

ПИТАЊА КАДРОВСКЕ ФУНКЦИЈЕ

Ја бих почео са оним са чиме је професор Благојевић завршио, подсетио бих вас на речи великог нашег правника В. Божишића који је својевремено пишући комнетар за Општи грађански законик Црне Горе, рекао — бива време за рапсодије, али бива време и за уједињени еп. Очигледно дошли смо у фазу развоја, нашег правног система када нам је постао неопходан овакав комплексан правни документ. Садржином оваковога закона одређују се услови за стварање и развој нових систематских категорија у правном регулisaњу.

Хтео бих да у реду многих питања које откривамо анализом Закона о удруженом раду скренем вашу пажњу на питање кадровске функције, њене организације и начина њеног регулisaња на основу Нацрта Закона о удруженом раду и на неповољне последице које опажамо у нашем стварном животу у основним организацијама удруженог рада и радним организацијама, у организацијама од посебног друштвеног интереса и у сложеним организацијама удруженог рада, услед извесног занемаривања кадровске функције и кадровских процеса. Кадровска функција је једина, део свих осталих функција у радној организацији, од успешног решавања проблема планираних пријема и развоја кадрова зависи умногоме и развој осталих функција.

Доношењем Закона о удруженом раду завршава се значајна фаза учвршћивања односа у удруженом раду у развоју нашег правног система. Међутим, отвара се, истовремено и процес даљег развоја самоуправних односа преко граница одређених досадашњим начином правног регулisaња. Развој самоуправног нормативног права је стварност, доношење друштвених договора и самоуправних споразума постаје основни облик уређивања заједничких друштвених односа, по значају и обиму такав да дозвољава стварање концепције о новом типу регулisaња чак и ван оквира одређених досадашњим правним системом. Уколико не признамо да је реч о новуму и уколико покушамо да редуцирамо суштину и значење ових правних и друштвених аката, на било коју категорију правних аката које већ познајемо, бићемо у опасности да не уочимо на који се то начин нови, већ постојећи и развијени друштвени односи уређују на нови и прикладан начин.

Каква је нормативна природа самоуправних споразума као основног акта којим се уређују одређени организациони, и суштински односи на

нивоу организације, — мислим да је питање коме треба посветити пуну пажњу не само због њиховог места и значења у систему права. Самоуправни споразуми по свом домаћају су основни акти којима ће се моћи уређивати организациони облици и функционисање наших организација на било ком нивоу. При чему су створени услови да се као активни учесници јаве сви чланови. Треба зато испитати фонд знања којим располажемо о самоуправним споразумима, проучити њихову правну и организациону природу. Учинити целу материју прегледном, разумљивом, приближити је човеку. Радећи за Марксистички центар ЦК Србије, на једној студији, били смо у прилици да прегледамо досадашњу литературу, научне радове, фонд знања којим се располаже у тој области и да покушамо упоређујући то са текстом Устава и Законом о удруженом раду, да дођемо до неких општих закључака о правној природи самоуправних споразума, са становишта односа према човеку, облика и начина организовања Кадровске службе.

Подсећам вас на поделе које су постале већ својина наше правне науке, од којих су неке настале као први облици контакта ове свеже материје и устаљених наших схватања о правној категоризацији аката, ту пре свега, мислим на уговорну теорију по којој самоуправни споразуми представљају врсту уговора које треба уређивати према начелима грађанског права као облик облигационог правног односа, даље, на теорије, чији аутори тврде, да се самоуправни споразуми морају третирати као нормативни акти са евентуалним префиксом „самоуправни“, (ту бисмо теорију условно могли назвати нормативистичком; њени су саговорници наши професори: Балтић, професор Јовановић, професор Јоски из Љубљане и други и та теорија је дубоко фундирана у темеље правног система какав још увек имамо). Поједини аутори тврде да је реч о мешовитом акту, да се код самоуправног споразума могу наћи елементи уговора и нормативног акта. (Те мешовите теорије, већ саме по себи, нису теорије, чим тврде две ствари које су у сукобу).

Даље, створена је и теорија тзв. „колективног акта“, при чему се тврди да је самоуправни споразум мешовит акт састављен из уговорног дела и нормативног дела. При чему би самоуправни споразум о удруживању средстава за заједничко пословање био уговор на који треба применити правила облигационог права.

Пажњу, међутим, привлачи самоуправна теорија. По становишту групе аутора који заступају ово становиште, самоуправни споразуми су нова правна категорија којима се стварају правни оквири нових друштвених односа иако поједини аутори своја схватања приближавају уговорној теорији, односно нормативној теорији у одређеним ситуацијама.

За нас је несумњиво да се код самоуправних споразума и друштвених договора ради о битно друкчијој, новој концепцији друштвених односа а то утврђује и Закон о удруженом раду у својим члановима од 583 до 592.

Истовремено у Закону о удруженом раду на одређеним местима се непрекидно провлачи идеја одлучивања личним изјашњавањем. Разви-

јене су читаве категорије, степени изјашњавања, одлучивања у оквири-ма свих процеса интелектуалних, мисаоних, интересних и других који се уклапају у процес одлучивања. И на појединачном и на колективном нивоу. Из овога извлачимо закључак да је и самоуправни споразум креација сваког укљученог, сваког понаособ, да би се касније споразум претворио у заједнички нови резултат, нови квалитет на једном одређеном нивоу друштвеног односа организовања.

Ми смо навикли да увек полазимо од хијерархије правних аката при чему правна снага једног правног акта зависи од места које акт заузима на лествици правних аката. Сећамо се да правна снага зависи од доносиоца при чему акт ниже правне снаге не сме бити у супротности са актом више правне снаге. Принцип суверенитета државне власти садржи идеју вертикалног уређивања правних односа, при чему воља владајуће класе бива изражена најпре у највишем правном акту, дакле Уставу, а затим ближе одређивана законима, уредбама, другим актима ниже правне снаге, наредбама, правилницима, упутствима и другим актима, итд. оваква хијерархија постаје сложенија, реверзибилна.

Није случајна дикција члана 155. Устава СФРЈ којим се одређује да радни људи увек сами одлучују о својим личним и заједничким интересима у организацијама удруженог рада, месним заједницама, самоуправним интересним заједницама и другим самоуправним организацијама и заједницама и друштвено-политичким заједницама, као и свим другим облицима свог самоуправног удруживања и међусобног повезивања. Ако сад увидимо да се сви основни односи који регулишу наш положај, регулишу на нивоу месне заједнице, односно организације удруженог рада, цео систем је тако организован да је основни носилац одлучивања не држава, него радни човек, онда хијерархија правних аката, бар како је сада познајемо није више апсолутна, јер уместо спуштања власти одозго на доле и утврђивања категорија спуштања те власти доношењем одговарајућих аката имамо у оквирима делегатског система постепено обједињавање власти одозго на горе, од основне организације удруженог рада до Савезне скупштине као највишег органа, облика удруживања рада и власти.

Друштвено договарање и самоуправно споразумевање битни су процеси који одређују суштину правног регулисања друштвених односа на овом степену развоја. Законодавном се функцијом само утврђују услови и оквири за делатност грађана и самоуправних организација, услови и границе деловања органа државне власти. То је процес пребацивања тежишта при одлучивању на носиоца улоге радног човека, на самоуправљача. Тај је процес битно различит од других и нема историјску аналогију. За тако развијене процесе одлучивања потребно је припремити одговарајуће предуслове. Самоуправљача на одређени начин за обављање његове сложене функције самоуправљача припрема одређена служба у радној организацији у било ком организованом облику удруженог рада, кадровска служба, — кадровска функција.

Говорећи о заједничкој основи свих облика у којима се јавља структура наших међусобних односа утврђујемо да је већ настала читава гама, распон самоуправних споразума као нормативних аката или аката одребене природе којима се утврђују међусобни односи и који почињају на индивидуалном праву и обавези сваког појединца да учествује у процесима одлучивања.

Међутим, наша данашња ситуација је таква да неразвијене кадровске службе, несхватање правог значења, положаја и улоге кадровске функције у развоју кадрова и самоуправљања и нарочито недостатак одговарајућих кадрова, проузрокују велике тешкоће и у развоју људи као самоуправљача. Тиме се нити хоће, нити се може, ићи на стварање службе која би људе образовала за самоуправљање и док се тај ниво образовања не постигне онемогућавала самоуправљање, него се предлаже ефикаснији развој и повећавање пажње друштва за инаугурисање новог става према кадровским службама које би оспособљавала људе за све шире учешће у процесима самоуправног одлучивања.

Ми не располажемо још увек ни јединственим системом праћења и развоја кадрова, иако су у том смислу окренути и материјали Десетог конгреса СКЈ и материјали Другог конгреса самоуправљача и материјали Седмог конгреса ЦК СК Србије а материјалима са седнице Председништва ЦК СКЈ од децембра 1975., утврђују се и основи за стварање система праћења и развоја кадрова. Саветује се развој одговарајуће кадровске политике, међутим, ми нисмо развили инструментариј за обезбеђење одговарајуће кадровске политике, недостаје нам основна подлога, развијене кадровске службе у радним организацијама које би се бавиле на одговарајући начин процесима, пријема распореда са становишта рада, али и образовања на раду и идејног и политичког и другог оспособљавања радника за учешће у процесима самоуправног одлучивања. Улагања у развој људи који су већ у процесу рада и самоуправљања неупоредиво се, за сада брже исплаћују од улагања у редовно школовање, при чему између ова два процеса и у улагању и у поклањању одговарајуће друштвене пажње — постоје несразмера.

Самоуправни споразуми према домаћају које могу имати, могу да нам помогну као средство да организујемо, усавршавамо и унапредимо рад кадровских служби. Да би кадровска служба била успешна морамо нормирати на основу Закона о удруженом раду одребене односе које желимо да заснујемо у организацији удруженог рада. Након нормирања морамо организовати одребене организационе облике, развити одребене програме активности у области кадровске политике, реализовати контролу спровођења кадровске политике.

Без полета у развоју кадровских служби мислим да један део реализације задатака из Закона о удруженом раду долази у питање, јер се очевидно не ради само о правном акту који треба да побољшамо у његовом тексту, већ се ради о руководству за нашу акцију, о једном изузетно значајном системском документу, који премашује правне оквире. Ако један сегмент наше касније активности, а то су те кадровске

службе, пажљивије не будемо у будуће развијали, не можемо рачунати са ширим и бржим замахом развоја самоуправљања.

Ми имамо проблем превазилажења извесних антагонистичких односа и међу радницима и радника према другим категоријама радних људи. И у том погледу Закон о удруженом раду представља корак напред у смањењу иначе неизбежног сукобљавања интереса различитих врста. Међутим, хетерономност у одређивању одређених чинидаби које власт претвара у заједничку сагласност о битним питањима рада и питањима дохотка, уноси с једне стране меру реда и организовања, али уноси и меру извесног конфликта у радну организацију. Мера конфликта мора да буде праћена, снимана и разрешавана. Ту и лежи једна од предности самоуправљања. Међутим, један „лешачки“ поступак, инерција, један стихијски ход редовно проузрокује тешкоће, па касније могу настати и дубљи сукоби. Те тешкоће би биле постепено смањиване уколико би се одређени број људи стручно бавио питањима психологије, социјалне психологије, и социологије друштвених односа и нивоа конфликта у процесима одлучивања. Ако ово повежемо са нивоом организованости нас самих за процесе самоуправљања, онда бисмо имали могућност да искористимо овај корак напред који за сада само у нормативном регулисању представља Закон о удруженом раду.

Завршио бих своје излагање опет са Валтазаром Божишићем: дајмо да овај уједињени еп постане својина нас самих: интернализујмо правила која садржи овај Закон преведимо их на језик наших свакодневних односа.

Окупирани свакодневним пословима каткад губимо из вида основну мисију наше куће, а то је научна и стручна анализа одређених текстова и организовање или потпомагање друштвене акције на дубљим разумевању одређених текстова који су од изузетног друштвеног значаја, као што је и Закон о удруженом раду. У тим оквирима, треба даље радити на тумачењу закона који би помогли бржем развоју кадровских служби и кадровске политике и нарочито, бржем развоју наших схватања о њиховом значају за самоуправно друштво.

др Драгољуб Кавран