

## САМОУПРАВНО АУТОНОМНО РЕГУЛИСАЊЕ ОДНОСА У УДРУЖЕНОМ РАДУ (\*)

### I

Самоуправно уређивање односа у области рада започиње развитком самоуправљања и посебно овлашћењем радним организацијама да се регулишу односи расподеле. Тиме се у нашем радном праву, и у нашем праву уопште, појављују нови извори права. Истовремено закони и други државни акти мењају свој карактер и садржину и добијају други значај. Тај развитак је био саставни део процеса који је довео до уставних амандмана и нових уставних решења.

Самоуправно уређивање односа као и укупан самоуправни развој прошли су одређене фазе развитка које су пратила одређена а и различита схватања и тумачења а исто тако и називи за тако створено ново право. Тако се најчешће говорило о нормативној делатности радних организација (или радних заједница), унутрашњем законодавству радних колектива, аутономном регулисању, аутономним општим актима и др. Ипак, треба узети да је најадекватнији назив аутономно регулисање односа рада односно сада аутономно самоуправно регулисање односа у удруженом раду. Овај назив истиче аутономност радника у основним организацијама удруженог рада, и то њихову самоуправну аутономност у самоуправно удруженом раду, чиме се ова аутономност разликује од досада познатих аутономија у правном регулисању. У сваком случају, то није аутономност некакве апстрактне самосталности а најмање могућност самовоље и аутархије да се чини било шта већ је то аутономија непосредног и равноправног уређивања права и обавеза у организацијама удруженог рада (чланови 1. и 3. Закона о међусобним односима радника у удруженом раду) (1). Самоуправно аутономно регулисање односа у удруженом раду се не може, то треба посебно истаћи, никако схватити нити тумачити као регулисање односа у којем је дозвољено све што изричито није забрањено.

---

(\*) Приступно предавање одржано 25. октобра 1973. г. на Правном факултету у Београду.

(1) Закон о међусобним односима радника у удруженом раду, Служ. лист СФРЈ бр. 22/1973.

Самоуправно аутономно регулисање односа у удруженом раду је широко подручје и тиче се различитих односа у удруженом раду. Због тога се самоуправним аутономним регулисањем односа у удруженом раду бави више научних дисциплина, а не само Радно право. Но, и поред тога, теорија самоуправног аутономног регулисања односа у удруженом раду недовољно је развијена <sup>(2)</sup> и многи проблеми непроучени. То је, такође, део проблематике самоуправног аутономног регулисања односа у удруженом раду.

Овде ће бити говора о самоуправном аутономном регулисању односа у удруженом раду, али пре свега са становишта Радног права, а то значи углавном о самоуправном аутономном регулисању међусобних односа у удруженом раду односно оних односа рада који су раније били познати као радни односи.

С обзиром на промене у самоуправним производним односима, променама у законодавству и самоуправном аутономном регулисању односа рада, теорија је указивала на потребу промене у терминологији тако да се она усклади са промењеним карактером односа рада. Стога се на становиште да се не може више говорити о радним односима већ о међусобним односима у удруженом раду. Међутим, има схватања да би требало остати при старој терминологији без обзира што се суштина односа променила, јер стара имена не могу зауставити ново нити нова имена могу стварати ново, а стари термини су врло погодни за споразумевање. Тако је нпр. са термином радни однос. У складу са тим схватањем, термин радни однос не значи безусловно најамни радни однос као што има и супротних схватања. Но, то је посебан проблем, у који се овде не може улазити, и тиче се углавном питања — да ли у нас постоји радни однос или не <sup>(3)</sup>. Но, пошто је неспорно да се више не може говорити о најамним радним односима већ односима у удруженом раду, то се може говорити о међусобним односима у удруженом раду, мада је видљиво да је реч више о описном именовану односа удруженог рада јер погоднији термин није нађен.

Тако измеђени радни односи тј. самоуправни односи у удруженом раду, на основу гарантованих права у самоуправљању и самоуправном организовању, регулишу се самоуправним споразумима који су основни облик самоуправног аутономног регулисања односа у удруженом раду. Самоуправно споразумевање, дакле, треба да изрази суштину нових односа у удруженом раду. Самоуправни споразум о удруживању, по правилу треба да садржи само неке, и то основне, одредбе о међусобним односима радника у удруженом раду и регулисању тих односа. Међусобни односи радника у удруженом раду регулишу се самоуправним споразумом о међусобним односима у удруженом раду.

<sup>(2)</sup> Е. Кардељ, Унутрашње законодавство радних колектива, Привредно правни приручник, бр. 4/1967. стр. 1. проф. Ј. Борђевић, О самоуправном и одговорном друштву, Београд, 1971, стр. 517.

<sup>(3)</sup> Др А. Балтић, др М. Деспотовић, Основи Радног права Југославије, Основни проблеми социологије рада, Београд 1971. стр. 60.

## II

Самоуправно аутономно регулисање радних односа, односно међусобних односа у удруженом раду, имало је своје зачетке још у законодавству од 1957. год. То регулисање је прошло кроз фазе диригованог самоуправног регулисања од доношења правилника до садашњег подмаклог развитка самоуправног аутономног регулисања међусобних односа радника у удруженом раду. Динамичнији развитак тог регулисања почиње са Уставом од 1963. године и Основним законом о радним односима од 1965. године. Значајан напредак и нова решења у области самоуправног аутономног регулисања односа у удруженом раду дата су Уставним амандманима XV, а посебно радничким амандманима XXI XXII и XXIII.

Устав од 1963. г. и Основни закон о радним односима отворили су нове могућности самоуправног аутономног регулисања односа у удруженом раду и истовремено подстакли нове напоре у практичној делатности у доношењу самоуправних општих аката а и у теорији (4). У том смислу Основни закон о радним односима, без обзира на његове недостатке, треба означити као несумњиво значајан корак у правцу развитка самоуправног аутономног регулисања односа у удруженом раду иако овај Закон, по неким мишљењима, није успео да реализује уставне концепције самоуправљања и изрази степен развитка самоуправних односа (5). У прилог критикама овог Закона може се изнети да је из члана 10. Устава од 1963. г. произлазило да је самоуправно аутономно регулисање односа у удруженом раду право радних људи односно радника чланова радне заједнице. Основни закон о радним односима је о том праву углавном говорио као о праву радних заједница, о општим актима радних заједница (или радних организација) о регулисању међусобних односа, а не о праву радника чланова радне заједнице и недовољно о раднику као учеснику тог регулисања.

У току примене овог Закона и даљег изграђивања самоуправних односа поставило се питање промена и тражена су нова решења (6). У тражењу нових решења ишло се практично на то да се не говори о радној организацији као субјекту односа (у вези са тим је расправљано и питање правног субјективитета радних организација) већ да субјективитет треба признати радној заједници (7). Ово и слична схватања је носило у себи клицу нових решења, али је било и нека врста затвореног круга јер је проблем видело у замени једног колективитета другим, без диференцирања улоге радника као субјекта тих односа. Потребно је било, дакле, поћи од права радника као чланова радне заједнице односно радника у удруженом раду. Уставни амандмани почев са XV, а нарочито XXI, XXII и XXIII разрешили су те дилеме и одредили да радници непо-

(4) Роман Албрехт, Радни односи у систему самоуправљања, Социјална политика, бр. 9—10/65.

(5) Др Ј. Борђевић, Аутономно право и друштвено самоуправљање, Општина бр. 2/67. стр. 18.

(6) Роман Албрехт, *op. cit.*

(7) С. Стаменковић, Појам и садржина радног односа према Основном закону о радним односима, Социјална политика бр. 2/1966. стр. 177.

средно одлучују и да непосредно регулишу односе самоуправним споразумима. Та права радника су изражена нарочито у праву на организовање у основну организацију удруженог рада.

Уставни амандмани су дали за право оних који су истицали неопходност промена, али кључ решења није био у одређивању радне заједнице као субјекта нити у фаворизовању радне заједнице као скупа појединачности са одређеним правима. Но, и данас се могу чути мишљења по којима радници регулишу односе у удруженом раду као личне односе иако је јасно да је реч о самоуправно удруженом раду у коме се, у условима друштвене својине на средствима за рад, мора полагати од објективног и датог, и да се односи уређују слободно, али не као уговорни односи либералног типа у којима је могуће све. Напротив, могуће је само објективно могуће а дозвољено само оно што је у складу са друштвеном својином и основним начелима нашег самоуправног друштва. У том смислу регулисање односа у удруженом раду мора бити у складу са интересима радничке класе. Према томе право на самоуправно аутономно регулисање односа у удруженом раду није само право које има сваки радник него је то право *самоуправно удружених радника* који га остварују као право у удруженом раду. То своје право радници остварују путем права на удруживање односно самоорганизовање, закључивањем самоуправног споразума.

Самоуправним споразумима се не регулишу само односи удруживања у основну организацију удруженог рада и међусобни односи радника у удруженом раду. Самоуправни споразуми имају много ширу примену јер обезбеђују интерес радничке класе као општедруштвени интерес. У амандману XXIII је предвиђено да радници основних и других организација удруженог рада и интересне заједнице самоуправним споразумима усклађују међусобне интересе у удруштвеној подели рада и друштвеној репродукцији, утврђују основе и критеријуме по којима они усклађују своје посебне интересе, а са заједничким интересима, и утврђују међусобна права и одговорности и мере за њихово остваривање.

### III

Да би остварили право на удруживање у основне организације удруженог рада, као основни облик удруживања, према уставном амандману XXI радници у сваком делу који представља радну целину и у којој се резултати њиховог заједничког рада могу потврдити као вредност на тржишту или у радној организацији, имају право да се организују у основне организације удруженог рада (што је такође регулисано и новим уставом — чл. 36). Конституисање радних организација почиње одлучивањем радника о организовању у основну организацију удруженог рада у њеном саставу (чл. 32) (8). Одлуку о организовању основне организације удруженог рада радници доносе непосредно и равноправно

(8) Закон о конституисању и упису у судски регистар организација удруженог рада, Сл. л. СФРЈ. бр. 22/1973.

већином гласова укупног броја радника дела радне организације који се организује у основну организацију удруженог рада. Битно је да је овде реч о непосредном и равноправном одлучивању а за одлуку је оптребна већина укупног броја.

После одлуке о организовању основне организације удруженог рада радници доносе самоуправни споразум о удруживању у радну организацију. Самоуправни споразум о удруживању у радну организацију је закључен када две трећине укупног броја радника у свакој основној организацији удруженог рада доносе одлуку о закључивању тог споразума (чл. 43). (8a) После закључивања самоуправног споразума о удруживању, основне организације удруженог рада доносе своје статуте. Статут се доноси већином гласова укупног броја радника основне организације и он мора бити у складу са самоуправним споразумом о удруживању. Исто тако и радна организација доноси свој статут. Он такође мора бити у складу са самоуправним споразумом о удруживању.

Као што се види, самоуправни споразум о удруживању јесте основни самоуправни аутономни општи акт, а не статут као што је то било раније. У тај самоуправни споразум је уткана одлука о организовању у основне организације удруженог рада и аутентично изражена воља радника у погледу односа у датим облицима удруживања и посебно односа унутар радне организације.

Поред самоуправног споразума о удруживању у радну организацију закључују се самоуправни споразуми о удруживању у заједницу основних организација удруженог рада и сложену организацију удруженог рада. Ови самоуправни споразуми морају бити у складу један са другим, а сви они са самоуправним споразумом о удруживању у радну организацију. Но, треба поново истаћи да је самоуправни споразум о удруживању не само основ регулација односа у удруженом раду, и да се доноси већином гласова свих радника већ се и целокупна нормативна делатност одвија у основним организацијама удруженог рада као основном облику самоуправног удруживања рада. Важан део тих односа јесу међусобни односи радника у удруженом раду који се такође регулишу самоуправним споразумом.

#### IV

Једним самоуправним споразумом о међусобним односима у удруженом раду могу бити регулисани сви међусобни односи, али ће то практично ретко бити случај изузев у малим основним организацијама удруженог рада. Истовремено, то значи да ће међусобни односи у удруженом раду бити регулисани са више самоуправних споразума. Најчешће ће поред самоуправног споразума о међусобним односима у удруженом раду бити доношени и самоуправни споразуми о расподели дохотка, личних доходака, самоуправни споразум о радним дужностима и одговорностима радника, о стручном оспособљавању и сл. Не треба посебно наглашавати да сви ови самоуправни споразуми морају бити у складу са самоуправним споразумом о међусобним односима у удруженом раду, а

сви они скупа са самоуправним споразумом о удруживању у радну организацију.

Самоуправним споразумима о међусобним односима у удруженом раду уређују се најбитнија питања: начин и услове стицања својства радника у удруженом раду, систематизација радних места и услове за рад на њима, руководећих радних места односно радних места са посебним овлашћењима и одговорностима, односе расподеле, основе и мерила расподеле средстава за личне дохотке, одмора, одсуства, заштите на раду, права и обавезе као и одговорности радника у удруженом раду, права и обавезе у погледу стручног оспособљавања, права на основу минулог рада, коришћење фондова заједничке потрошње, престанка својства радника у удруженом раду, остваривања и заштита права радника у удруженом раду и др.

Све ове односе радници уређују *непосредно и равноправно* путем самоуправних споразума али у сагласности са Уставом, законом и конвенцијама Међународне организације рада.

Међусобни односи у удруженом раду се, дакле, више не регулишу правилницима као што је то био случај раније за време важења Основног закона о радним односима од 1965. године. Оно што су регулисали правилници, може се рећи сада регулишу самоуправни споразуми, али то и није сасвим добро речено јер су самоуправни споразуми нови, квалитетно другачији, самоуправни аутономни општи акти. Посебно се то види из чињенице да самоуправне споразуме доносе радници непосредно и равноправно већином гласова док су правилнике доносили самоуправни органи, истина уз учешће радника у поступку доношења. Но, као што је истакнуто раније, и тада је постојала могућност и пракса а и било је у духу устава и самоуправних односа да радници учествују у доношењу самоуправних општих аката тј. правилника.

Законом о међусобним односима у удруженом раду је предвиђено да се могу доносити правилници ради регулисања остваривања права и обавеза утврђених самоуправним споразумом. У добро разрађеном систему аутономних самоуправних општих аката, односно самоуправног аутономног регулисања, правилници овако одређени могу имати значајну улогу. Међутим, претпоставка за њихово доношење је врло разрађен и заокружен систем самоуправног аутономног регулисања односа у удруженом раду. То свакако захтева и велике напоре и време и не може се очекивати да ће правилници бити доношени одмах и у великом броју јер је доношење самоуправних споразума приоритетан и замашан задатак а правилници треба њих да следе.

Треба посебно истаћи да је у погледу самоуправног аутономног регулисања међусобних односа у удруженом раду закон предвидео одређена права за синдикат (чл. 9. Закона о међусобним односима радника у удруженом раду). Битно је да су радници и органи управљања дужни узети у разматрања захтеве синдиката и синдикат обавестити о заузетом стању.

Самоуправни споразуми се могу мењати само на начин и по поступку по коме су закључени. То значи да је за измене самоуправних

споразума потребна сагласност и воља оних који су закључили самоуправни споразум — непосредно и равноправно. Одлуку о изменама одредби самоуправног споразума могу донети само они и нико други.

## V

Пошто је самоуправни споразум основни облик самоуправног аутономног регулисања односа у удруженом раду и основни самоуправни аутономни општи акт постваља се питање правне природе тог акта. У том погледу постоје различита схватања. Тако нпр. по једном схватању самоуправни споразуми су акта која стварају морално политичке обавезе, по другима уговорне, а по трећима самоуправни споразуми су нормативни акти (9).

Може се међутим, рећи да се главни спор води између присталица уговорног и нормативног схватања самоуправних споразума. Остала схватања су комбинације једног и другог или у основи њиховој лежи једно од ова два схватања.

Уговорно схватање регулисања самоуправних односа у удруженом раду старијег је датума од питања правне природе самоуправних споразума као облика регулисања односа у удруженом раду. Оно води порекло од грађанског схватања односа у удруженом раду (10). Сматрало се, наиме, да односи у удруженом раду не могу бити регулисани на принципима административног права, што је тачно, али се погрешно излацио закључак да треба да буду регулисани на принципима цивилног права, што се не може прихватити као једина алтернатива административном регулисању, нити као решење.

По другом схватању, самоуправни споразум је писмени споразум-конвенција између радника у организацијама удруженог рада или између интересних заједница којима се уређују питања друштвено-економског односа и других односа у удруженом раду. У прилог таквог схватања истиче се да овде постоји више равноправних учесника чије су воље усмерене једном истом циљу — ка доношењу норми које ће на одређен начин регулисати односе удруженог рада. Самоуправни споразум се не може, дакле, сврстати у неку врсту грађанскоправног уговора већ је самоуправни споразум конвенција којом се остварују опште правне норме. Споразумевањем се овде стварају општи правни акти (11). Овакво објашњење самоуправног споразума је прихватљивије од уговорног али можда не и потпуно.

У сваком случају за изградњу и објашњење самоуправних споразума, односно самоуправног аутономног регулисања односа у удруженом

(8a) Исто.

(9) Др Т. Поповић, Самоуправни споразум и друштвени договори у области рада, Загреб, 1971. (E12) стр. 7.

(10) Л. Грешковић, Полазне основе правног система у удруженом раду, Загреб, 1972. тезе основних и општих одредаба закона о грађанскоправним односима (грађанског закона) са објашњењима и напоменама, Београд 1970.

(11) Др А. Балтић, Правна изградња самоуправних споразума и друштвених договора, ЕИЗ, Загреб 1971. стр. 38.

раду, морају се тражити нова решења. У прилог таквом ставу говори и досадашњи развитак самоуправљања а посебно самоуправног аутономног регулисања односа у удруженом раду. Тај развитак је дао елементе за превазилажење уобичајених прилаза и представа о праву. У том смислу се и не може ићи на решење да се уговором обезбеђује једнакост и равноправност а ако није у питању уговор, у смислу цивилног права, онда је реч о административноправном односу. Постоји другачије регулисање односа у удруженом раду које називамо самоуправним аутономним регулисањем односа у удруженом раду и које је другачије не само од административноправних већ и од уговорних норми у класичном смислу.

Да је то тако, и да је у питању нешто ново, види се и по томе што је за самоуправно споразумевање, односно за самоуправне споразуме, битно да ли односе регулишу у складу са уставом утврђеним начелима у погледу рада а не то да ли је форма уговорна па чак ни то да ли у доношењу самоуправног споразума учествују сви односно већина радника. Не само по форми већ и по садржини самоуправни споразуми морају бити самоуправни. Они ће то бити ако остварују уставна начела у погледу рада, и посебно, у погледу расподеле према раду, и то на начин који изражава и остварује интерес радничке класе. Но, то не значи само остваривање уставних начела у погледу рада, већ и других начела која реализују и изражавају интерес радничке класе. С обзиром на то, самоуправно аутономно регулисање односа у удруженом раду јесте право удружених радника да се путем аутономног регулисања односа обезбеди интерес радничке класе.

Понекад се могу чути и мишљења, а може тако и изгледати, као да је довољно ако се у доношењу самоуправних општих аката обезбеди учешће свих, односно већине, и да се тиме обезбеђује самоуправни карактер аката. Јасно је да учешће свих, односно већине, јесте једна од битних компоненти усмерене на остваривање уставних начела у погледу рада односно интереса радничке класе, али није довољна. Међутим, ако је та компонента и остварена а поменути се интерес и начела не остварују то онда значи да учешће свих није остварило циљ односно да није остварен интерес радничке класе. Радници морају бити свесни тога и од тога ће зависити да ће самоуправне аутономне акте осећати као своје а не као туђе и наметнуте. Ако их осећају као своје тада су то аутономни самоуправни акти односно то је онда самоуправно аутономно регулисање. То је самоуправна аутономија и супротност затворености и аутархији. Битно је, дакле, остваривање интереса радничке класе.

Самоуправна аутономија се, дакле, остварује у оквиру принципа да једино рад и резултати рада представљају основ друштвеног и материјалног положаја човека у слободи од експлоатације и процесу укидања отуђења.

Јасно се види да се удруживање обавезно остварује закључивањем самоуправних споразума. Исто тако се и међусобни односи радника у удруженом раду обавезно регулишу самоуправним споразумом. Не само да је организовање основне организације удруженог рада право и оба-



веза <sup>(12)</sup> већ је и самоуправно аутономно регулисање односа у удруженом раду право и обавеза радника.

Може се, дакле, рећи да су самоуправни споразуми самоуправни аутономни општи акти које учесници доносе већином гласова остварујући свој интерес у складу са начелом да рад и резултати рада представљају основ друштвеног и материјалног положаја човека и на тај на чин остварују интерес радничке класе.

Без обзира на разлике у ставовима нема самоуправног споразума, односно самоуправног аутономног регулисања односа у удруженом раду, без следећа два елемента: 1) остваривање интереса радничке класе и 2) учешћа већине у доношењу самоуправних аутономних аката. То поново истиче чињеницу да одговарајућа форма не обезбеђује нужно самоуправну садржину.

Без остваривања интереса радничке класе, у складу са специфичностима дате основне организације удруженог рада, самоуправни споразуми не само да нису самоуправни аутономни општи акти у правом смислу те речи, и по суштини, него нису ни уставни јер су њихова самоуправна садржина и интерес радничке класе претпоставка њихове уставности. Због тога устав и закони предвиђају и начин и облике контроле уставности и законитости самоуправних аутономних општих аката. Међу тим, то је посебан проблем и овде не може бити расправљан.

Помињање уставности и законитости овде има за сврху да оно што је раније означавано као остваривање интереса радничке класе, и основних начела у погледу рада, овде значи као уставност и законитост самоуправних аутономних општих аката — као оквир њиховог доношења.

Треба посебно имати у виду да се самоуправни друштвени односи регулишу и друштвеним договорима. У њиховом доношењу учествују: основне организације удруженог рада, њихове асоцијације, интересне заједнице, синдикат и друге друштвенополитичке организације. Учешћем свих ових субјеката се обезбеђује остваривање друштвеног интереса односно усклађивања посебних и друштвених интереса. Друштвени договор обавезује оне који су га прихватили а друштвенополитичке заједнице могу законом, или другим општим актом, утврдити да је друштвени договор општеобавезан. Нарочито су значајни друштвени договори у области расподеле.

Друштвени договори су оквири у којима треба да се крећу самоуправни споразуми — под одређеним условима — а увек су део проблематике самоуправног аутономног регулисања односа у удруженом раду.

Друштвеним договором се на самоуправан начин обезбеђује оно што се раније обезбеђивало законом или уопште није било регулисано. И ово указује на ново и другачије место закона у нашем самоуправном друштву. Но то не значи да је законодавно регулисање изгубило значај у нашем самоуправном друштву. Треба рећи и то да и ако су закони по начину доношења државни прописи и они се, и због начина доношења и по садржини, могу сматрати самоуправним прописима у ширем сми

(12) Нацрт Устава СФРЈ чл. 36 (Устав СФРЈ од 1974, чл. 36).

слу, јер су и њихова садржина и начин доношења одређени самоуправним карактером нашег друштва. Они те односе регулишу и утичу на њих а заједно са уставом гарантују самоуправно аутономно регулисање односа у удруженом раду и омогућавају га. Поред тога, примена закона, а чак и њихово доношење, зависе од самоуправног аутономног регулисања. Повећањем самоуправне аутономне регулативе смањује се потреба за законском и обрнуто.

\*

Према томе, о нашем праву се може говорити као о самоуправном праву мада се том појму може давати различито значење а може се сматрати и недовољно одређеним те изазивати различите спорове. Сигурно је, међутим, да се самоуправним аутономним регулисањем односа у удруженом раду ствара нова врста норми које се не могу успешно класификовати, нити објаснити, према досада уобичајеним мерилима. Посебно треба истаћи да се не може ићи на алтернативе да су те норме или уговорне, ако су нове, или су административне и старе ако нису уговорне. Објашњење норми самоуправног аутономног регулисања односа у удруженом раду лежи ван тих алтернатива и то у самоуправним друштвено-економским односима, у историји самоуправног регулисања његовим резултатима и реалним односима. Концепција уговорних односа није решење. Ако ништа друго, треба поћи од тога да је реч о праву самоуправно удружених радника. У том смислу треба тражити и објашњење „правне природе“ самоуправних аутономних аката односно самоуправног аутономног регулисања односа у удруженом раду.

*Др Влајко Брајић*

## РЕЗЮМЕ

### *Самоуправљемо аутономно регулирање одношений в обједињеном труде*

Исходя из факта, что уже продолжительное время трудовые отношения в югославском самоуправляющемся обществе регулируются в трудовых организациях самими трудящимися, автор затрагивает проблематику самоуправляемого автономного регулирования отношений в объединенном труде. Все в совокупности созданные в прошлом нормы назывались по разному: внутренним законодательством трудовых организаций, правом трудовых коллективов (трудовых содружеств), автономными общими актами, автономным регулированием и др. Автор затем знакомит с некоторыми элементами и моментами истории данного регулирования и обращает внимание на значение XXI, XXII и XXIII Дополнений Конституции (Дополнений о рабочих). В связи с этим он особо говорит о значении конституционного права и обязательств трудящихся объединяться под известными условиями в низовые организации объединенного труда, а также касается регулирования отношений соглашениями самоуправляющихся сторон, являющимися, согласно новой Конституции, основными самоуправляемыми автономными общими актами в низовых организациях объединенного труда. Прежде такое место занимали их уставы.

Отдельное место отведено соглашениям самоуправляющихся сторон о взаимоотношениях в объединенном труде. Автор подчеркивает значение права трудящихся принимать соглашения самоуправляющихся сторон непосредственно и равноправно — большинством голосов. Указывая на различные мнения относительно правовой природы соглашения самоуправляющихся сторон, автор подчеркивает и настаивает на том, что содержание соглашений самоуправляющихся сторон должно быть в соответствии с конституционными началами в отношении труда и должно осуществляться в интересах трудящихся и рабочего класса. При этих условиях они являются самоуправляемыми автономными общими актами. Автор поддерживает договорную теорию о природе соглашений самоуправляющихся сторон и присоединяется к мнению, что самоуправляемые автономные правила являются новым понятием, из чего и следует исходить при объяснении их правовой природы.

## SUMMARY

### *The self-managing autonomous regulation of relations in associated labour*

Proceeding from the fact that labour relations in Yugoslav self-managing society have already been regulated by workers in working organizations for a longer time, the author speaks on problems of the self-managing autonomous regulation of relation in associated labour. The group of thus created norms has been given different names in the passed time: the internal legislation of working organizations, the law of working collectives (working organizations), autonomous general acts, autonomous regulation etc. The author further presents some elements and moments of history of that regulation and particularly points out the significance of Constitutional Amendments XXI, XXII and XXIII (workers' amendments). In this sense, he deals specially with importance of constitutional right and obligation of workers to organize, under certain conditions, the basic organization of associated labour, and with regulation of relations by self-managing agreements which according to the new Constitution are basic self-managing autonomous general acts in basic organization of associated labour. This place has been previously occupied by charter (statute). A particular place has been given to self-managing agreements on mutual relations in the associated labour. The author insists on the importance of workers' right to pass self-managing agreements directly and equally by majority of votes. Pointing at different attitudes with regard to the legal nature of self-managing agreements, the author emphasizes and insists that self-managing agreements have to be in compliance with constitutional principles concerning labour and that they have to realize the interests of workers and working class. Under these conditions they are self-managing autonomous general acts. The author, however, does not accept the contractual theory on the nature of self-managing agreements and has the viewpoint that they are self-managing autonomous rules of the new kind and that this fact should be a starting point in explaining their legal nature.

## RÉSUMÉ

### *Le règlement autonome autogestionnaire des rapports dans le travail associé*

En partant du fait que depuis longtemps déjà les rapports de travail dans la société autogestionnaire yougoslave sont réglés de la part des travailleurs dans les organisations de travail l'auteur traite de problème du règlement autogestionnaire des rapports dans le travail associé. L'ensemble

des normes ainsi formées, dans le temps écoulé, est appelé différemment, à savoir: législation interne des organisations de travail, droit des collectivités de travail (communautés de travail), actes généraux autonomes, réglementation autonome etc. L'auteur expose ensuite quelques éléments et moments de l'histoire de cette réglementation et il attire l'attention en particulier sur l'importance des amendements constitutionnels XXI, XXII et XXIII (amendements des travailleurs). Dans ce sens il a souligné en particulier l'importance du droit constitutionnel et de l'obligation des travailleurs de s'organiser, dans les conditions déterminées, dans l'organisation fondamentale du travail associé et de la réglementation des rapports par les accords autogestionnaires qui sont d'après la nouvelle constitution les actes généraux autogestionnaires fondamentaux dans les organisations fondamentales du travail associé. Une telle place avait auparavant le statut. Une place spéciale est attribuée aux accords autogestionnaires sur les rapports mutuels dans le travail associé. L'auteur insiste sur l'importance du droit des travailleurs d'adopter les actes autogestionnaires *directement et à égalité des droits* — à la majorité des voix. En signalant les différentes positions prises à l'égard de la nature juridique des accords autogestionnaires l'auteur met en relief et insiste sur le fait que les accords autogestionnaires doivent être d'après leur contenu en conformité avec les principes constitutionnels au sujet du travail et réaliser l'intérêt des travailleurs c'est-à-dire de la classe ouvrière. Dans ces conditions ce sont des actes généraux autonomes autogestionnaires. D'autre part, l'auteur n'admet pas la théorie contractuelle sur la nature des accords autogestionnaires et il se prononce en faveur de l'opinion selon laquelle ce sont des règles autonomes autogestionnaires d'un nouveau genre et que c'est de ce point de vue qu'il faut partir pour expliquer leur nature juridique.