

## НОВИ ЕЛЕМЕНТИ ПРИНЦИПА ЈЕДНАКОСТИ ПРАВА И ОБАВЕЗА РАДНИКА У ЈУГОСЛАВИЈИ

У југословенском радном праву се више не говори о радним односима већ о међусобним односима радника и међусобним односима радника у удруженом раду. До тих промена је дошло у складу са промененим односима у самоуправном друштву. Већ Устав од 1963. године говори о међусобним радним односима, а Устав од 1974. године говори о међусобним односима радника у удруженом раду (1).

Треба имати у виду да има односа рада који се не могу сматрати међусобним односима у удруженом раду у основном значењу, али нису ни радни односи у старом смислу, те их можемо називати међусобним односима радника као што је случај са односима рада у органима управе. Поред тога о односима рада у приватном сектору још се може говорити као о радним односима.

Термин међусобни односи радника у удруженом раду означава основни и најзначајнији облик међусобних односа радника на раду. Решења која важе за овај облик и такве односе, у основи и у битном, примењују се на остале односе рада. То убрзава развитак нових односа и обезбеђује једнакост радника у погледу права и обавеза. У вези са тим овде треба додати да у југословенском радном праву и теорији појам радник обухвата све оне који раде, а то значи, поред осталих, и службенике (2).

1. Основне црте развитка правног регулисања односа рада. — Социјалистичком револуцијом у Југославији и национализацијом средстава за производњу створени су услови и за нова правна решења у области радног законодавства у складу са успостављеним новим производним односима.

После национализације средстава за производњу и рад, најзначајнији законодавни акт и најзначајнији моменат у развоју социјалистичких друштвених односа у Југославији па и у развоју законодавства Југославије јесте увођење самоуправљања. Та промена је била манифестација промена у бази друштвених односа. Био је то револуционарни захват који је тако и окарактерисан у експозеу друга Тита поводом доношења Закона о управљању привредним предузећима и вишим привредним удружењима од стране радних колектива 1950. године. Подруштвљавање средстава за производњу је добило квалитативно нов облик успостављањем самоуправљања и самоуправног одлучивања. Овај преломни тренутак у развоју правног система Југославије и радног законодавства посебно, био је условљен праксом која је већ била дала одређена решења. У пракси су, наиме, били успостављени односи самоуправљања и тиме почела реализација начела — фабрике радницима, земља сељацима. Овим

(1) Др А. Балтић, др М. Деспотовић, Основи радног права Југославије и основни проблеми социологије рада, Београд 1975. стр. 47—56.

(2) Др А. Балтић, др М. Деспотовић, *op. cit.*, стр. 26.

законом та пракса је само озакоњена у складу са Леџиновим схватањем правног регулисања у социјалистичком друштву.

Логичан резултат оваквог захвата је била промена устава која је извршена Уставним законом од 1953. године (3). Уставни закон потврђује самоуправљање као основ развитка социјалистичког друштва у Југославији. Самоуправљање је постало уставна категорија. Значај овог решења се види и из чињенице да су установљена већа произвођача у скупштинама. Уставним законом од 1953. године установљена је уставна основа даљег регулисања радних односа, односно положаја, права и обавеза радника. У складу са извршеним променама, у складу са захтевима праксе, у складу са испоњеним тенденцијама развоја самоуправних односа донети су нови прописи који уређују радне односе и који су истовремено представљали кодификацију законодавства у области рада. За ове прописе, тј. за Закон о радним односима и Закон о јавним службеницима (4), карактеристично је да утврђују јединствене основе положаја радника и службеника. Међутим, као што се види из назива закона, а и из решења која садрже, још увек се правила разлика између радног положаја радника и радног положаја службеника.

Ипак идеја је да се та разлика сведе на одговарајућу меру. Као што се види из Закона о радним односима одредбе првог дела се односе на све запослене тј. поред радног положаја радника у привредним организацијама оне се односе и на службенике. Законом о јавним службеницима дакле, регулишу се само специфичности радног положаја односно специфичности радних односа службеника. Овим је учињен значајан корак у превазилажењу разлика радног положаја радника и службеника. Постојање два закона било је израз специфичности и израз стварних разлика које постоје у положају и раду двеју категорија.

Доношењем ових прописа имамо истовремено почетно успостављање јединствености у погледу основних права и положаја запослених, и делимично јединствено регулисање радних односа радника и службеника. Регулисање ће постати јединствено тек Основним законом о радним односима од 1965.

Даљим развитком самоуправљања и самоуправних друштвених односа сазрели су услови за нова уставна решења па је 1963. године донет нов Устав СФРЈ (5). Доношењем Устава претходиле су значајне промене у радним односима, а посебно у погледу регулисања односа расподеле.

Устав од 1963. године је, поред осталог, гарантовао у основи исти друштвено-економски положај свима који раде и на јединствен начин регулисао права радника и службеника. Јединствени положај и једнакост права и обавеза постале су уставне категорије.

С обзиром на једнакост положаја свих у самоуправљању утврђена је једнакост обавеза свих радника. Та једнакост, пре свега, значи да је превазиђена подела у којој су неки имали претежно права а други

(3) „Службени лист ФНРЈ“ бр. 3/1953.

(4) „Службени лист ФНРЈ“ бр. 53/1957.

(5) „Службени лист ФНРЈ“, бр. 14/1963.

обавезе. Ово је у ствари процес изградње нових односа који је отворен социјалистичком револуцијом, а сада настављен у новим облицима путем самоуправљања.

Социјалистички друштвени односи нашли су се на једној етапи развитка на којој треба да буду превазиђена стара схватања, и традиционалан начин регулисања права и обавеза, и који су се састојали у томе да се обавезе схватају и третирају као нешто што је наметнуто, нешто туђе. У социјалистичком друштву су обавезе, међутим, корелатив права у једном новом смислу. Оне су корелатив нових права као што су права на самоуправно одлучивање и самоуправно аутономно регулисање односа. Поред тога важи принцип више права али и више обавеза. То није само принцип, то је и стварност самоуправних односа.

После доношења Устава од 1963. године у процесу усаглашавања законодавства са уставом донет је Основни закон о радним односима <sup>(6)</sup>. Он је изграђен на концепцији односа, датој у Уставу, али по неким мишљењима он у томе није сасвим успео. Међутим, у начелним и другим одредбама он садржи низ значајних решења која се тичу положаја радног човека а поред осталог он представља нов корак у кодификацији радног права и јединственог регулисања права и дужности радника и несумњиво је значајан напредак у регулисању односа рада. Овим законом су регулисани односи свих запослених а то значи и службеника. Међутим, и даље је остала потреба да се одређени односи регулишу и посебним законима. Такви закони су и донети <sup>(7)</sup>.

Основни закон о радним односима садржи поред осталих и врло значајне одредбе о расподели дохотка и регулисању расподеле дохотка. Временом и ове одредбе и одредбе Устава о расподели су постале преуске за новонастале односе, и за новодостигнути степен развитка самоуправних односа. Због тога су Уставни амандмани дали нека нова решења у погледу самоуправног одлучивања, организовања и стицања и расподеле дохотка. Најзначајнија решења у том смислу садржана су у Амандману XV и амандманима XXI — XXIII (ови последњи су познати под именом — раднички амандмани <sup>(8)</sup>). Решења ових радничких амандмана су ушла у сада важећи устав — Устав СФРЈ од 1974. године и у сада важеће прописе о међусобним односима радника <sup>(9)</sup>.

(6) „Службени лист СФРЈ бр. 17/1965.

(7) Закон о савезној управи, „Сл. лист СФРЈ“ бр. 7/1965, чл. 101—163.

(8) „Службени лист СФРЈ“ бр. 55/1968, и бр. 29/1971.

(9) Закон о међусобним односима радника у удруженом раду, „Службени лист СФРЈ“, бр. 22/73 — (Савезни закон); Закон о правима радника из међусобних односа у удруженом раду СР Бих, „Сл. лист СР Бих“, бр. 37/73; Закон о правима и обавезама радника у удруженом раду СР Црне Горе, „Сл. лист СР ЦГ“, бр. 8/74, Закон о међусобним односима радника у удруженом раду СР Македоније, „Сл. вес. СРМ“, бр. 16/74; Закон о месцебојних размерјих делавцев в здруженним делу и о деловних размерјих мед делавци ин засебними делодајалци, „Урад. лист СРС“, бр. 18/74; Закон о правима и обавезама радника у удруженом раду СРС, „Сл. глас.“ бр. 6/74; Закон о међусобним односима радника у удруженом раду и радним односима радника запослених код приватних послодаваца САП Косова, „Сл. л.“ бр. 14/74. Закон о правима и обавезама радника у удруженом раду САП Војводине, „Сл. л.“ САП Војводине бр. 11/74. Социјалитичка Република Хрватска није још донела свој закон. Неке републике су донеле законе о управи али није донет ни савезни закон о управи. Ови прописи морају бити усклађени са новим Уставом.

Новим уставним решењима је гарантовано право радницима на самоорганизовање — путем права на организовање основне организације удруженог рада, права на равноправно и непосредно одлучивање и права на регулисање међусобних односа у удруженом раду, самоуправним споразумима као основним самоуправним аутономним општим актима.

2. Основне поставке о једнакости права и обавеза у Уставу СФРЈ од 1974. г. — Уставом СФРЈ у начелним одредбама (део II) одређено је да се социјалистичко друштвено уређење заснива на власти радничке класе и свих радних људи и на односима међу људима као слободним и равноправним произвођачима и ствараоцима. Основу ових односа чини друштвено економски положај радног човека који му обезбеђује да ради средствима у друштвеној својини, и одлучује непосредно и равноправно са другим људима у удруженом раду свим пословима друштвене репродукције у условима односа међусобне зависности. У складу са тим неприкосновену основу положаја и улоге радника чине друштвена својина, ослобођење рада, право на самоуправљање и право радног човека да ужива плодове свог рада и материјалног напретка друштвене заједнице према начелу „свако према способностима — свакоме према раду”.

Једнакост права, дужности и одговорности радних људи, у складу са уставношћу и законитошћу, је такође један од елемената који чини неприкосновену основу положаја радних људи.

Друштвеноекономски и политички систем произилазе из оваквог положаја човека и служе њему и његовој улози у друштву.

Друштвена својина и рад чине основу ових односа. Друштвена својина средстава за производњу и рад обезбеђују свима да под једнаким условима удружују рад друштвеним средствима и да на основу свога рада стичу доходак за задовољавање личних и заједничких потреба. Рад је једини основ присвајања производа друштвеног рада и управљања друштвеним средствима.

Право радника на удруживање рада и средстава друштвене репродукције остварује се помоћу права на организовање у основне организације удруженог рада као основне облике удруживања рада и средстава и основне ћелије самоуправног организовања друштва. У тим основним облицима радници остварују своје неотуђиво право — да радећи друштвеним средствима управљају својим радом и условима рада и одлучују о резултатима свога рада и то непосредно и равноправно.

Радним људима који раде у области образовања, науке и културе, здравства и других друштвених делатности, као деловима јединственог процеса друштвеног рада, гарантује се у основи исти положај. Њима је гарантовано права на слободну размену рада и удруживање рада са радом радника у организацијама удруженог рада. На овај начин и оваквим односима радницима се у поменутиим делатностима обезбеђује у основи једнак друштвеноекономски положај као и радницима у удруженом раду.

Земљорадницима је такође гарантовано право на удруживање и у основи исти друштвеноекономски положај као и осталим радним људима односно као радницима у удруженом раду.

Радни људи који врше самосталне делатности личним радом и средствима у својини грађана имају на основу свог рада у начелу исти друштвеноекономски положај односно иста права и обавезе као и радници у удруженом раду у основним организацијама удруженог рада.

У складу са гарантованим правима и предвиђеним обавезама радника у самоуправном друштву постоји право и обавеза радника да планирају свој рад и усклађују односе у друштвеној репродукцији и усмеравају развој друштвене производње.

Југословенско социјалистичко друштво остварује власт радничке класе путем самоуправљања као облика диктатуре пролетаријата. Та диктатура пролетаријата се остварује самоуправљањем на свим нивоима одлучивања, а битно је да се остварује и у бази у основном облику — основној организацији удруженог рада као заједници равноправних људи — радника који непосредно и равноправно одлучују. Део те власти радничка класа остварује самоуправним уређивањем међусобних односа и усклађивањем заједничких интереса радних људи и њихових самоуправних организација и заједница и то самоуправним споразумевањем и друштвеним договарањем.

3. Основна организација удруженог рада као основни облик остваривања права и обавеза радника. — Основни облик удруженог рада и основна ћелија самоуправног југословенског друштва, јесте основна организација удруженог рада. У основној организацији удруженог рада радници заједно и равноправно остварују своја друштвеноекономска и друга самоуправна права односно остварују права и обавезе гарантоване уставом. Они ова своја права остварују као једнака права и то непосредно и равноправно.

Устав СФРЈ чланом 36. одредио је да радници у делу радне организације који чини радну целину „у коме се резултат њиховог заједничког рада може самостално изразити као вредност, у радној организацији или на тржишту, и у коме радници могу остваривати своја друштвеноекономска и друга самоуправна права”, имају право и дужност да тај део организују као основну организацију удруженог рада. То важи за све организације када су овде цитирани услови испуњени.

Право на организовање основне организације удруженог рада је под istim условима предвиђао уставни амандман ХХI. Устав СФРЈ од 1974, међутим, као што је већ речено, говори о праву и обавези радника да се под одређеним условима организују у основну организацију удруженог рада. То значи када су услови испуњени за организовање основне организације удруженог рада, радници имају не само право већ и обавезу да се организују у основну организацију удруженог рада. Хтело се на овај начин да се у свим случајевима када је то могуће обезбеди непо-

средно и равноправно одлучивање од стране радника, регулисање међусобних односа, и да радници непосредно и равноправно одлучују о дохотку односно о резултатима свога рада и да их у томе нико не може спречити.

Основне организације удруженог рада се организују у радне организације и друге облике удруживања помоћу радних организација или самостално. Ово удруживање се остварује закључивањем самоуправних споразума о удруживању (10).

4. Самоуправљање и регулисање међусобних односа у удруженом раду. — Устав СФРЈ од 1974. године полази од непосредног самоуправљања (члан 14), тј. од непосредног и равноправног учешћа свих радника у управљању и одлучивању и њиховог учешћа у самоуправном аутономном регулисању односа у удруженом раду.

Уставом од 1963. године (чланом 9) право на самоуправљање и самоуправно одлучивање било је гарантовано као право радника, међутим, посредно одлучивање односно одлучивање од стране непосредно изабраних органа — радничких савета — било је правило, уставним аманданима и Уставом од 1974. године је непосредно одлучивање одређено као правило. То значи радници сви заједно, непосредно и равноправно, одлучују а изузетно само по одлуци радника одлучују непосредно изабрани органи — раднички савет односно други одговарајући орган самоуправљања. Ова решења се разликују од оних која су дата у Уставу од 1963. године (чл. 90—95). Разлике су у томе што је, као што је речено, непосредно одлучивање, па и учешће свих у аутономном регулисању, гарантовано као непосредно и једнако право радника.

Уставом од 1974. године (чланом 36. и др.), и одредбама Закона о међусобним односима радника у удруженом раду (члан 1—10), одређено је регулисање односа у удруженом раду самоуправним споразумима. Самоуправне споразуме доносе сви радници већином гласова. Тачније речено, предлог самоуправног споразума припрема раднички савет односно други одговарајући орган самоуправљања. У току припрема предлога мора се обезбедити учешће свих радника у основним организацијама удруженог рада, другој организацији или заједници, и њихових синдикалних организација. Предлог самоуправног споразума утврђују радници већином гласова укупног броја радника у основној организацији. Самоуправни споразум се сматра прихваћеним када две трећине укупног броја радника основне организације удруженог рада потпишу изјаву о прихватању права и обавеза утврђених предлогом самоуправног споразума. Самоуправни споразум о међусобним односима у удруженом раду важи и за радника који није дао писмену изјаву о прихватању самоуправног споразума ако у року који је одређен самоуправним споразумом не да изјаву да жели да му престане својство радника у удруженом раду.

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

За разлику, дакле, од ранијих решења када су самоуправне аутономне опште акте доносили органи самоуправљања сада самоуправне споразуме доносе радници непосредно и то већином гласова. На тај начин се обезбеђује стварна равноправност и једнакост радника у погледу права на самоуправно аутономно регулисање односа у удруженом раду. Такво њихово учешће је, међутим, истовремено и обавеза јер да би самоуправни споразум могао бити донет, мора да се за њега изјасни већина радника. То значи да је обавеза радника да учествују у њиховом доношењу, иако је то, пре свега, њихово право. Да је то обавеза види се и по томе што се самоуправним споразумом обавезно регулишу одређени односи, тако нпр. односи расподеле или удруживања основних организација удруженог рада у радну организацију.

Нема, према томе, радне организације пре него што се већина укупног броја радника изјасни за самоуправни споразум о удруживању у радну организацију односно нема самоуправног споразума о међусобним односима радника у удруженом раду пре него се већина укупног броја радника изјасни за предлог самоуправног споразума. То њихово изјашњавање је непосредно и једнако право свих и свакога радника, али и обавеза.

5. Право на рад и право рада друштвеним средствима. — Устав СФРЈ у члану 159. гарантовао је право на рад. Право на рад је гарантовано као једнако право на запослење под једнаким условима. Оно је и обавеза основних организација удруженог рада односно свих субјеката који раде и управљају друштвеним средствима и друштвено-политичких заједница да стварају све повољније услове за остваривање права на рад. Гарантована је и једнака доступност свих радних места и функција у друштву. Одређено је такође да својство радника у удруженом раду односно рад радника може престати против његове воље под условима и на начин који су предвиђени законом.

Право на рад се остварује као право рада друштвеним средствима, тј. када се радник запосли, када ступи у основну организацију удруженог рада, другу организацију или заједницу, стиче право да одлучује о дохотку и резултатима рада и да регулише међусобне односе у удруженом раду.

Право рада друштвеним средствима је једнако право. Једнако је у том смислу што сви радници, било који радник, имају право да равноправно раде и управљају друштвеним средствима, да непосредно и равноправно одлучују о расподели дохотка и регулисању међусобних односа у удруженом раду.

Радници су дужни да друштвеним средствима раде и управљају, узајамно одговорни, у заједничком и општедруштвеном интересу. Обавезни су да та средства друштвеноекономски целисходно користе и да их стално обнављају, увећавају и унапређују материјалну основу свог и укупног друштвеног рада, као и да своје радне обавезе савесно извршавају.

6. Једнакост права. — Као што смо видели, радници имају једнака права на самоуправљање и једнака права на самоуправно аутономно регулисање односа у удруженом раду. Поред ових права радници имају једнака права на одморе: у току рада, у току дана и у току недеље. Имају затим једнака права у погледу минималног и максималног броја дана годишњег одмора. Једнака су такође права радника на заштиту на раду — сваки радник има право на заштиту на раду и то на ону заштиту која обезбеђује нормалне и безбедне услове живота и рада на радном месту. И друга основна права по основу рада радника једнака су за све раднике, под истим условима, нпр. заштита права из удруженог рада (када се ова права повреде у свом остваривању) и друга права — в. чл. 160—165. Устава СФРЈ.

Када услед економских или технолошких разлога рад радника постане непотребан сви радници имају једнако право да им се обезбеди одговарајуће радно место или оспособљавање за одговарајући посао. Прецизније речено, раднику не престаје својство радника у удруженом раду, већ су радници у организацији односно заједници у којој радник ради дужни да таквом раднику обезбеде одговарајуће радно место или оспособљавање за одговарајући посао (в. чл. 57.) Закона о међусобним односима радника у удруженом раду. То исто начело садржи и Устав СФРЈ чл. 32).

7. Зависност права и обавеза. — Уставне и законске одредбе су најчешће формулисане тако да се говори о правима а недовољно се јасно истичу обавезе и када је о обавезама несумњиво реч. Уосталом, обавезе се у социјалистичком праву појављују као корелативи права у једном новом смислу.

Као што је већ истакнуто, обавеза је радника у основним организацијама удруженог рада, другим организацијама и заједницама да регулишу међусобне односе. И ако се о том регулисању говори као о праву такво регулисање је и обавеза.

Радници су обавезни да регулишу међусобне односе у удруженом раду и то самоуправним споразумом. Та обавеза регулисања међусобних односа у удруженом раду је једнака за све. Боље речено, она је, пре свега, обавеза органа самоуправљања који су дужни да припреме предлог самоуправног споразума. Међутим, то је и обавеза радника јер се већина радника мора изјаснити за самоуправни споразум да би уопште имао шансу да буде усвојен. То је једнако право свих али и једнака обавеза.

Самоуправним споразумима се одређују права и обавезе и начин остваривања права и обавеза. Према томе, обавеза регулисања међусобних односа у удруженом раду јесте дужност уређивања међусобних права и обавеза, али и права која се раднику не могу ускратити.

Поред ових, радник, међутим, има и друге обавезе. Те обавезе се могу посматрати са аспекта сваког права које је гарантовано раднику на раду и у вези са радом. Наиме, као што је поменуто, у законодавству се



о правима говори тако што је акценат на правима а не истиче се довољно други елемент ових правних односа — обавеза. Та слабост наших прописа у области радног законодавства није још увек отклоњена мада је доста учињено у том правцу. То је, истина, правнотехнички проблем али има одређен значај у изградњи нових односа и новог права.

Те обавезе се могу посматрати у вези са сваким од права радника која су у реферату поменута — од стицања својства радника у удруженом раду (заснивања радног односа по ранијој терминологији) до престанка својства радника у удруженом раду (престанка радног односа по ранијој терминологији). У том смислу ћемо се овде на крају подсетити на те обавезе о којима се не говори јасно и изричито на начин како се говори о правима.

У погледу стицања својства радника у удруженом раду обавеза је радника у организацијама и радним заједницама да јавно огласе свако слободно радно место, услове рада на слободном радном месту и да, у одређеном року донесу одлуку о попуњавању слободног радног места пошто су га огласили слободним. Обавеза је такође да радник буде распоређен на радно место за које је изабран. Радник може бити распоређен на друго радно место само ако оно одговара његовим способностима а ако радно место не одговара способностима радника онда је потребна сагласност радника за размештај на такво радно место (11).

Обавеза је радника у организацијама и заједницама да у регулисању односа и одлучивању ове одредбе поштују.

Даље, радници, као што смо видели, имају право, али и обавезу, да регулишу одређене односе који се тичу одмора и одсуства. Обавезни су, поред осталог, да се придржавају уставних и законских одредаба које се односе на одморе и одсуства (12).

Када је, међутим, реч о заштити радника на раду, онда закон поступа другачије јер говори о обавези радника да обезбеде заштиту на раду (хигијенско-техничку заштиту на раду) али не говори о томе да је заштита на раду право оних радника којима је општа или посебна заштита потребна (13).

При утврђивању права и обавеза у погледу расподеле дохотка у закону је тежиште на начелу да се лични доходак утврђује према резултатима рада (14) те да је право радника да односе расподеле дохотка регулишу самоуправним аутономним општим актима. Не истичу се ту и обавезе радника иако је о обавезама реч.

Као што се види из овог кратког излагања поменуће обавезе се, пре свега, састоје из обавеза да се одређени односи регулишу у складу са

(11) Закон о међусобним односима радника у удруженом раду, чланови 10—22.

(12) Чланови 23—29.

(13) В. чланове 30—41.

(14) В. чланове 42—44.

(Републички и покрајински прописи садрже такође одговарајуће одредбе)

уставом и законом али и обавези да се омогући остваривање гарантованих права радника као једнаких права.

Што се тиче самоуправног аутономног регулисања односа оно се једанпут појављује као право а други пут као обавеза, и то као једнако право односно једнака обавеза.

Осим ових нових обавеза, различитих од традиционалних, постоје и оне које су у радном законодавству познате као дисциплинске а у складу са промењеним односима, и терминологијом, те обавезе се у југословенском праву називају радним обавезама. Када се говори о обавезама радника, онда се обично мисли на ове обавезе мада су обавезе радника данас много шире и квалитативно другачије, што произилази из чињенице да радници раде и управљају друштвеним средствима.

Радне обавезе се утврђују самоуправним споразумом а изузетно законом. Као радне обавезе се могу утврдити само оне чијим би неизвршењем, или повредом, радник онемогућио, или отежао, остваривање радних и пословних задатака организације, односно заједнице, у којој радник ради, затим ако би угрозио права радника, друштвену имовину или лична добра радника за време рада.

Радник одговара за повреде, или неизвршење обавеза, само ако су и када самоуправним споразумом или законом унапред предвиђене <sup>(15)</sup>. Мере (санкције) за повреде радних обавеза су у закону одређене.

Без обзира на послове које обављају, без обзира на функције које имају, радници једнако одговарају за исте повреде радних обавеза ако су их учинили својом кривицом. Треба, међутим, имати у виду да више права повлачи и више обавеза. У основи иста правила важе и за службенике.

8. Закључак. — Једнакост права и обавеза јесте од битних карактеристика социјалистичког права. Та једнакост је битна и за социјалистичко самоуправно право и односе у Југославији. То посебно, и пре свега, важи за односе у удруженом раду где се она појављује на нов начин.

Једнакост права и обавеза је посебно видљива и значајна у погледу права на рад и других права која се остварују на основу права на рад. Та једнакост особито важи за нова права као што су — право на самоуправљање, право рада друштвеним средствима, право на самоуправно аутономно регулисање и право на расподелу дохотка према раду.

Једнакост права и обавеза је и основ успостављања нове одговорности у самоуправном друштву — самоуправне одговорности.

На тај начин је принцип једнакости у правима, обавезама и одговорности радника, и радних људи уопште, у складу са Уставом, заступљен у Југословенском праву и пракси и изражава се на различите начине

(15) Закон о међусобним односима радника у удруженом раду, чланове 45—52.

и у различитим формама утврђеним законом и самоуправним општим актима организација удруженог рада, других самоуправних организација и заједница. Но, исто тако, треба констатовати да се овај принцип остварује у једном еволутивном процесу у складу са развојем нашег социјалистичког самоуправног демократског друштва, чији Устав у члану 35, ст. 6, истиче да „радне организације имају једнак положај, а радници у њима једнак друштвено-економски и друга самоуправна права и одговорности, без обзира на то ко је основао радну организацију“.

На крају, треба истаћи да овим рефератом нису обухваћена сва питања проблематике једнакости права и обавеза радника, нити су обухваћена питања свестрано размотрена, те је реферат оквир за разматрање ове проблематике.

*др Влајко Брајић*