

ОСВРТ НА НЕКЕ ОДРЕДБЕ НАЦРТА ЗАКОНА О УДРУЖЕНОМ РАДУ КОЈЕ СЕ ОДНОСЕ НА ДИСЦИПЛИНСКУ ОДГОВОРНОСТ РАДНИКА

Пажљивом анализом одредаба о дисциплинској одговорности Нацрта закона о удруженом раду може се приметити да је у њима правно изграђен и оформљен релативно целовит систем дисциплинске одговорности радника у удруженом раду. Но, разуме се, биће неопходна његова даља доградња кроз нормативну делатност у организацијама удруженог рада, како би се изградио један целовит самоуправни систем дисциплинске одговорности радника, који би ефикасно функционисао у самоуправној пракси. Међутим, моја намера није да анализирам све елементе дисциплинске одговорности радника према Нацрту закона, већ би се само осврнуо на два питања која у овом тренутку привлаче моју пажњу више од осталих.

Прво питање односи се на *адекватност употребе назива „радна дисциплина” и „дисциплинска одговорност”*. Бављење овим проблемом на први поглед изгледа да је терминолошке природе, али његовом дубљом анализом долази се до резултата, који могу бити корисни — како за праксу, тако и за теорију самоуправних радних односа.

Историјски посматрано, може се запазити да је законодавац по том питању био недоследан. У Закону о радним односима од 1957. године, у глави III, детаљно је разрађен и правно изграђен систем дисциплинске одговорности. У овом Закону је спроведена једна класична концепција дисциплинске одговорности са прецизно изграђеном и уједначеном терминологијом. Посматрано у контексту друштвено економских односа, она одговара степену развоја самоуправљања у привредним предузећима у овом периоду развоја наше социјалистичке заједнице.

Основни закон о радним односима од 1956. године такође садржи одредбе које регулишу одговорност радника за неизвршење обавеза из радног односа. У њему се не говори о повредама радне дисциплине, већ само о одговорности радника због повреда радне дужности. Питање поступка за утврђивање повреда радне дужности и питање изрицања мера због повреда радних дужности, Закон препушта да регулише радна заједница својим општим актом. У Основном закону о радним односима од 1965. године напуштена је класична концепција дисциплинске одговорности, али није створен систем дисциплинске одговорности радника који би био у складу са степеном развоја самоуправљања радника после

усвајања Устава од 1963. године. На овакав прилаз систему дисциплинске одговорности у овом Закону у великој мери су утицала нека схватања у нашој теорији која су изражавала став да су термини „радна дисциплина” и „дисциплинска одговорност” творевине буржоаске науке и да одговарају систему најамних радних односа, па према томе, као такви, не могу се употребљавати у законодавству и науци социјалистичког система.

Позитивно радно законодавство у нашој земљи, како Закон о међусобним односима радника у удруженом раду од 1973. године, тако и одговарајући републички и покрајински закони, исто тако регулише материју која се односи на одговорност радника због повреда радних обавеза у удруженом раду. Савезни Закон само начелно прописује у чл. 45. да радници одговарају за неизвршење и друге повреде обавеза у удруженом раду, док у ст. 2. истог члана даје широку ингеренцију основној организацији удруженог рада, у погледу регулисања питања која се постављају у вези одговорности радника.

На крају овог кратког историјског осврта треба приметити да постоји разлика у терминолошком одређивању објекта дисциплинског дела. Тако по Закону од 1957. године објекат заштите је радна дисциплина; по закону од 1965. године објекат је радна дужност; док је у Закону од 1973. објекат радна обавеза.

У Нацрту закона о удруженом раду говори се о одговорности радника због повреде радних обавеза и других повреда радне дисциплине. Значи да Нацрт закона као објекат дисциплинског дела поново уводи радну дисциплину, што је сасвим исправно. Не постоји никакав оправдан разлог да се избегава употреба овог термина, као што је то до сада чињено у нашем радном законодавству од 1965. године до данас.

Треба имати у виду да је дисциплинска одговорност категорија историјског карактера и да је увек треба проучавати у контексту датих друштвено-економских односа, да би се схватила њена улога и место у друштву, јер је у крајњој линији она њима детерминисана. Према томе, она је постојала у свакој производно-организованој заједници, али се кроз историју развијала и мењала, имајући при том различиту како садржину тако и социјалну и друштвену основу. Дисциплина у капиталистичком систему није иста као и дисциплина у социјалистичком систему — како по својој садржини и карактеру, тако и по својој улози. У буржоаском друштву правила радног реда, а самим тим и радна дисциплина, су наметнута радницима од стране власника средстава за производњу и, сходно томе, служе као један од инструмената за заштиту експлоатације радника и омогућују увећање профита. Међутим, у социјалистичком систему, у условима развоја самоуправљања, радни људи су носиоци процеса изградње нормативних аката, а кроз њих и система дисциплинске одговорности. При томе они настоје да допринесу хуманизацији односа на раду, а самим тим и отварању процеса изградње морално јаке, стабилне, самоуправно одређене и стваралачки оријентисане личности радника у удруженом раду. Према томе, у социјалистичком систему треба јачати и развијати дисциплинску одговорност као

елеменат самоуправног организовања и „једног од основних деривата друштвене својине и самоуправљања”.¹⁾

Друго питање на које желим да се осврнем односи се на *проблем састава органа надлежног за утврђивање повреда радне дисциплине и одговорности учиниоца дисциплинских дела, као и вођења дисциплинског поступка и изрицања дисциплинских мера и казни*. У погледу овог питања, Нацрт закона о удруженом раду предлаже новине — како у погледу самог одређивања органа, тако и у погледу његовог састава — у односу на решења Закона од 1965. и 1973. године. У чл. 172. ст. 1. Нацрт закона предвиђа дисциплински комисију као орган за утврђивање повреда радне дисциплине и одговорности учиниоца дисциплинских дела, као и за вођење поступка и изрицање дисциплинских мера и казни. У чл. 173. ст. 3. Нацрт закона прописује да једну четвртину дисциплинске комисије морају сачињавати лица изван основне организације удруженог рада, која бирају радници у основној организацији на предлог већа удруженог рада скупштине општине на чијој се територији налази организација удруженог рада. У образложењу Нацрта закона не даје се објашњење о томе који су разлози утицали на састављање текста Нацрта да прихвате овакво решење у погледу састава дисциплинске комисије. Но, и поред тога, могу се навести два разлога, који су свакако — поред других мање важних — допринели прихватању ове солуције. Један од разлога, који је истицан и у јавној дискусији, тиче се отклањања елемената субјективности у покретању и вођењу дисциплинског поступка, којих је било у пракси, а који су могли да штете, било заштити права радника против којих се води поступак, било заштити интереса других радника у удруженом раду. Други разлог је потреба за појачањем улоге друштвено-политичке заједнице у поступку заштите друштвене својине и самоуправних права радника у удруженом раду.

Прихватање овакве структуре дисциплинске комисије не би било у складу са концепцијом и идејом развоја самоуправљања у основној организацији удруженог рада, као и са укупним системом одговорности, који је један од најзначајнијих принципа нашег друштва. Основна организација удруженог рада представља основну ћелију самоуправљања у нашем друштвено-економском и политичком систему, у којој радници равноправно и непосредно остварују друштвено-економска и друга самоуправна права и уређују међусобне односе у раду. Дисциплинска одговорност не представља ништа друго него однос између радника поводом извршавања њихових радних обавеза, које им у систему поделе рада у основној организацији припадају. Ако је радницима Уставом загарантовано да на економски целисходан начин користе средства у друштвеној својини која чине основу укупног друштвеног рада, ако радници самоуправним актима организују целокупан живот у основној организацији, а превасходно процес економске репродукције, онда је неприхватљиво да они не могу успешно остваривати ефикасну заштиту радне дисциплине

¹⁾ Проф. Јован Ђорђевић: „Одговорност у радним организацијама у систему друштвене својине и самоуправљања”. Институт за упоредно право и Финансијски студ. Београд 1968.

која је у односу на питања која они самостално регулишу— у крајњој линији — изведено питање. Постојање радне дисциплине и дисциплинованог понашања радника мора се обезбедити преваходно на другим пољима, па тек на пољу правних институција. Ваља нагласити да је радна дисциплина, посматрана као многодимензионална друштвена категорија, условљена читавим снопом различитих чинилаца, као што су: организација рада, однос радника према средствима за производњу, радне и професионалне способности радника, степен опште културе радника, систем расподеле дохотка (посебно личних доходака) и степен развијености самоуправљања радника. Треба имати у виду да поједини од ових детерминирајућих фактора нису довољно развијени и да се то одражава на економску, социјалну и моралну страну дисциплинске одговорности.

Заштиту самоуправних права радника и друштвене својине треба стално развијати и јачати, јер ова заштита, у крајњој линији, изражава однос друштва према радном човеку, а самим тим и степен његове хуманости. Према Нацрту закона, радницима су дате широке могућности за заштиту њихових права од свих видова злоупотреба и бирократске арбитрерности. По одредбама Нацрта закона радници имају низ права у вези покретања и вођења дисциплинског поступка, као што су нпр.: право да буду саслушани, право на одбрану, право на приговор против првостепене одлуке другостепеном органу, право да се обратe надлежном органу инспекције рада и право да против коначне одлуке воде спор пред судом удруженог рада. Овде још треба имати у виду и улогу синдиката, чија је основна функција да штити права и интересе радника на раду и права која радници имају на основу рада. Као што се може приметити, предвиђена је читава једна лепеза заштитних механизма, који у пуној мери пружају гаранцију радницима да ће њихова права бити ефикасно заштићена, само их у пракси треба поштовати и правилно примењивати.

Наравно, ни једног тренутка не треба запоставити улогу друштвено-политичке заједнице у заштити друштвене својине и самоуправних права радника у удруженом раду, али зато треба наћи погодан механизам који ће одговарати укупном систему односа који постоје између основне организације удруженог рада и друштвено-политичке заједнице. С друге стране, сигурно је да се путем избора једне четвртине чланова дисциплинске комисије изван основне организације удруженог рада, а на предлог већа удруженог рада скупштине општине, неће битно ојачати улогу друштвено-политичке заједнице у поступку заштите друштвене својине и самоуправљања. Сам Нацрт закона обезбеђује у овој материји ефикасан утицај друштвено-политичке заједнице, кроз један целовит систем. Пре свега, придвиђа се да надлежни орган друштвено-политичке заједнице може покренути дисциплински поступак. Затим, судови удруженог рада, штитећи интересе и права радника у радном спору, истовремено остварују и интересе друштвене заједнице.

Из свега реченог произлази да би члан 173. став. 3. Нацрта закона о удруженом раду требало изменити у том смислу да се у састав дисциплинске комисије не морају бирати чланови који нису у радном од-

носу у основној организацији удруженог рада, осим ако се супротно не предвиди одговарајућим самоуправним општим актом организације. Сматрам да би ово било у складу са степеном развоја самоуправљања предвиђеним у Нацрту закона о удруженом раду.

Боривоје Шундерић