дошло се до тога да је *via facti* унутрашња арбитража постала тело у чију се корист претпоставља надлежност за све поменуће и сличне спорове. Пракса познаје случајеве да је питање о томе коме поверити на решавање такве и њима сличне, односно друге спорове, било предмет дискусије на радничком савету предузећа. И тада се долазило до закључка да је унутрашња арбитража била најпогодније тело коме треба поверавати решавање таквих спорова.

Значајно је напоменути да се, истина у веома ограниченом броју примера, поступак пред унутрашњом арбитражом покретао и на иницијативу саме унутрашње арбитраже. Тако, на пример, у једном случају уочено је приликом обрачуна личних доходака да су нормативи у производњи тако постављени у разним радним јединицама, да омогућавају личне дохотхе који нису адекватни уложеном раду. То је доводило до различитих личних доходака радника у појединим радним јединицама. Истовремено, и до штете за такве радне јединице које су биле у неповољнијем положају. Да би се то избегло, унутрашња арбитража је сама иницијално поступак и донела одлуку о усклађивању норматива. Тако су се спречили могућни спорови између радних јединица убудуће.

Најзад, ваља истаћи да је и сама унутрашња арбитража својим радом утицала на афирмацију своје улоге и свог значаја. Наиме, од многих антисамоуправних снага у радним јединицама и предузећима увидело се да унутрашња арбитража, упркос тешкоћа и недостатака у свом раду, ипак

успешно остварује своје задатке — води поступак, доноси одлуке (врло често на штету оних странака које су онемогућавале изналажење правог стања ствари или то отежавале, односно онемогућавале доношење одлуке), извршава их, и тако даље. То је значило за поједине радне јединице односно предузећа не само материјалну штету (изгубљен спор, трошкови поступка и сл.) него и умањење или губљење моралног престижа (нарочито појединих руководиоца у њима). То је довело до тога да се спорови за решавање износе пред унутрашњу арбитражу.

в) *Трећи период.* — Овај период карактерише се озбиљним смањењем броја спорова које решава унутрашња арбитража. И то, како спорова који се износе на решавање пред унутрашњу арбитражу, тако исто и спорова који се покрену код овог тела али се о њима не одлучи. Међутим, ваља одмах напоменути да све то не значи и умањење или укидање значаја и улоге унутрашње арбитраже. Како ће се видети из даљег излагања, веома је велики број разлога који су до тога довели, а још већа разлика у њи овој садржини.

Разлози који су довели до жењавања рада унутрашње арбитраже, потичу из две основне групе узрока.

Прву групу чине они узроци који су последица несавршености самоуправног система, односно пропуста и грешака у његовом доследном спровођењу (нарочито у вези са доходним односима у предузећу), с једне стране, и недостатака у раду унутрашње арбитраже, с друге стране. Њихови носиоци су антисамоуправне снаге у радним организацијама и ван њих, тј. технократско-бирокуратски, конзервативно и сл. настројени појединци и групе (нарочито руководиоци људи). У ствари, у питању су оне исте снаге које су већ у време увођења унутрашње арбитраже покушале поткопавање њених темеља. Пошто им у првој, односно другој фази развоја унутрашње арбитраже то није полазило за руком, јер нису имали никаквих озбиљних аргумената за своје тврђе, вешто су искористили недостатке у дотадашњем раду ове установе и самоуправног система уопште. Мора се признати да су сада имали далеко повољнији положај и да им је у доста случајева успело остварење својих замисли и циљева. Прво, ако већ није била уведена општим актима, у новодонесеним није уопште предвиђена. Друго, у каснијим изменама и допунама општих аката у којима је била нормирана унутрашња арбитража, ове се одредбе бришу. Треће, надлежност унутрашње арбитраже се преноси на поједине службе (најчешће комерцијалну) или се решавање спорова из њене надлежности поверава другим органима. Четврто, претвара се у мртво слово на папиру и поред тога што је општим актима предвиђена. Разумљиво је да је избор појединих од наведених метода зависио од многих фактора. У првом реду то је зависило од односа снага у предузећу, односно степена развоја и усавршености самоуправног система у њему. Карактеристично је напоменути да је последњи метод коришћен од група и појединаца у оним радним организацијама које су пред јавношћу желеле да се прикажу као да су истински борци за самоуправљање, али да је самоуправни механизам у њих тако савршен да такорећи аутоматски искључује настајање спорова између радних јединица, или ових и предузећа.

Као један посебан разлог, који сматрамо једним од најбитнијих, треба видети у скоро никаквом остварењу одредаба Устава СФРЈ од 1963. године (чл. 133.) којим је одређена могућност увођења изабраних судова и арбитража у вршењу судске функције. Ове одредбе имају за циљ да у условима специфичног развитка наше социјалистичке државе, уведу арбитражно (избрано) судовање као инструмент постепеног подруштвљавања правосудних функција у нас. То је у складу са општом линијом преносења одређених функција са државних на самоуправне, односно друштвене органе, тј. увођење друштвених елемената у правосудју. Међутим, у области правосудја нису учињене битне измене са циљем прилагођавања правосудних органа нашем општем друштвеном развоју. То се најбоље илуструје податком из Закључака о стању у правосудју и мерама за унапређење правосудне делатности, донетих од стране Друштвено-политичког већа Савезне скупштине на седамнаестој седници од 14. јула 1970. године, а који су резултат извештаја и анализа које су поднели савезни правосудни органи односно Одбора за правосудје који је ове проблеме разматрао на десетој седници од 6 и 7. маја 1970. године. У тим закључцима, између осталог стоји и ово: „Осетно се заостаје на деетатизацији и децентрализацији правосудне функције и подруштвљавања правосудја, нарочито у погледу успешног деловања разних вансудских установа, као што су: изабрани судови, односно арбитраже, мировна већа, судови части и др... Разрешавањем спорова који настају из односа регулисаних нормативним актима радних и других организација самоуправљања, наше правосудје преузима квалитативно нове задатке. Правосудни органи тиме сједне стране доприносе учвршћивању и афирмисању самоуправних односа, а с друге стране таква активност ових органа указује на потребу интензивирања напора на подруштвљавању правосудне функције. Ради тога ове процесе треба усмеравати у овом развојном правцу”. Функцију судовања треба, дакле, смело преносити на друштвене субјекте, почев од оних у месној јединици, до оних у великим интегрисаним радним организацијама, удружењима. У ствари, сваки самоуправни орган има своју улогу у процесу судовања како у радној организацији тако и у комүни. По својој природи, арбитраже су најпогоднији облик остварења судске функције, тј. решавања сукоба, спорова и сл. у радним организацијама. Ради тога је Основним законом уведена ова установа и створена широка правна могућност за њену афирмацију у привреди уопште.

Под изговором да су радне јединице промашиле свој циљ, смисао и сл. (што је у неким случајевима било тачно), долази до њиховог укидања, или озбиљног смањења. Тамо где се формалноправно задржавају, уводи се централизована расподела дохотка и личних доходака. Између обрачунских јединица било је мало интереса за вођење спорова. Ово због тога што се евентуални успех у спору ретко одражавао на личне дохотке радника у тим радним јединицама. Наиме, под видом солидарности, остварења интереса већег броја економских јединица, односно интереса предузећа као целине и сл., на крају обрачунских периода врло често је вршена централизована расподела личних доходака. Исто тако и при доношењу завршног рачуна. У предузећима чије су радне јединице имале извесну економску самосталност, тј. располагале делом дохотка, било је случајева да се де

fasto централизује расподела дохотка — на крају обрачунских периода, а нарочито доношењем завршног рачуна. Ово са истих разлога који су изнети за обрачунске радне јединице. Тако се доходак преливао од бољих у слабе радне јединице.

Било је случајева непокретања спорова по мотивацијом да је њихово вођење апсурдно због огромне штете коју би требало да надокнади осуђена радна јединица. Практично, такве радне јединице биле би доведене у ситуацију да немају средстава ни за личне дохотке својих радника. На пример, грешке у пројекту пројектног бироа доводиле су до штете у низу других радних јединица које су ишле до огромних износа. Такве је одлуке, тврдило се, фактички било немогуће извршити.

Надаље, било је предузећа која су финансијски веома лоше стајала из разноврсних разлога. У таквим радним организацијама, разумљиво, није било неког посебног интереса за вођење спорова. „Нема пара, па нема ни спорова”, кажу неки другови из таквих предузећа. На жалост, такве ситуације су касније коришћене од неких предузећа за укидање радних јединица или њихово претварање у мртво слово на папиру. С друге стране, нека предузећа су пословала врло добро и финансијски одлично стајала. У таквим радним организацијама свака штета у радним јединицама покривана је у извесном смислу аутоматски, тј. без икаквих спорова. То значи, без икаквих тешкоћа. Ово без обзира на то ко је крив за насталу штету, како је до ње дошло и сл. То су, по правилу, огромна предузећа (врло често здружена). У таквим предузећима, додуше, унутрашња арбитража је ретко предвиђена односно прописана. „У нас спорова нема, нити их може бити. Ако и дође до неке штете, она се аутоматски, инструментима предвиђеним у нашем предузећу, ликвидира”, каже један директор у таквој радној организацији.

Најзад, као карактеристичан, навешћемо и један, по својој природи, врло интересантан разлог. У извесном смислу, он се може назвати психолошким феноменом.

Општи услови привређивања, ситуација на тржишту и сл., постојање врло различитих услова рада појединих радних јединица у предузећу и тако даље, довели су до једног чудног вида међусобне солидарности у неким предузећима. Искуство радника у појединим радним јединицама, и предузећима у целини, показало је да свака радна јединица, из најразноврснијих разлога односно са или без своје кривице, може доћи у ситуацију да нанесе штету некој другој радној јединици. Због тога су неки руководиоци у предузећу односно радним јединицама говорили: видите, данас ја нанесем штету некоме, сутра неко мени то исто учини; расподела дохотка се у крајњој линији врши централизовано, тј. на нивоу предузећа; сви смо ми у истој кући па и када неко у спору успе и исплати штету другој радној јединици то је у ствари преношење из једне у другу руку досуђеног износа; боље је не спорити се јер то ствара нездраве односе између радних јединица, злу крв између радних људи у предузећу, што штети како појединцима тако и радним јединицама односно предузећу у целини, и тако даље. Разуме се да је овај разлог избегавања спорова доводио до слабљења радне дисциплине, опадања производности односно продуктивности рада, слабог квалитета производа и сл., што је у неким предузећима

доводило касније до веома тешких последица. У ствари, то је проузроковало двоструку штету. Прво, спорови се нису износили на решавање пред унутрашњу арбитражу. Друго, ако их је било, решавали су их руководиоци погона односно предузећа.

Као што је наведено, до јењавања рада унутрашње арбитраже дошло је делом и због недостатка и пропуста у њеном раду.

Унутрашња арбитража је млада установа. Како је речено, веома мали број радних организација познавао је пре доношења Основног закона тело слично унутрашњој арбитражи. Њихова искуства у раду била су скоро без сваког значаја. Прописа о организацији и раду унутрашње арбитраже било је такође врло мало. Многе радне организације дословце су преписивале одредбе Основног закона о организацији и раду овог тела уносећи их у своје опште акте. Прописи о поступку пред унутрашњом арбитражом, и када их је било, ослањали су се на Закон о парничном поступку (углавном), односно на одредбе предвиђене у Закону о парничном поступку за поступак пред привредним судовима. Било је, истина ређе, ослањања и на Закон о општем управном поступку, па чак и Закон о кривичном поступку (у предузећима која су спорове из надлежности унутрашње арбитраже поверавала на решавање комисијама за дисциплинске преступе). Било је, истина, предузећа која су сасвим свесно избегавала ослањање на било који од наведених поступака. Наиме, како објашњавају поједини одговорни другови у тим предузећима, намерно се ишло томе да процедура пред унутрашњом арбитражом буде регулисана што једноставније, са мање детаља и сл. Све ово због тога што су чланови арбитраже, по правилу, били економисти, техничко и друго особље, тј. лица без правничког образовања. Њима је, како се истиче, требало омогућити брзо и лако сналажење у прописима о процедури, а истовремено им дати извесну слободу сналажења у сваком конкретном случају када није било прописа о томе како у тој ситуацији треба поступити. Има радних организација у којима се овакво поступање правда, наводно, чињеницом да радни људи у њиховим организацијама познају правила поступка. Наиме, износи се да су скоро сви њихови радници већ дуго времена били чланови разних самоуправних тела и да су довољно спремни да воде поступак и пред унутрашњом арбитражом. У неким радним организацијама веома је детаљно, скоро до ситница, регулисан поступак пред унутрашњом арбитражом, без икаквог ослонца на било који познати поступак — како онај пред државним органима, тако и онај одређен за поједина тела у радним организацијама. Они су веома различити међусобно, али у њима се увек, мање или више, блаже или строжије, налазе основна начела савремених (нарочито парничних) поступака. Преузимајући у својим општим актима одредбе Основног закона у саставу унутрашње арбитраже увек је био и представник странака у спору. С друге стране, што је у принципу врло исправно, за чланове арбитраже одређивани су најбољи стручњаци из области појединих делатности у предузећу. У једном добром броју радних организација (што је карактеристично и за читаве поједине крајеве, па и републике) то су истовремено били и руководиоци радних јединица и предузећа. Најзад, под мотивацијом да су у питању спорови по својој садржини техничке, технолошке, финансијске и сл. природе, за чланове арбитраже имено-

вани су економисти, техничко и друго особље. Правнички образованих чланова арбитраже било је врло мало. То се у неким предузећима правдало чињеницом да имају мало правника, односно да их уопште немају. Нарочито је то случај са радним јединицама у којима заиста има, по правилу, врло мало правника, односно уопште их нема када су у питању мања предузећа, односно мање економске јединице и сл.

Због изнетих разлога (не улазећи у остале који нису поменути), тешко је било омогућити доношење правилне и законите одлуке од стране унутрашње арбитраже. За правилно и законито одлучивање требало је добро познавати и правила поступка и одредбе материјалног (државног и аутономног) права. То је, међутим, за лица без правне спреме било веома отежано. Познати су случајеви у пракси да су одлуке доношене са таквим повредама поступка или прописа материјалног права, да су без обзира што то није било предвиђено прописима исте, стављане ван снаге од стране радничког савета предузећа. Пошто су чланови арбитраже били уједно радници странака у спору (врло често, како је речено, руководиоци радних јединица), скоро редовно се дешавало да свако гласа у корист своје стране у спору. Томе је доприносила не само недовољно развијена самоуправни и друштвена свест уопште појединаца — чланова арбитраже, већ и околност да се у многим радним организацијама предвиђа (као обавезан или факултативан начин) покушај решавања спора путем самоуправног договора. Најчешће се то чинило од стране руководиоца у радним јединицама, односно најбољих стручњака ако већ нису били и руководиоци. Ако је била реч о споровима већег износа и значаја, покушаји решења спора путем договора вршени су чак и преко радничких савета, односно других тела у радним јединицама. На тај начин, арбитри таквих странака обично су били у убеђењу да су они у праву, тј. њихова страна у спору. Истина, било је случајева да чланови арбитраже гласају против странке коју представљају. То је чињено, на пример, када су у питању спорови малог износа или малог значаја, тако да изгубљен спор не би нанео неку посебну штету радној јединици; или, када су биле у питању радне јединице које су иначе лоше пословале односно финансијски стајале, тако да би обавеза да исплате штету озбиљно угрозила личне дохотке радника у њима и сл. Разумљиво је да је било и случајева поштеног и савесног поступања без обзира ко је у питању. Поред тога, због непознавања правила процедуре и одредаба материјалног права, поступак пред унутрашњом арбитражом, како неки правници у предузећима истичу, више је личио на поступак који се примењује при мировним већима. Често је то био, како се истиче, разговор добрих комшија, и тако даље. Одлуке су доношене у неким случајевима без икаквог ослањања на материјално право, тј. по правди и правдици. То се оправдавало потребом вођења рачуна о солидарности у предузећу, о остварењу општег интереса, о интересу већег броја радних јединица односно предузећа у целини и сл. У неким случајевима доношене су одлуке чак и против убеђења арбитра о кривици утврђеној у поступку. То се дешавало углавном онда када би се тиме нанела велика штета странци која би била обавезна донетом одлуком. На пример, реч је о две радне јединице у спору од којих једна врло добро односно одлично послује и за њу штета коју захтева не би значила неки нарочити губи-

так, док би странку коју би требало обвезати то озбиљно погодило. У таквом случају, тврдило се, боље је и свесно криво пресудити, него стварати услове за лоше односе између радних јединица, радних људи и сл.

У другу групу разлога спадају они који су последица развијања и усавршавања самоуправљања у радним организацијама, као дела самоуправног система у целини, пораста свести радних људи у предузећима и сл. с једне стране, и унапређења односно усавршавања рада унутрашње арбитраже с друге стране.

Развитак и усавршавање самоуправног система, сопствено искуство у вези са решавањем спорова путем унутрашње арбитраже и сл., довело је до постепеног сазревања свести о томе да је самоуправно договарање бољи и сигурнији пут за решавање спорова и превазилажење несугласница и сукоба уопште од арбитраже. Због тога се у неким радним организацијама прописује, као обавезан или факултативан, претходни покушај решења спора самоуправним договором. Карактеристично је да су нека предузећа то предвидела својим актима и када је реч о споровима са другим предузећима, тако да се тај принцип по самој логици подразумевао и за спорове унутар предузећа. Има радних организација које тај поступак примењују у пракси иако није прописима предвиђен. У неким случајевима чак се иде и на раднички савет радне јединице, односно предузећа. Најчешће се покушај решења спора споразумом поверава руководиоцима радних јединица, али многе радне организације предвиђају обавезу изношења на одобрење пред раднички савет таквог договора.

Односи између радничких јединица регулишу се у неким организацијама писменим уговорима, тако да и то у великој мери доприноси смањењу спорова јер су права и обавезе у таквом случају позната и свако њихово кршење лакше је утврдити, али, и отклонити без изношења спора пред унутрашњу арбитражу. То истовремено олакшава и рад унутрашњој арбитражи, јер је утврђивање правог стања ствари далеко једноставније (посебно када су у питању чланови арбитраже који немају правничко (образовање) када су права и обавезе писмено регулисане, него када се пословни односи развијају на бази усмених договора, плана, разрађених пословних односа и сл.

Увидело се да је некорисно изношење сваког спора пред унутрашњу арбитражу. С једне стране, када су у питању спорови мале вредности или малог значаја, односно једно и друго, њихово решавање од стране унутрашње арбитраже уопште није економски оправдано. Наиме, због издатака у вези са вођењем спора, губљењем времена, чекањем на одлуку и сл. доводи до изналажења начина споразумног решења таквих спорова. С друге стране, када су у питању велики спорови, по износу и значају, њихово изношење на решавање пред унутрашњу арбитражу често више штети него што користи. Не због издатака у вези са таквим спором, односно губљења времена и сл., већ због потребе чекања одлуке, а то у неким случајевима значи чекање средстава за нормално одвијање рада. Зато су у таквим случајевима споразуми уместо арбитраже, најчешће поравнања — са попуштањем једне или обе стране у спору, често коришћени начини решавања спорова.

Веома је интересантан један начин ликвидирања спорова споразумом странака, како пре изношења спора пред унутрашњу арбитражу, тако и у току поступка пред овим телом. Није реч само о поравнању које се склапа пред унутрашњом арбитражом, што пракса рада унутрашње арбитраже такође познаје. У питању су случајеви који су резултат рада на прикупљању доказног и другог материјала за покретање спора, односно процесне грађе која се прикупља и формира у току поступка пред унутрашњом арбитражом. Познати су случајеви споразумног решавања спорова на тај начин што су, на основу прикупљеног материјала за покретање спора, већ сами одговорни руководиоци у радним јединицама долазили до закључка да је споразум уместо арбитраже далеко бољи начин окончања сукоба. Или, изношењем таквог материјала, односно образлагањем потребе покретања спора у конкретном случају на радничком савету радне јединице и сл., долазило се до сазнања да је изношење спора пред унутрашњу арбитражу или непотребно, или да је самоуправни договор бољи пут, и тако даље. Било је доста примера окончања спора без одлуке арбитраже и тако што се за уређење насталог сукоба користила процесна грађа прикупљања у поступку пред унутрашњом арбитражом. Тако, на пример, у поступку одређивања свог члана арбитражног већа, при чему се раднички савет упознавао са насталим спором и процесном грађом прикупљеном до тог тренутка, често се увиђало да је арбитражно решење таквог спора непотребно. Или, у било којој фази поступка пред унутрашњом арбитражом, нарочито претходног у коме се врши прикупљање и формирање процесне грађе, једна или обе странке искористе ту грађу и пронађу могућност решења спора без одлуке арбитраже.

У предузећима где је унутрашња арбитража имала своје право место, а у којима је систем информисања био добро организован, о значајним одлукама обавештавани су радници предузећа, односно радне јединице на начин који је био најпогоднији (достављањем примерка одлуке оним радним јединицама у којима би могло доћи до сличног спора; објављивањем одлука у информатору предузећа, односно обавештавањем, стављањем одлуке на огласној табли предузећа и сл.). То је доводило не само до спешивања споразумног решавања спорова него и до отклањања њихових узрока. Тако су одлуке унутрашње арбитраже имале и превентивно дејство. Оне су утицале или да до спорова уопште не дође, или да се њихов број смањи у приличној мери.

Најзад, наводимо и чињеницу да су неке унутрашње арбитраже у својим одлукама наводиле изрично да странке могу свој спорни однос уредити и на други начин, а не само на онај како је било у одлуци предвиђено. Истовремено, у свим тим случајевима такође је изрично одређивано да другачије уређење односа не сме бити на штету других радних јединица, односно на штету предузећа. Најчешће се то практикује када су у питању спорови у вези са закључењем уговора.

г) *Четврти период.* — С обзиром да се, како је речено, о периодима говори у садржинском, а не формалноправном, односно временском смислу, почетак овог периода је тешко одредити.

Формалноправно, овај период може се рећи да почиње са проглашењем уставних амандмана 1971. године, којима се предвиђају основне организације удруженог рада, као основни облик удруженог рада, у коме радници на основу свог рада непосредно и равноправно уређују међусобне односе у раду, управљају пословима и средствима друштвене репродукције, одлучују о дохотку и о другим питањима свог друштвено-економског положаја. Односно, њима се прокламује као неотуђиво право основних организација удруженог рада да стичу доходак и о њему одлучују, као делу укупног друштвеног дохотка. Истовремено се одређује да доходак остварен у било ком облику удруженог рада и удруживања средстава припада у целини основним организацијама удруженог рада, и тако даље (Уставни амандмани XXI и XXII).

Садржински, међутим, о почетку овог периода може бити говора тек са конституисањем основних организација удруженог рада, односно доношењем самоуправног споразума о удруживању основних организација у радну организацију. Шта више, са доношењем статута радне организације након самоуправног споразума о удруживању. Наиме, велики број радних организација у садашњем тренутку није донео опште акте у складу са уставним амандманима, тј. нису основане основне организације удруженог рада. У њима се живот и рад одвија по старим правним актима. У односу на унутрашњу арбитражу за то постоји и основ у самом Уставном закону за спровођење Уставних амандмана XX до XLI. Чланом 13, ст. 1. овог Закона, одређено је да остају на снази одредбе чланова 85. и 86. Основног закона, тј. оне којима је регулисана унутрашња арбитража. Ако се пође од чињенице да су акти радних организација које још нису конституисале основне организације удруженог рада донети на основу и у складу са одредбама Основног закона, ствар постаје далеко јаснија.

Досадашња пракса радних организација у вези са формирањем основних организација удруженог рада, а посебно у односу на садржину самоуправних договора о удруживању, показује доста велику разноврсност. То се односи и на регулисање унутрашње арбитраже. У неким самоуправним споразумима уопште нема говора о унутрашњој арбитражи, док се у другим она регулише врло мало или до ситних детаља. Постоје случајеви да се одредбе о унутрашњој арбитражи не налазе нити у самоуправном споразуму, нити у статуту донетом на основу њега. У таквим радним организацијама, тврди се, одредбе о унутрашњој арбитражи наћи ће своје место у неком посебном општем акту. У суштини, у вези са регулисањем ове установе актима радних организација после доношења уставних амандмана, појављују се скоро исте грешке као и приликом њеног увођења на подлози Основног закона. И тада је било случајева (који, разуме се постоје и данас у радним организацијама које своје акте нису усагласили с уставним амандманима до данас) да се статутима уопште не регулише унутрашња арбитража, односно да се регулише веома мало или до ситних детаља. Раније искуство у том погледу није, као што се види, искоришћено. Томе, без сваке сумње, доприноси околност да се не иде на довољну сарадњу у вези са коришћењем ранијих искустава у доношењу општих аката уоп-

ште, а да и не говоримо када је реч о унутрашњој арбитражи. Тако је било и приликом доношења статута и других општих аката на основу одредаба Основног закона. Има примера да радне организације у истом месту уопште не сарађују на доношењу самоуправних споразума, односно да су они по својој садржини неуобичајено различити. Ово упркос постојању разних тела ван радних организација која помажу у спровођењу уставних амандмана. Неке радне организације љубоморно чувају своје опште акте. Има и таквих за које неки руководиоци у њима тврде да су то мале енциклопедије, ауторска дела и сл. Она постају табу за друге радне организације, па чак и за људе и организације односно установе које се баве научним проблемима у вези са питањем спровођења уставних амандмана. То потврђује и наше лично искуство, у вези са прикупљањем материјала у радним организацијама у вези са унутрашњом арбитражом. То је свакако лоше и несхватљиво, јер ништа не може бити тако личног карактера (бар када је реч о питањима која расправљамо) да се искуства не преносе на другога. То је, сматрамо, суштина нашег социјалистичког самоуправног система из кога проистиче обавеза свих и сваког на сарадњу ради заједничког циља — остварења благостања за све радне људе у нашој земљи.

Према изнетом, тешко је у садашњем моменту нешто одређеније рећи о карактеристикама садржине рада унутрашње арбитраже у овом периоду. Тим пре што досадашњи рад унутрашње арбитраже, у предузећима која су је регулисала доношењем општих аката на основу уставних амандмана, не показује неке видне разлике у односу на њен рад у ранијим периодима. Шта више, све говори да унутрашња арбитража само постаје установа са местом и улогом која јој у радној организацији припада. Има, међутим, доста момената који могу послужити као прилично чврсти показатељи о могућним путевима даљег развика и усавршавања унутрашње арбитраже. Пре свега, унутрашња арбитража у новим условима постаје тело које се мора основати у свакој радној организацији у којој постоје основне организације удруженог рада. Ово упркос чињеници да одредбе Основног закона, који и даље важе, нису когентне природе. По њима је унутрашња арбитража факултативна установа. Наиме, не могу се ни замислити односи између основних организација удруженог рада, са правима која им припадају по уставним амандманима, без постојања једног тела које ће решавати о споровима који из њихових међусобних односа настану. Тим пре ако се пође од чињенице да ће се, што је сасвим разумљиво (за разлику од раније), односи између основних организација удруженог рада регулисати писменим уговорима, у првом реду. У таквим условима, несумњиво је да ће унутрашња арбитража добити своје право место у предузећу. Посебно ако се узме у обзир основна чињеница да ће основне организације бити у потпуности заинтересоване за успех у спору, јер материјална (па и друга) корист која из тога произилази њој искључиво припада. Дакле, онај основни разлог који је као црвена нит прожимао све раније фазе и који је био централни стуб сметњи афирмацији унутрашње арбитраже за увек нестаје, тј. непостојање материјалног интереса за вођење спорова и успех у њима, због начина на који се вршила расподела дохотка, односно личних доходака у великом броју радних организација.

У целини узето, доношењем уставних амандмана створени су услови и основи за претварање унутрашње арбитраже у орган који ће по свим својим карактеристикама представљати самоуправни суд у радној организацији, тј. орган са местом и улогом које у нашем демократском самоуправном систему заслужује. У коликој мери ће успети да то оствари, зависи у првом реду од радних људи у самим радним организацијама (првенствено руководићих). Али, по нашем схватању, у томе огромну улогу треба да одиграју и самоуправне снаге ван предузећа којима је то такође један од основних задатака за остварење општег друштвеног прогреса.

Др Верољуб Рајовић

РЕЗЈУМЕ

Карактеристика деятельности внутреннего арбитража на предприятиях

Внутренний арбитраж на предприятии [в дальнейшем тексте — арбитраж] введен Основным законом о предприятиях 1965 г. [в дальнейшем — закон]. Изучение его деятельности приводит к выводу, что имеются четыре фазы в его развитии.

Первый период представляет собой игнорирование Арбитража. Бюрократически-консервативные силы (в особенности на предприятиях) всеми силами препятствуют его работе, заявляя, что Арбитраж является излишним телом, уменьшающим значение и роль остальных органов предприятий.

Второй период является периодом возрождения Арбитража. В почти каждом предприятии организуется Арбитраж и на его рассмотрение передаются все споры — от мелких до самых крупных. Вырабатываются положения об арбитраже. Законом об изменениях и дополнениях Закона 1965 года предусмотрены изменения и для Арбитража. Членом Арбитража может стать и лицо, не принадлежащее к трудовой организации. В случаях, если члены Арбитража не приходят к соглашению, председателя Арбитража назначает председатель Окружного хозяйственного суда. Решение Арбитража в спорах между трудовыми единицами — юридическими лицами — объявляются стопонам в заседании суда, а их приведение в исполнение поручается окружным хозяйственным судам. Вводится возможность отмены решения Арбитража. Все это поднимает роль и значение Арбитража, который начинает решать и споры, не относящиеся к компетенции остальных органов предприятий (чаще всего жилищные).

Для третьего периода является характерным значительное уменьшение числа споров, передаваемых в Арбитраж. Причины этому двояки. Первая из них — отдельные недостатки самоуправляющейся системы в целом [в особенности в связи с соотношениями в оплате труда на предприятиях] и к тому же недостатки и в деятельности самого Арбитража. Вторая — самоуправляющиеся силы на предприятиях убедились, что для них будет скорее и дешевле разрешать свои разногласия обоюдными соглашениями, чем передавать их на рассмотрение суду. В этих целях отдельные предприятия требуют обязательного предварительного рассмотрения спора ради его разрешения по обоюдному соглашению.

Четвертый период начался с принятием Дополнений Конституции в 1971 году, с образованием на предприятиях основных организаций объеди-

ненного труда. Принимая во внимание права, предоставляемые Дополнениями Конституции основным организациям, нет сомнений, что Арбитраж будет необходимым в каждом предприятии. Невозможно представить себе предприятие, у которого не было бы органа, ведущего разрешением споров, возникающих между основными организациями. Материальные интересы в возбуждении споров и успех в спорах, до сих пор ему недостающие, теперь становятся главной целью. Можно с уверенностью сказать, что Арбитраж станет самоуправляющимся судом в трудовых организациях, занимая место и играя роль, принадлежащие ему в нашей системе самоуправления.

SUMMARY

Characteristics of the functioning of internal arbitration in the enterprise

Internal arbitration in an enterprise (here/after Arbitration) was introduced by the Basic Law on Enterprises, 1965 (hereafter-the Law). There have been four phases in its development.

The first period represented ignorance of Arbitration. Bureaucratic-conservative forces (especially in enterprises) prevented its operation in any possible way. Arbitration was proclaimed an unneeded body which diminished the significance and role of other bodies in the enterprise.

The second period represented a renaissance of Arbitration. Almost every enterprise formed Arbitration which heard all disputes — ranging from the smallest to the biggest. Rules were enacted on Arbitration. The Law on Amendments to the 1968 Law provided for changes in Arbitration as well. A member of Arbitration can be a person who does not work in the respective enterprise. If there is no consent among the members of Arbitration, a chairman of Arbitration is to be appointed by the President of the District Economic Court. Decisions in disputes between working units — juristic persons — arrived at through Arbitration are legally binding and their enforcement is entrusted to a District Economic Court. The possibility of repealing a decision by Arbitration was introduced. All this raised the role and significance of Arbitration so that Arbitration began to solve disputes which had not been placed under the competence of other self-managing bodies in the enterprise (most often housing disputes).

The third period was characterized by a serious decrease of disputes placed before Arbitration. There were two main reasons for this. First, these were shortcomings in the self-managing system on the whole, (especially in connection with income relations in the enterprise) that is, shortcomings in the work of Arbitration itself. Secondly, self-managing forces in an enterprise learned that it was easier and cheaper to solve many disputes by self-managing agreement. To this end some of enterprises introduced an obligatory preliminary procedure for the peaceful settlement of disputes.

The fourth period began by the enactment of the Constitutional amendments in 1971, that is, by constituting basic organizations of associated work in the enterprise. Bearing in mind the rights given by the Constitutional amendments to organizations there is no doubt that Arbitration will be necessary for any enterprise. It is impossible to conceive of an enterprise that has not its own body for solving disputes arising between basic organizations. The material interest for arbitrating disputes, and the success of this process which was hitherto missing has now become dominant. It is certain that Arbitration will become a self-managing court in a working organization, filling the place and role which it deserves in the Yugoslav self-managing system.

RÉSUMÉ

Les caractéristique du travail de l'arbitrage interne dans l'entreprise

L'arbitrage interne dans l'entreprise (dans la suite — Arbitrage) a été introduit par la Loi fondamentale sur les entreprises de 1965 (dans la suite — Loi). Les recherches relatives à son travail font ressortir l'existence de quatre phases dans son développement.

La première période représente l'ignorance de l'Arbitrage. Les forces bureaucratiques et conservatrices (en particulier dans l'entreprise) de toute façon rendent son travail impossible. L'Arbitrage est proclamé comme étant un corps superflu qui amoindrit l'importance et le rôle des autres organes dans l'entreprise.

La deuxième période représente la renaissance de l'Arbitrage. Presque chaque entreprise régleme l'Arbitrage, auprès duquel sont portés tous les litiges depuis les plus simples jusqu'aux plus compliqués. Les règlements sont adoptés sur l'Arbitrage. Par la Loi relative aux modifications et compléments de 1968 les modifications sont prévues aussi pour l'Arbitrage. Même une personne qui est hors de l'organisation peut être nommée membre de l'Arbitrage. Si les membres de l'Arbitrage ne se mettent pas d'accord, le président de l'Arbitrage est nommé par le président du tribunal économique départemental. Les décisions de l'Arbitrage dans les litiges entre les unités de travail — personnes morales sont proclamées par le titre exécutoire, et leur exécution est confiée aux tribunaux économiques départementaux. Par cette Loi a été introduite la mesure rendant possible l'annulation de la décision de l'Arbitrage. Tout ceci renforce le rôle et l'importance de l'Arbitrage, de sorte qu'il commence aussi à régler les litiges qui ne sont pas attribués à la compétence des autres organes dans l'entreprise (le plus souvent les litiges relatifs au logement).

La troisième période est caractérisée par la diminution importante du nombre des litiges portés devant l'Arbitrage. Il y a à cela deux groupes de raisons. En premier lieu ce sont les faiblesses du système d'autogestion dans l'ensemble (surtout en ce qui concerne les rapports de revenu dans l'entreprise), relativement aux omissions dans le travail de l'entreprise même. En second lieu, les forces d'autogestion dans l'entreprise se rendent compte que beaucoup de litiges peuvent être réglés plus vite et de manière moins couteuse par l'accord d'autogestion. Dans ce but plusieurs entreprises ont introduit comme obligatoire la procédure préalable pour le règlement à l'amiable des litiges.

La quatrième période commence à partir de l'adoption des Amendements constitutionnels en 1971, c'est-à-dire de la constitution des organisations fondamentales du travail associé dans l'entreprise. Eu égard aux droits qui ont été attribués par les Amendements constitutionnels aux organisations fondamentales il est incontestable que l'arbitrage sera nécessaire dans chaque entreprise. Il est difficile de concevoir une entreprise qui n'a pas un corps pour le règlement des litiges entre les organisations fondamentales. L'intérêt matériel pour instruire un litige et pour qu'il soit réglé avec succès, qui faisait défaut jusqu'à présent, est devenu maintenant dominant. Il est tout à fait sûr que l'Arbitrage deviendra un tribunal d'autogestion dans l'organisation de travail avec la place et le rôle qui lui reviennent dans notre système d'autogestion.