

## ДРУШТВЕНО-ЕКОНОМСКЕ ПОСТАВКЕ ПРАВА НА РАД

### 1. Нормативни друштвено-економски садржај права на рад

Право на рад представља једно од основних права социјалних и политичких јединки независно од уређења, историјског периода или чак и степена развоја националне економије. У садржај права на рад улазе следећи елементи:

— поставке друштвено-економске природе које омогућавају свим грађанима запошљавање у оквиру радног односа или обављање друге професионалне друштвено корисне делатности,

— планска и организована друштвена политика државе која води ка професионалном активирању најширих група становништва, а обухвата све етапе активирања почев од планирања и билансирања радних резерви, система школовања и професионалног усавршавања, стручног саветовања, посредовања и врбовања радне снаге, па до политике запошљавања у индивидуалним привредним организацијама,

— систем правних гаранција садржан у правним актима уставног ранга и у законодавству који гарантује право на рад као једно од основних грађанских права.

У сфери теоретских размишљања право на рад може да буде лоцирано у различитим групама у зависности од прихваћених класификационих критерија као индивидуално право, економско, социјално и тд. На пример југословенски аутор Ј. Борђевић разликује право на egzистенцију чије је обезбеђење услов постојања човека као антрополошке јединке, лична права везана са психолошком личношћу јединке и права која се односе на друштвено-политичке активности човека. У оквиру те три групе врше се даље поделе.

У међународној скали захтев за обезбеђењем рада свим људима способним да га обављају био је садржан већ у француској Декларацији о правима човека и грађанина из 1793. године, њиме су прожета акта о утемељењу Међународне Организације Рада и њених конвенција које се односе на запошљавање (ре свега у конвенцији бр. 122 из 1964. године која

---

1) Ј. Борђевић: La conception des Libertés humaines et les nouveaux droits de l'homme dans la Constitution de la Yougoslavie „Revue de Droit Contemporain” 1968, бр. 1 с. 115—116.

препоручује да се води политика чији је циљ „потпуно, производно, слободно одабрано запошљавање”<sup>2)</sup>.

Општа Декларација Права Човека донета од стране Организације Уједињених Нација 1948. године прокламују у чл. 23 право сваког човека на рад, слободан избор рада, одговарајуће и задовољавајуће услове рада као и заштиту од незапослености. Декларација гарантује такође и право истог плаћања за исти рад, награђивање које обезбеђује егзистенцију достојну човека, употпуњено у случају потребе другим средствима друштвене помоћи.

Веома комплексно регулисано право на рад садржано је у чл. 6 Међународног Пакта о привредним, друштвеним и културним правима од 16. децембра 1966. године у којем је садржана не само обавеза држава, чланица Пакта, да предузимају мере ради обезбеђивања права сваког човека на рад уз награду, који је слободно изабран или прихваћен, већ и препорука да подухвати чији је циљ потпуно остваривање тог права обухвата програме техничког и професионалног усмеравања и обучавања, политику сталног привредног, друштвеног и културног развоја и тд.

Ово регулисање, маколико да представља знатан корак у односу на аналогне формулације Карте Уједињених нација (чл. 55, тач. „а”) и Опште Декларације из 1948. године, није ипак извор таквих обавеза чије би неизвршење повлачило санкције предвиђене за неизвршење уговорних обавеза.

За време саветовања Комисије за Права човека разматрани су закључци који обавезују државу да ствара услове који онемогућавају смрт од глади или изнурености. Ови закључци ипак нису прихваћени<sup>3)</sup> да само правно нормирање проблема не представља довољну гаранцију за његово задовољавање решење, ипак не треба потцењивати његов значај. Право на рад гарантују такође уставни закони неких европских социјалистичких држава.

У Пољској садржај уставом загарантованог права на рад измењен је допуном Устава из 1976. године. Ова допуна

— одбацила је некадашњи текст Чл. 58 Устава који наређује „елиминисање извора привредних криза и ликвидацију незапослености”, јер су то појаве које већ дуже времена нису познате пољској привреди,

— експонирала нове факторе који гарантују реалност права на рад као:

- рационално коришћење свих фактора производње,
- настојање ка подизању ефективности привређивања,
- стално увођење научно-техничких иновација,
- развој система образовања и повећање професионалне квалификације,

<sup>2)</sup> М. Matey: Право на рад, Основна права и обавезе грађана НРП, Варшава, 1978, с. 134—135.

<sup>3)</sup> Ј. Machowski: Права човека, Варшава, 1968, с. 71.

— обавезивање државе да детаљно нормативно регулише право на рад у обичном законодавству.

Садржај права на рад у пољском систему садржи три основна елемента:

- а) обавеза државе да створи услове који обезбеђују грађанима могућност добијања слободно одабраног рада који одговара њиховим способностима и квалификацијама,
- б) принцип слободе рада спада у ред политичких права грађана, гарантују га између осталог обавезе државе које произилазе из конвенције о забрани принудног рада,
- в) трајност и континуитет запослености схваћени као право на заштиту од правно и друштвено неоправданог раскида радног односа по иницијативи субјекта рада.

Право на рад не означава правно штићени захтев грађана да се запосли на било којем радном месту, на предложеном радном месту и под једнострано понућеним условима. Било би то у супротности са политиком рационалног запошљавања и доносило би очигледне економске и друштвене штете<sup>4)</sup>. Јер, принцип слободе рада садржи два аспекта тј укидање принуде рада у било којој форми и право руководства фабрике да врши избор и неопходну селекцију колектива имајући у виду интересе фабрике као и директиве компетентних органа управљања и планирања привредом.

Само малобројна категорија грађана има законом загарантовану могућност остваривања захтева за рад у конкретно означеном предузећу. То одступање од општих принципа политике запошљавања диктирано је специјалним разлозима моралне или друштвене природе. Ову привилегију користе између осталих ратни или војни инвалиди, демобилисана лица, апсолвенти високих школа који су добијали стипендије.

У сфери правних решења велики значај може да има успостављање и унифицирање активне политике располагања резервама рада у међународној скали. Остварење Међународне Организације Рада у тој области није мало, ипак главни акценат је до сада био на проблематици незапослености, посредовања и међународног тржишта рада. Такву хијерархију задатака диктирале су пре свега реалије досадашњег друштвено-економског развоја света. Међународно право на рад не прокламује до сада опште право на рад, мада је то право једнозначно дефинисано у другим горе наведеним документима које су донеле разне међународне организације. Пактови ОУН из 1966. године право на рад третирају као компоненту слободе јединке, њихов значај се своди на јавну декларацију тог права и на обавезивање држава чланица да се уздрже од делатности које би могле право на рад да укину или ограниче. Обзиром на свој заштитни карактер Пакт Привредних, Друштвених и Културних права не даје ос-

<sup>4)</sup> М. Матеу: Основна економска и социјална права грађана НРП у периоду изградње развијеног социјалистичког друштва, Варшава, 1976., с. 67.

нове за програмирање активне, међународне друштвене политике о области права на рад. Овом циљу служиле би, међутим, конвенција о општем праву на рад, за чије се доношење обратила Пољска у јуну 1977. године за време 63 Међународне Конференције Рада МОП.

Констатација да се право на рад своди на обезбеђивање грађанима могућности да раде у друштвеном сектору изражава упрошћену верзију тог права, јер је његова област неупоредиво шира дошто обухвата све форме стицања средстава за одржавање кроз доходак из друштвено корисног рада<sup>5</sup>).

Право на рад реализује се, дакле, кроз рад у фабрици, на пољопривредном добру, у уметности и кроз тзв. слободна занимања.

У даљим разматрањима третираћемо право на рад са вишег степена, јер је то појава која доминира на тлу опште структуре професионалног активног становништва, са распрострањеним друштвеним, економским и политичким импликацијама. Право на рад социјалистичка држава реализује кроз политику потпуног и рационалног запошљавања. Потпуно запошљавање (тј. оно које обухвата сво становништво способно за рад) нигде не постоји. У условима социјалистичке привреде као критеријума потпуног запошљавања узима се или степен искоришћења људског потенцијала у процесу кооперацијског рада или, имајући у виду проширену верзију права на рад оптимални ниво (горњу границу) коефицијента активности острученог становништва, која означава стање запослености неопходно за реализацију производних задатака при одређеном техничком нивоу и организацији рада као и просечном нивоу продуктивности рада<sup>6</sup>).

Захтев за потпуним запошљавањем нема у условима социјалистичке привреде само вредност елиминисања незапослености као масовне и дуготрајне појаве, јер се не јавља у таквој форми. Остаће заслугом К. Маркса<sup>7</sup>) изјава да појава непотпуног коришћења људских снага произилази из законитости развоја капиталистичке привреде у којем доминирају тенденције повећања капитала које прате тенденције редуковања броја запослених радника у односу на целину уложеног капитала.

Резервна армија рада представља елемент који указује на унутрашње супротности капиталистичког система у којем се основни механизми располагања људским фактором супротстављају потпуном запошљавању, допуштају га само као изузетно стање у краткотрајним периодима привредног оживљавања<sup>8</sup>).

У социјалистичкој привреди потпуна запосленост не може, дакле, да се третира само као таква метода располагања радним резервама која се супроставља незапослености. Важно је такође да количина радних места у бити не буде већа од расположивих радних резерви, јер у том

5) Michał Oledzki: Политика запошљавања, Варшава, 1978, с. 24.

6) Michał Oledzki: Политика запошљавања, Варшава, 1978, с. 23.

7) К. Маркс: Das Kapital, III том, Dietz Verlag, 1949, с. 293.

8) W. Szubert, Проблем запошљавања у политичкој економији и код К. Маркса, Лоб, с. 19, исти аутор: Проблем потпуног запошљавања, с. 341, Од борбе са беспослицом до политике потпуног запошљавања, „Наука и Уметност“ бр. 3 из 1964. године.

случају такође долази до неравнотеже и до погоршавања односа према раду. Циљ политике запошљавања треба да буде како елиминисање свих форми незапослености тако и дефицита радне снаге. Смањење резерви радне снаге, већа техничка опремљеност рада, постепено одступање од екстензивних метода привређивања подижу ранг рационалног запошљавања, а рационално запошљавање, не значи само потпуно искоришћење људског фактора, већ и правилан распоред радних резерви, што даје највећи допринос националном дохотку у јединици времена по једном запосленом.

Привређивање радним резервама може да се сматра рационалним уколико су паралелно реализована четири основна принципа:<sup>9)</sup>

- 1) потпуно запошљавање,
- 2) оптимална структура запослености, тј. таква која при постојећим средствима за производњу омогућава остваривање максималног националног дохотка,
- 3) рационално располагање живим радом,
- 4) оптимално прилагођавање људи и рада.

Право на рад социјалистичка држава реализује кроз планску политику запошљавања и плате.

У основне инструменте политике запошљавања треба сврстати:

- билансирање и планирање радне снаге,
- саветовалиште за рад,
- посредовање рада,
- кадровску политику у радним организацијама.

Биланс радне снаге чини интегрални део биланса националне привреде и представља основно средство у студијама о формалној и привредној демографско-друштвеној ситуацији. У билансу радне снаге узима се у обзир између осталог запосленост, немобилисане резерве радне снаге, репродукција радне снаге, миграције становништва и тд.<sup>10)</sup>

При планирању и прогнозирању запошљавања узима у обзир принцип интегралности плана запошљавања и перспективног друштвено-привредног програма земље, принцип потпуног и рационалног запошљавања и друге факторе.

Важан инструмент политике запошљавања је стручно саветовалиште које чини компоненту система васпитања и образовања, а његова суштина лежи у помоћи при избору занимања и правца образовања. Стручно саветовалиште мора да буде везано са системом образовања и да делује кроз механизам школских и стручних секција и механизам тржишта рада.

Политику запошљавања држава реализује помоћу сопствених инструмената за тржиште рада. У социјалистичкој привреди нема слобод-

9) М. Рабај: Привређивање резервама рада, Економика рада, Варшава, 1977. с. 40.

10) К. Дзено — М. Голаска: Биланс радне снаге, Варшава, 1971. с. 24—41.

ног тржишта рада у смислу међусобног деловања понуде и потражње радне снаге, већ је тржиште регулисано и организовано и функционише у оквиру друштвено-економског плана развоја земље у којем треба да дође до балансирања општих размера потражње рада са понудом.

Реколи смо да је тржиште рада у социјалистичкој привреди строго регулисано те у њему између осталог, награда за рад се не формира слободно у зависности од актуелног стања понуде и потражње.

У пољској може да се издвоји „институционализовано тржиште рада“ које делује кроз институције посредовања државе у запошљавању и „незванично тржиште рада“ за привреду и школску администрацију, научне институције и тд., као и за приватни сектор<sup>11)</sup>. Незванично тржиште рада обухвата занимања искључена из дружавног посредовања (на пр. учитељи, научни радници, службе здравља итд.).

## *2. Неке друштвено-економске поставке права на рад у 35-годишњем постојању Народне Републике Пољске*

Друштвено-економски развој у протеклом 35-годишњем периоду протекао је у Пољској под притиском демографских процеса и њиховог променљивог интензитета, пристизањем у „таласима“ радника који пуне и празне резерве радне снаге. Вандемографски фактори као промена професионалне активности и међусекторска померања и међудодељска померања одиграли су такође битну улогу у формирању резерви радне снаге.

Половином 1978. године број становништва у Пољској премашио је 35 милиона; то је равно броју становништва који је наша земља имала 1939. године уочи II светског рата. Треба ту додати да је у I кварталу 1978. године прекорачен број од 20 милиона градског становништва, а индекс урбанизације прешао 58%. У периоду 1970—1977. година број особа у производном добу порастао је са 18,3 милн. на 20,3 милн., а њихово учешће у укупном броју становништва порасло је у том периоду са 56,1% на 59,2%.

Истовремено у том периоду (1970—77.) догодиле су се две важне демографске чињенице:

- пао је број становништва у предпроизводном узрасту (0—17 година) са 10,8 милн. на 10,6 милн., то значи његово учешће у укупном броју становништва смањило се са 33% на 29%.
- порастао је број становништва у производном добу са 3.559 хиљ. на 4.155 хиљ. особа.

Развој резерви радне снаге у нашој земљи у периоду 1945—1979. карактерисао се следећим главним одликама:

- високом динамиком прекомерног демографског пораста радне снаге,
- професионалним активирањем знатних резерви рада, пре свега жена,

11) М. Dledzki: Политика запошљавања . . . . с. 34.

- преношењем знатних резерви рада из пољопривреде у ванпољо привредна занимања као и
- динамичним порастом нивоа образовања и стручног оспособљавања међу одраслима, а нарочито међу омладином.

У том периоду пораст становништва у производном добу износио је 6,7 млн. што даје пораст за 46,2%. Паралелно се брзо активирала женска радна снага. Ако је 1950. године од 1000 жена узраста од 25—29 година радило 626, а изван пољопривреде 364, то је 1960. тај показатељ порастао на 651 и 466, а 1970. на 770 и 681. Половином седамдесетих година аналогни показатељи достигали су ниво 782 и 717<sup>12)</sup>.

Професионално активирање жена није имало коњуктурни карактер, већ је то био процес са трајним тенденцијама које су проистекле из дубоких политичко-економских преображаја и повећања улоге жене у друштвеном и привредном животу земље.

На пуну реализацију права на рад одлучујући утицај имали су такође процеси индустријализације и, везано с тим, пораст урбанизације, што је створило могућности за запошљавање великог дела становништва из пренасељених пољских села. Тај тип миграције био је веома интензиван одмах после рата. Ово премештање имало је велику улогу у насељавању Западне територије и било је везано за тзв. пренасељеност села у Пољској, са прикривеном незапосленošћу на селу, односно са релативно великом запосленošћу у пољопривреди. Резерве радне снаге у сеоском делу становништва у међуратном периоду крајем тридесетих година биле су процењене чак на 8 млн. људи. Те резерве практично су исцрпене.<sup>13)</sup>

О великој улози запослености за привредни раст сведочи чињеница да је у периоду 1947—1955. година око 46% укупне индустријске производње остварено кроз повећање запошљавања, док је у периоду 1956—1975. — око 32%. После 1955. године повећање производње остварено је углавном кроз пораст продуктивности рада.

На прагу седамдесетих година Пољска је морала да реши питање запошљавања у петогодишњем периоду (1971—1975.) младог нараштаја који улази у производно доба. Основни задаци били су:

- обезбеђивање потпуног и рационалног запошљавања око 3,5 млн. омладинаца који постају производно способни, од тога око 2,2 млн. апсолвената средњих и виших школа и ограничавање диспропорција које се појављују на локалним тржиштима рада углавном у области запошљавања жена,
- обезбеђење бржег пораста запошљавања у сфери услуга,
- пресељавање путем врбовања око 200 хиљ. лица у приоритетне фабрике у регионима у којима се осећа мањак радника.

У годинама 1971—1975. створено је у Пољској 1.817 хиљ. радних места чиме је у потпуности решен проблем запошљавања младог нараштаја

12) K. Działo: Измене у структури запошљавања и квалификације кадрова у 35-година постојања НРП. „Народни одбор, Привреда, Администрација“ из 1979. с. 20—21.

13) Процеси миграције становништва у Пољској; „Народни одбори, Привреда, Администрација“, бр. 20, 1979, с. 15.

који стаса за производњу. Крајем 1975. године укупан број регистрованих лица износио је 15,2 хиљ. од тога 12,7 жена и 2,5 хиљ. мушкараца, међутим број слободних места износио је 94,6 хиљ. од 30,1 хиљ. за жене.<sup>14)</sup>

У тим годинама пораст запослености био је бржи од пораста броја становништва радно способног што је довело до професионалног активирања радне снаге из пољопривреде, пораста запошљавања жена, појаве осетног дефицита радне снаге на локалним тржиштима (углавном у Шлезији, у Варшави, на Балтику и тд.) Биланс радне снаге рађен до 1980. године који обухвата становништво радно способно (мушкарци од 18—64 година, жене од 18—59 година) је следеће:<sup>15)</sup>

|            |                 |
|------------|-----------------|
| 1971—1975. | 1.639 хиљ. лица |
| 1976—1980. | 1.411 хиљ. лица |
| 1981—1985. | 607 хиљ. лица   |
| 1986—1990. | 497 хиљ. лица   |

Друштвено-привредни план развоја земље за 1980. годину претпоставља извесно смањење раста радних места у складу целе националне привреде као и смањење нивоа запошљавања у подруштвеној привреди у односу на стање из 1979. године. изузимајући рударство, здравствене службе, просвету и образовање, комуналну и станбену привреду.

Измене у структури запошљавања ни у чему не подређују право на рад. Одржавање стања потпуног запошљавања остаје и даље граница свих маневара у сфери располагања резервама рада.<sup>16)</sup>

Супротно третирање потпуног и рационалног запошљавања је увек популарно и неоправдано. Захтевана некада тзв. „маргина беспослице“ је значи расипање једног од основних производних фактора као што је резерва рада. Друштво запослених мора у случају појаве вишка радне снаге да поднесе терет издржавања људи без посла.

У условима социјалистичке привреде пораст запослености постаје рационалан чак и онда када је крајњи пораст плата већи од крајњег пораста чисте производње.<sup>17)</sup>

Важан значај за реализацију права на рад имају стручне квалификације радника, јер у постигнутом степену друштвено-економског развоја земље брзо се смењују потребе за простим радом за који нису потребне квалификације. У послератном периоду изградње и индустријализације, Пољска је имала резерве око 35-40 хиљ. особа са високим образовањем и око 100-120 хиљ. особа са средњим образовањем. У том периоду важан проблем био је ликвидирање аналфабетизма. Само у групи становништва у производном делу било је 1,5 млн. аналфабета. Крајем 1977. године у друштвеној привреди је било запоселно преко 778 хиљ. радника са висо-

14) Статистички годишњак ГБС, 1976. с 64.

15) Прогноза становништва Пољске, ГУС, Варшава, 1973.

16) J. Meller: Рационализација запошљавања и право на рад. „Рад и друштвена безбедност“ бр. 4 из 1979. с. 5.

17) М. Рабај: Механизам запошљавања у социјалистичкој привреди. „Економиста“ бр. 1 из 1960.



ким образовањем, са средњим општим образовањем 700 хиљ. лица као и са основним (заједно са непотпуним средњим образовањем око 2.580 хиљ. лица.<sup>18)</sup>

У периоду 1958-1977. број радника са вишим образовањем растао је средње годишње за 6,4%, са средњим за 8,6% при 3,3% порасту запошљања у подруштвеној привреди.

Друштвена политика седамдесетих година имала је битан утицај на пад нивоа професионалне активности становништва. Низ одлука донетих у тој области које су омогућиле извесним групама радника раније одлазак у пензију или ренту као и привремене прекид радног односа, изазвале су трајну или делимичну деактивизацију професионално активних у националној привреди. У периоду 1971-1978. око 350 хиљ. жена користило је могућност прекида радног односа ради неговања малог детета, а око 120 хиљ. лица искористило је могућност ранијег одласка у пензију.

У резултату горњих процеса број професионално активних у националној привреди смањено се на име сталног или привременог повлачења за око 0,9 млн. лица у периоду 1971-1978. година, од тога у периоду 1976-1978. за око 0,6 млн. лица.<sup>19)</sup>

Као што је већ речено у периоду 1981-1985. године наступило је даље смањење броја омладинаца приспелих у радно способно доба. Такође је дошло до пада резерви рада нето (тј. до запошљавања.)

Рационално привређивање у годинама наредне петолетке резервама рада захтеваће примену вишесмерних и еластичних средстава деловања како економског тако и организационо-друштвеног типа.

У остваривању права на рад принципијелан значај има такође и рад теренских органа државне администрације за питања запошљавања. Већ 1945. године укинута је посредовање рада од стране приватних лица које је постојало у међуратном периоду, а декретом од 2. августа 1945. године проблематика посредовања рада пренета је на државне уреде за запошљавање који су били истурена одељења тадашњег Министарства за рад и друштвени надзор. Тада је утврђен принцип да сваки грађанин који тражи посао или жели професионално да се обучава, пријављује се одговарајућем уреду за запошљавање и том приликом га тамо региструју; из списка особа које траже посао може да буде искључен само у посебним случајевима, на пр. ако одбије да прими посао који му је уред понудио не дајући при том објашњење, или ако се најмање једном месечно не јавља уреду обавештавајући га да му је и даље потребан посао.

Државно посредовање у раду је опште доступно и бесплатно. Област и методе тог посредовања утврђује периодично Министарски Савет, детаљне директиве за органе запошљавања војводских уреда (градски, кварталски) издаје министар за Рад и социјална питања. Све директиве, имајући у виду актуелну ситуацију на тржишту рада, а посебно билансне потребе за одређеним категоријама радника, могу из државног посредовања

<sup>18)</sup> К. Dzinago: Измене у структури и квалитацији кадра у 35 година НРП.... с. 23.

рада да искључе неке категорије кандидата (на пр. научне раднике, учитеље и тд.). Осим тога, неке фабрике могу да буду ослобођене обавезе да своје потребе подмирују посредством одговарајућих органа за запошљавање.

Ови изузетци ипак не ограничавају на суштински начин принципе уопштености државног посредовања рада, Орган запошљавања има обавезу да обезбеди посао сваком ко тражи посао према поседујућим квалификацијама и објективно образложеним захтевима. У случају непостојања равнотеже између структуре понуде и потражње, кандидат може да буде упућен на рад у другу фабрику или на другу врсту посла искључиво ако је са тим сагласан.

Начин посредовања у раду одређује се према сваком индивидуалном случају. Уколико кандидат за посао, на дан када се пријави уреду добије посао који сматра за одговарајући, упућује се директно на посао и није потребна регистрација. У случају тешкоћа у обезбеђивању посла на дан пријављивања органу за запошљавање, одна се радник региструје, а орган за запошљавање има обавезу да му слободно радно место обезбеди наредних дана.

Помоћ државних органа у добијању посла огледа се такође и у:

1) „clearing” „раду” тј. међурегионалном посредовању рада за квалификоване раднике; „clearing” изравнава диспропорције између структуре понуде и потражње по занимањима, а базиран је на периодичним коминикема који садрже регистре слободних радних места.

2) планском врбовању радне снаге тј. акцији коју врше радне организације или органи за запошљавање у циљу обезбеђивања прилива радника ван градова у фабрике,

3) планираном запошљавању апсолвената виших школа на основу претходног стипендирања,

4) помоћ у организовању добровољних радних акција за омладину која није професионално оријентисана или жели да стекне више квалификације.

Правна заштита сталности рада регулисана је у Кодексу између осталог кроз:

а) обавезивање руководилаца предузећа да обавесте савет предузећа и синдикат о разлозима, који, по његовом мишљењу, стоје иза отказивања радног односа, (обавезно је, дакле, друштвено консултовање разлога),

б) овлашћивање савета да да образложење против отказивања радног односа уз могућност преношења предмета на виши орган у случају принципијелне разлике у ставовима између реководиоца и савета,

в) регистровање законских разлога за прекид уговора о раду и утврђивање принципа да примена права тренутног раскида радног односа може да наступи по претходном добијању оцене савета,

г) овлашћења радника да се позове на комисију за посредовање суду против извршења раскида уговора или у случају захтева да се врати на посао ако је уговор о раду тренутно раскинут,

д) одређивање законских забрана прекида уговора о раду обзиром на друштвену функцију коју радник обавља, а која га излаже евентуалним конфликтима са представницима администрације.

е) формирање услова за брзо и објективно разматрање спорова насталих на тлу права на рад.

*W. Masewich*

