

РАДНИ ОДНОС И МЕЋУСОБНИ РАДНИ ОДНОСИ

I

Устав СФРЈ од 1963. године говорио је и о „међусобном радном односу“ и о „радном односу“. У чл. 10, став 1.: „Радни људи који раде у радној организацији успостављају, као чланови радне заједнице, међусобне радне односе и равноправни су у самоуправљању“. У чл. 9, став 1. тач. 6.: „одлучују о ступању радних људи у радну организацију, о престанку њиховог рада и о другим међусобним радним односима. У чл. 36, који зајемчује право на рад и слободу рада, нормирано је: „Радни однос може престати против воље радника само под условима и на начин који су одређени савезним законом“. Даље, у чл. 91, став 2. одређује се да се статутом радне организације, поред осталог, утврђују и „радни и други унутрашњи односи“, итд.

Из ових одредаба ранијег Устава, могле би се извући, по нашем мишљењу, следеће поставке (уколико их ми правилно интерпретирамо): Прво, да је Устав СФРЈ полазио од појма радног односа, тј. даље је усмеравао развој овог односа, као друштвено-економске и правне категорије. Друго, да је радном односу давао једно шире и ново значење, имајући, пре свега, у виду односе „који проистичу из рада и који се стварају између чланова радне заједнице“ (из Образложења Устава СФРЈ). То би били унутрашњи радни и други односи који настају по основу рада и управљања — међусобни радни односи. Али, с друге стране, он говори истовремено и о ступању радних људи у радну организацију (чл. 9), о радним људима који раде у радној организацији (чл. 10) и о престанку радног односа (чл. 36, став 6), из чега се може претпоставити да између радних људи и радне организације ипак постоји и одређен правни однос, чија је основа (causa) рад. Тај правни однос јесте радоправни однос који настаје поводом ангажовања и укључивања радних људи у радну организацију.

Према томе, са друштвено-економског и правног аспекта, радни однос је постојао, али је он квалитативно друкчији од класичног радног односа. С једне стране, то је радоправни однос с радном организацијом, али чим се овај однос оствари и радни човек укључи у радну организацију,

он се конституише и као однос (јер настаје из рада, а рад је према основној поставци Устава — Основна начела III — једини основ присвајања производа и друштвеног управљања) — између слободних и равноправних радних људи унутар радне заједнице, што значи да то више није, у основи, радни однос између најамног радника и послодавца, класни, експлоататорски однос који претпоставља постојање подвојености између носиоца рада и носиоца капитала. Сада, у условима друштвене својине и ослобођења рада, с правом друштвеног самоуправљања, тај унутрашњи однос постаје однос између самих произвођача-управљача. Отуда, и радни односи заснивају се на међусобним односима људи као слободним и равноправним ствараоцима, чији рад служи искључиво задовољењу њихових личних и заједничких потреба, како каже Устав (види Уводни део под II).

Из овог излази да ни ранији Устав није могао да пређе преко чињенице да између радника и радне организације мора да постоји одређена правна веза, поред тог што радном односу даје примарно ново значење и истиче његова пуна друштвена обележја, тј. тежи да истакне његова друштвено-економска, односно социолошка обележја, што је изразио као међусобни радни однос.

Укратко, у друштвено-радноправном статусу радних људи истицала су се, како нам изгледа, два битна момента: прво, улажење у радну организацију и одмах затим инкорпорација (укључивање) радног човека у радну заједницу радне организације. Ова два момента су међусобно условљена и повезана. Први моменат представља правни основ за настанак радног односа, и истовремено је услов за настајање другог момента: инкорпорације у радну заједницу (радни колектив) у којој настају међусобни односи између радних људи, као чланова ове заједнице, поводом вршења рада и управљања друштвеном производњом (пословима) и расподелом, тј. међусобни односи рада — радни односи. Ови односи носе првенствено друштвено-економска, односно социолошка обележја, будући да је и радна заједница друштвено-економски односно социолошки појам, са одређеним новим друштвеним елементима који, са своје стране, врше пресудни утицај на преображај радног односа у његовом редовном значењу, у један нов друштвени однос и појам, ново сложено друштвено радно-самоуправно стање, за разлику од „радног односа“, као простог, једноставног правног односа између радника и послодавца.

Из ових разлога сматрали смо да би било преурањено потпуно занемарити „правне пројекције“, „правне односе“ или правне облике и форме, које су нужне већ због тога што их закон установљава сагласно нашем уставном систему. Право као надградња ће још постојати, само је проблем да се увек нађу такви правни термини, облици и форме који ће одговарати новим преображајима, карактеру и суштини економских и друштвених односа. Сагласно томе, радни однос је првенствено друштвени однос, али је и правни однос између учесника у процесу удруженог друштвеног рада и производње. Право је ту да тај однос регулише, да му да одговарајући правни лик и друштвено-правна обележја као друштвено-правног односа. Тај нови облик, односно друштвено-правни радни однос

изражава се у једној правној вези радника и организације и у међусобним унутрашњим односима чланова радне заједнице.

Устав СФРЈ од 1963. год. (чл. 15. и др.), и Основни закон о радним односима од 1965. године и други закони радној организацији као самосталној и самоуправној организацији, дају својство правног лица и носиоца одређених права у погледу средстава у друштвеној својини којима управља, те је она одговорна за своје обавезе друштвеним средствима којима управља. Посебно, да одређени правни однос постоји између радника и радне организације (па тиме практично и према радној заједници), види се из оних одредаба Основног закона о радним односима које су говориле о ступању радника на рад у радну организацију (чл. 2. и 19), о одлуци радне заједнице којом се прима на рад у радној организацији, о ступању на рад у радну организацију (чл. 24—25), о престанку рада у радној организацији (чл. 100. и сл.), о остваривању права радника на рад и по основу рада и о могућности вођења радног спора против радне организације (чл. 124. и сл.). Из свих ових и још других одредаба овог закона, било непосредно или посредно, излазило је да постоји и одређен конкретан правни однос између два правна субјекта: радника и радне организације (без обзира да ли је она само „правни медијум“ или не), хтели ми то или не.

Отуда, изгледа да се не би могло изједначити административноправно схватање (правне пројекције) радних односа са тезом да суштину радних односа чине односи између радника и радне организације, правни односи између два правна субјекта. Суштина радних односа не огледа се само у правној вези радника и радне организације. Ова правна веза је само једна манифестација облика или форме друштвене организације рада (процеса производње) и укључивања радника у радну заједницу радне организације у механизму друштвеног самоуправљања, која је нужна, али не и једина: много је битнија управо најбитнија чињеница да радни људи, пошто су остварили ту правну везу са организацијом, успостављају као чланови радне заједнице међусобне односе и самостално утврђују међусобне дужности и права који проистичу из удруженог рада (радни односи), како је то говорио чл. 1. Основног закона о радним односима. Како би се иначе могла друкчије да схвати одредба чл. 19, став 2. Основног закона о радним односима по којој је радна заједница имала пуну слободу да сама одлучује о пријему радника у радну организацију. Зар одлука о пријему (чл. 24) није правни акт, који ствара једну правну везу-однос између радника и радне организације.

Међутим, само та правна веза није још и радни однос у условима самоуправљања радних људи на бази њиховог удруженог рада у радним заједницама радних организација. Нови услови стварају квалитетно нове друштвене односе на основу те правне везе, тј. најамни односи начелно уступају место колективним и самоуправним односима у удруженом раду ⁽¹⁾. Друштвено самоуправљање је историјски нова институција која

(1) Говорећи о задругарском покрету, нарочито о задружним творницама које су подигнуте непотпомогнутим напорима неколико смелих руку, Маркс каже: „Вриједност ових великих друштвених експеримената не може се довољно оценити. Они су делима уместо речима показали да производња на широкој основи и у складу са захтевима мо-

у извесном смислу представља и деинституционализирање друштвених односа, нарочито у управљању радом и у расподели друштвеног дохотка од стране самих произвођача ⁽²⁾. Отуда, и суштина тих основних односа међу људима у процесу производње и расподеле битно се мења, јер постоје односи између самих произвођача унутар радне заједнице, тако да се у тим односима све више истичу друштвена обележја, услед чега слабе и правни елементи и обележја и, због чега и „радни односи” постепено деинституционализирају, тј. претварају и међусобне радне односе радника, на место простог, уобичајеног, радноправног односа између радника и организације.

Али, баш у складу са овим процесом, не може се више говорити о „радноправном односу” између радника и радне организације као двају субјеката са супротним интересима који стоје један према другоме. У том смислу, било би погрешно схватити „радни однос” и његову друштвену суштину у условима радничког самоуправљања. По свом друштвено-економском основу и значају, „радни однос” је првенствено међусобни радни однос, али је истовремено и радни однос у смислу правне везе која настаје у радној организацији.

II

Нови Устав СФРЈ од 1974. године не говори више о „међусобним радним односима” из чл. 10 Устава СФРЈ од 1963. године, али зато треба нагласити да у чл. 221, став 1, који уређује питање надлежности редовних судова, нормира да редовни судови, поред осталог „решавају спорове о имовинским и *радним односима*, ако решавање тих спорова није поверено самоуправним судовима”, из чега се може закључити да Устав претпоставља постојање и радних односа као одређене, посебне друштвено-економске и правне категорије. Међутим, полазна основа Устава јесте *слободно удружени рад и положај радника у удруженом раду* средствима у друштвеној својини, и *међусобни односи радника у раду*, односно у основној организацији удруженог рада и свим другим облицима удруженог рада. На овим уставним категоријама и појмовима израђен је и нов уставноправни систем друштвено-економског и политичког положаја и односа радника у удруженом раду.

Оно што је битно за овај положај и ове односе то је уставна поставка да сваки радник у удруженом раду има неотуђиво право да ради друштвеним средствима ради задовољења својих личних и друштвених потреба и да *заједно, непосредно и равноправно* са другим радницима у

дерне науке може да се остварује без постојања класе газда која упошљава класу радника; да средства за рад, да би доносила плодове, не морају бити монополизирана као средства за поробљавање и експлоатирање самих радника, и да најамни рад, као и рошски и кметски, представља само прелазни и нижи облик одређен да успуни место *удруженом раду* који се обавља добре воље, ведра духа и радосна срца”. (В. П. Маркс — Ф. Енгелс, Изабрана дела, Т. I, изд. Култура, Загреб, 1949, стр. 338).

(2) Др Ј. Борђевић, Анатомија политичких институција у савременом, а посебно у социјалистичком друштву, Загреб, 1965, стр. 11.

удруженом раду управља својим радом и условима и резултатима свога рада, односно да управља радом и пословањем организације удруженог рада, да уређује међусобне односе у раду и одлучује о оствареном доходу и стиче лични доходак (чл. 13. и 14). Овде је, сматрамо, мисао и тежња Устава (полазећи од уставних амандмана из 1971. године) да се учврсти, обезбеди и даље развија положај и улога радног човека као слободног и равноправног субјекта у друштвено-економским и другим самоуправним односима у удруженом раду, у основној организацији удруженог рада и другим облицима удруженог рада, у којој се радник налази у непосредном односу са осталим радницима у удруженом раду, са којима равноправно и заједно, уређује сва питања свог друштвено-економског положаја, укључујући и питања из међусобних односа радника у раду.

Према томе, закључак би био: прво, сваки радник у удруженом раду постаје и развија се у субјекта, непосредног ствараоца и носиоца уређивања, одлучивања и остваривања права и обавеза у раду и по основу рада, односно права и обавеза из међусобних односа у удруженом раду, и друго, као субјект сваки радник налази се у непосредном и равноправном односу са осталим радницима у организацији удруженог рада, а не према неком другом, чиме се успостављају међусобни односи радника у удруженом раду, у које се они укључују са стицањем својства радника у удруженом раду. Сагласно овим уставним поставкама, и законодавство о радном положају радника у удруженом раду заснива се на истој концепцији (в. Закон о међусобним односима радника у удруженом раду и Закон о правима и обавезама радника у удруженом раду СР Србије).

То су сигурно нови квалитети и нова обележја у положају и односу радника у удруженом раду, на основу којих и настаје даљи преображај у односима рада — радним односима који већ носе карактер самоуправних социјалистичких међусобних радних односа. Отуда, и у основи „међусобни односи радника у удруженом раду“ налазе се односи у раду — права и обавезе радника на раду и по основу рада — а то су права и обавезе из радних односа, тј. по нашем схватању, радни односи уопште као друштвено-економска категорија, само што се ови односи преображавају по својој друштвеној садржини и свом облику у међусобне односе радника у удруженом раду услед дејства напред изражених нових елемената у положају радника у удруженом раду ⁽³⁾.

Јасно је да то претпоставља дубљу уставноправну, односно теоријско-правну обраду напреднаведених уставних и законских категорија и појмова, да би се могла утврдити даља трансформација односа у њиховом друштвено-правном смислу и значењу. Но, за сада би се могла учинити једна опсервација на коју нас наводи текст чл. 70, став 1. савезног Закона о међусобним односима радника у удруженом раду, и то почетна реченица која гласи: „Удруженим радом радника у смислу овог закона

(3) Вреди напоменути да и посебна Резолуција Савеза комуниста Србије, донета на VII Конгресу Савеза комуниста Србије од 23—25. IV 1974. године полази од радног односа као извора материјалних средстава за egzистенцију, истичући да треба доследно спровести „уставно начело да раднику не може престати радни однос у удруженом раду услед технолошких промена“ (под II тач. 3).

не сматра се вршење послова или задатака". Као што је већ познато, чл. 142. ранијег Основног закона о радним односима нормирао је: „Радним односом у смислу овог закона не сматра се вршење..." Ако правилно схватамо, могућа су и друкчија, излазило би да је „радни однос" сада замењен „удруженим радом радника", у коме настају међусобни односи у раду, али да у једном и другом појму остаје као основно и битно организован рад радника и односи из тог рада, између људи — односи рада или радни односи, само са различитом садржином и у различитим друштвено-правним облицима и формама изражени.

На крају, један покушај да се ближе одреди појам ових односа: „Међусобни односи радника у удруженом раду" јесу лични радно-функционални удружени-колективни-односи који настају на основу слободног (добровољног) удруживања рада радника са осталим радницима у организацији удруженог рада у коју се радник укључује стицањем својства радника у удруженом раду, на одређен начин и под одређеним условима, те у том својству, радећи на одређеном радном месту (послу), успоставља као субјект непосредне, равноправне, самоуправне међусобне односе са осталим радницима у удруженом раду, са правом рада друштвеним средствима, правом непосредног управљања радом, условима и резултатима рада, односно са правом одлучивања о расподели дохотка и личног дохотка, као и са утврђеним правима и обавезама у раду и по основу рада у организацији удруженог рада.

Мислимо да би овакав појам могао да одговара и основним уставним поставкама о положају радног човека у удруженом раду у новом друштвено-економском уређењу Југославије (чл. 13. и 14. Устава СФРЈ), као и новом законодавству о међусобним односима у удруженом раду, како оном које је већ донето, тако и оном које се налази у фази свог припремања и доношења.

Иначе, оно што је битно за овај појам, као најосновнији елеменат, то је *слободан удружени рад* као нова уставноправна категорија, која представља основ на којем се заснива социјалистичко друштвено-економско уређење наше земље. Тамо где нема „удруженог рада", односно његов институционални облик „организација удруженог рада", не би могао да се примени овај општи појам о међусобним односима радника у удруженом раду нпр., у радним заједницама органа друштвено-политичких заједница, мада и у тим заједницама постоје самоуправни међусобни радни односи, као општи појам за све односе у друштвеном социјалистичком домену.

Други елемент у овом појму јесте „*својство радника у удруженом раду*" или „*радник у удруженом раду*" као нови појмови који се везују за положај, улогу и место радника у удруженом раду, у којем радници успостављају слободне, равноправне и непосредне међусобне односе у удруженом раду, што би био трећи битни елеменат за појам међусобних односа радника у удруженом раду. Остали елементи у овом појму су исти они који су садржани и у појму самоуправних међусобних радних

односа, у коме ова три елемента недостају, као нови квалитети својствени само за појам *међусобних односа радника у удруженом раду*.

Свакако да диференцирање ових појмова треба наша теорија и пракса ближе да анализирају и обраде, али остаје чињеница да између њих има одређене разлике у елементима који чине суштину једног и другог појма.

Др Александар Балтић

РЕЗЮМЕ

Трудовые правоотношения и взаимные трудовые правоотношения

Вопрос существования трудовых правоотношений в качестве определенной общественно-экономической и правовой категории в нашей социалистической самоуправляющейся системе, принимая во внимание новую роль и положение трудящихся в объединенном труде, становится все более острым о нашей теории и практике, особенно после принятия Конституции 1963 г., Дополнений Конституции в 1971 г. а специально новой Конституции СФРЮ 1974 года.

Поэтому в статье делается попытка дать обзор данной проблеме в самых общих чертах и рамках, при чем сначала с точки зрения Конституции 1963 года, а затем новой Конституции СФРЮ 1974 г. охватывая и новое законодательство в области труда и взаимоотношений трудящихся в объединенном труде. На основании анализа упомянутых текстов Конституций и закона, автор дает определенные выводы, указывает на сдвиги в трудовых правоотношениях, на которых сегодня строятся новые взаимоотношения трудящихся о объединенном труде и обращает внимание на новые элементы и особенности в данных правоотношениях и в положении трудящихся в организациях объединенного труда.

SUMMARY

Labour relation and mutual labour relations

The question of existence of labour relation as a kind of the socio-economic and legal category in the our socialistic self-managing society, in the connection with the new role and position of workers in the associated labour, is one that is being put forward more sharply in our theory and practice, especially after the enactment of the Constitution from 1963, the Constitutional amendments from 1971, and particularly after the new Constitution of SFRY from 1974.

This article is an attempt to treat this problem in general lines, first from the aspect of the Constitution of SFRY from 1963, and then of the new Constitution from 1974, including also the new legislation in the field of labour and mutual relations of workers in the associated labour. On the basis of the analysis of these constitutional and legal texts, the author chooses certain attitudes, points out to the transformations in the labour relations as a basis for the new mutual labour relations of workers in the associated labour, with the emphasis on the new elements and qualities in these relations and in the position of workers in the organizations of associated labour.

RÉSUMÉ

Le rapport de travail et les rapports de travail mutuels

La question de l'existence du rapport de travail en tant que catégorie socio-économique et juridique dans notre organisation autogestionnaire socialiste, — eu égard au nouveau rôle et à la position du travailleur dans le travail associé, — se pose d'une manière beaucoup plus claire dans notre théorie et pratique, surtout après l'adoption de la Constitution de 1963, des amendements constitutionnels de 1971 et en particulier de la nouvelle Constitution de la République Socialiste Fédérative de Yougoslavie de 1974.

En conséquence, on a essayé d'élaborer dans ce travail ce problème dans les lignes les plus générales et dans un cadre déterminé, en premier lieu du point de vue de la Constitution de la RSF de Yougoslavie de 1963, et ensuite de la nouvelle Constitution de la RSF de Yougoslavie de 1964, en englobant aussi la nouvelle législation dans le domaine du travail et des rapports mutuels des travailleurs dans le travail associé. En se basant sur l'analyse de ces textes de loi et constitutionnels, l'auteur prend des positions déterminées, il attire l'attention sur changements dans les rapports de travail, sur lesquels se forment actuellement les nouveaux rapports de travail mutuels dans le travail associé, en soulignant les nouveaux éléments et qualités dans ces rapports et la position des travailleurs dans les organisations de travail associé.