

УЧЕШЋЕ РАДНИКА У ОДРЕЂИВАЊУ ПРАВА НА РАД И РАДНИХ ОДНОСА

1. *Право на рад и његово регулисање*

Право на рад као једно од основних и најзначајнијих права човека је могуће посматрати и кроз право радника да учествују у регулисању питања и односа који се тичу права на рад и радних односа.

Чланом 159. Устава СФРЈ од 1974. године предвиђено је право на рад (Устав од 1963. је садржавао одредбе о праву на рад у члану 36, а уставни закон од 1953. у чл. 5).

У члану 159. Устава одређено је да је зајемчено право на рад, а у другом ставу да су права на основу рада неотуђива. Ове две одредбе чине јединство, јер се у њима изражава повезаност гаранције о праву на рад, као праву на запослење под одређеним условима, и гарантовање права по основу рада. Неотуђивост права по основу рада изражава и неексплоататорски карактер радних односа и нов карактер права из радног односа.

У југословенском социјалистичком самоуправном друштву за право на рад се узима право рада друштвеним средствима. Право рада друштвеним средствима се остварује у раду друштвеним средствима. У законодавству и теорији ово право је изражено као сложено право (категиорија) које обухвата сва права, обавезе и одговорности по основу рада и то тако да би изразило дати облик удруживања рада у социјалистичком самоуправном друштву. Право рада друштвеним средствима према томе представља основни облик остваривања права на рад у самоуправном социјалистичком друштву. По неким мишљењима ово право је нов начин формулисања права на рад па се поистовећује са правом на рад, међутим, као што ћемо видети ова два права се не могу поистовећивати.

Право на рад друштвеним средствима логички следи право на рад, јер ако се право на рад схвати као право на запослење, онда право на рад претходи праву рада друштвеним средствима, јер се ово друго остварује тек запослењем у организацији удруженог рада односно у радној заједници.

Када се право рада друштвеним средствима поистовећује са правом на рад губи се из вида чињеница да се право на рад остварује и у личном раду средствима у својини грађана (тзв. приватном сектору), те

би поистовећивање права на рад и права рада друштвеним средствима представљало теоријски сужавање појма права на рад, а практично би то било у сукобу са радноправним прописима и праксом радних односа. Право рада друштвеним средствима се иначе дефинише као неотуђиво право радника да ради друштвеним средствима ради задовољења својих личних и друштвених потреба и да као слободан и равноправан са другим радницима у удруженом раду ради и управља својим радом и условима и резултатима свог рада. На основу права на рад радник има право да ради (удружује рад) са радником који личним радом средствима у својини грађана обавља одређену делатност али тада право управљања условима и резултатима рада не постоји у оном смислу у коме постоји код права рада друштвеним средствима. Ипак постоје одређени елементи удруживања који карактеришу самоуправне односе. То се види из прописа о удруживању рада и средстава.

Право на рад се може дефинисати као једнако право на слободно изабрано запослење према стручним и радним способностима које обезбеђује равноправно учешће у расподели националног дохотка, услове за стручно оспособљавање и одлучивање о условима и резултатима свога рада. Право на рад се остварује у раду друштвеним средствима као право рада друштвеним средствима, а у раду средствима у својини грађана као право да се личним радом средствима у својини грађана обавља одређена делатност и стичу средства за живот.

2. Основна и општи правила о регулисању односа у удруженом раду

Према члану 161. Закона о удруженом раду који дефинише међусобне радне односе, — радни односи у удруженом раду су радни односи у основној организацији удруженог рада, односно у радној заједници, које радници остварујући право рада друштвеним средствима, уређују самоуправним општим актима којима утврђују појединачна и заједничка права, обавезе и одговорности у складу са законом.

Ово је иначе почетна одредба Закона о удруженом раду који се односи на радне односе и којом се дефинишу радни односи. У IV делу Закона о удруженом раду у коме се говори о остваривању самоуправљања радника у удруженом раду (у глави VI) се говори о Друштвеним договорима, самоуправним споразумима и другим самоуправним општим актима о самоуправном регулисању односа у удруженом раду (чл. 573—615). Ове одредбе о самоуправном регулисању не односе се само на регулисање радних односа већ и на регулисање других самоуправних односа у удруженом раду. Међутим, регулисање самоуправних односа у удруженом раду једним својим значајним делом јесте регулисање радних односа.

Као што је познато друштвеним договором се обезбеђује и усклађује самоуправно уређивање друштвено-економских и других односа од ширег заједничког интереса. Према томе, друштвени договори могу бити оквир за самоуправно уређивање радних односа у удруженом раду. Радни

односи се према законским одредбама регулишу самоуправним општим актима, а то се може разумети тако да се регулишу самоуправним споразумима и другим самоуправним општим актима. С обзиром на неке формулације уставних и законских одредби у теорији има спорова око тога да ли се радни односи регулишу самоуправним споразумом или другим самоуправним општим актом — правилником.¹⁾ Може се узети да је прихватљивије тумачење да из законских одредби произлази да се радни односи регулишу самоуправним споразумима, али и другим самоуправним општим актима — правилницима. Но, још тачније је рећи да се у већини самоуправних општих аката морају наћи, а у свим самоуправним општим актима могу наћи, одредбе о радним односима у удруженом раду.

Ако се пође од самоуправног споразума о удруживању рада радника у основну организацију удруженог рада, као основног и највишег самоуправног општег акта, па преко других самоуправних општих аката до статута, правилника и других самоуправних аката — видимо да се у свима њима налазе одредбе о правима и обавезама радника из радних односа у удруженом раду.

Ипак, највећи део одредби којима се регулише радни однос се налази у самоуправном споразуму о међусобним радним односима, у правилницима и другим самоуправним општим актима (Правилник о радним обавезама и одговорностима радника, Правилник о стручном оспособљавању, Правилник о пословној тајни, Правилник о заштити на раду и др.) којима се регулишу права, обавезе и одговорности радника у удруженом раду.

Самоуправни споразум о удружишању рада радника у основну организацију удруженог рада — као основни облик удруживања рада и остваривања права и обавеза радника — радници доносе непосредно — директним изјашњавањем. Исто тако и неке друге самоуправне опште акте радници доносе путем референдума (акт о расподели дохотка и средстава за личне дохотке и стамбене односе).

Друштвене договоре и самоуправне споразуме у име потписника закључују њихови овлашћени органи, али у случајевима када се ради о односима о чијем се уређивању радници лично изјашњавају, овлашћени орган организације удруженог рада може потписати друштвени договор (чл. 581) — исто важи и за самоуправни споразум (чл. 593. Закона о удруженом раду) само ако га претходно прихвати већина радника у свакој основној организацији удруженог рада у саставу организације удруженог рада која закључује друштвени договор односно самоуправни споразум.

Статут основне организације удруженог рада се такође доноси већином гласова свих радника. Статут не може бити у супротности са самоуправним споразумом о удруживању, а сви остали самоуправни општи акти морају бити у сагласности са статутом. Док најважније самоуправне опште акте доносе радници личним изјашњавањем, остале самоуправне опште акте доносе радници преко својих делегата у радничком савету — раднички савет.

1) Др А. Балтић, др М. Деспотовић, Основни радног права Југославије, и систем самоуправних међусобних радних односа и основни проблеми социологије рада, Београд, 1979. стр. 104.

Доношењу самоуправног општег акта претходи јавна расправа са правом сваког радника да чини предлоге за измене и допуне предлога. Предлагач је дужан да размотри све примедбе и предлоге, а ако их не усвоји, да образложи одбијање предлога. То је нарочито значајно ако самоуправни општи акт доноси раднички савет.

Према одредбама Закона о удруженом раду (чл. 180) радници у основним организацијама удруженог рада у саставу исте радне организације или у оквиру сложене организације удруженог рада, могу самоуправним споразумом утврдити заједничке основе и мерила за уређивање одређених права, обавеза и одговорности. Радници су дужни да самоуправним општим акт којим се уређује радни однос ускладе са заједничким основима и мерилима.

Према чл. 179. Закона о удруженом раду радници слободно и равноправно, у складу са самоуправним споразумом о удруживању рада радника у основну организацију удруженог рада, утврђују међусобна права, обавезе и одговорности у раду — самоуправним општим акт којим се уређује радни однос. Овај самоуправни општи акт мора бити у сагласности са законом, самоуправним споразумом, статутотом и друштвеним договором.

И ако, као што ћемо видети касније, самоуправно регулисање права, обавеза и одговорности у смислу остваривања права на рад меримо кроз конкретна права, обавезе и одговорности утврђене самоуправним општим актотом, самоуправни акти у методу регулисања, и у начелним и конкретним опредељењима, увек морају полазити од права на рад и права рада друштвеним средствима. За све запослене раднике и са њиховог становишта (са становишта остваривања права, обавеза и одговорности) самоуправно регулисање се оцењује мером остваривања права на основу рада, а са становишта привремено незапослених мером целисходног рада и управљања друштвеним средствима и мером стварања услова за запошљавање нових радника. Због тога је посебно значајна она одредба која говори о томе да сви који раде и управљају друштвеним средствима (и друштвено-политичке заједнице) дужни су да стварају све повољније услове за остваривање права на рад.

За учешће радника у регулисању права на рад и права из радног односа ове одредбе значе да су радници, и сви остали, обавезни да регулишу радне односе тако да се стварају све повољнији услови за остваривање права на рад. То значи да се самоуправно регулисање међусобних радних односа може посматрати и са становишта остваривања права на рад и стварања све повољнијих услова за остваривање права на рад. У праву и реалним односима регулисања радних односа — права, обавезе и одговорности у радним односима — јесте регулисање права на рад. Према томе и самоуправно регулисање, као учешће радника у регулисању међусобних радних односа, и других радних односа, јесте посредно или непосредно учешће у регулисању права на рад. И ако су регулисање заснивања и престанка радног односа од посебног значаја за остваривање права на рад и правно регулисање других права, а нарочито обавеза и одговорности у радном од-

носу, они такође представљају остваривање права на рад у новом социјалистичком значењу и доношај права на рад. Исто важи и за самоуправно регулисање радних односа.

3. Самоуправно регулисање међусобних радних односа у удруженом раду

а) Самоуправно регулисање заснивања радног односа

Самоуправно уређивање радног односа има посебан значај за остваривање права на рад, а и за радне односе уопште. Самоуправним општим актима се уређују: систематизација послова и задатака (радних места), услови за заснивање радног односа, поступак за јавно оглашавање слободних послова и задатака, доношење одлуке о избору радника и заснивање радног односа на одређено време.

Члан 167. Закона о удруженом раду (в. такође чл. 179) одређује да свако може слободно, равноправно и под једнаким условима, на начин одређен законом и самоуправним општим актом да заснује радни однос са радницима у основној организацији удруженог рада. Као што се види из овог члана услови за заснивање радног односа се уређују и самоуправни општим актом, али и законом. Законом су, међутим, одређени општи услови и начела у погледу одређивања посебних услова, а посебни услови се одређују самоуправним општим актом — само изузетно законом. Посебни услови за рад морају се одредити у складу са захтевима послова и задатака. Самоуправним општим актом се одређују и послови и задаци при чијем вршењу радници имају посебна овлашћења и одговорности (руководећа радна места). Исто тако, радници имају дужност и право да самоуправним општим актом одреде обавезе у погледу обезбеђивања услова за преквалификацију инвалида рада и других инвалидних лица и да одреде радне задатке на којима се они запошљавају (који су резервисани за ове раднике).

Све обавезе и права у погледу самоуправног регулисања заснивања радног односа су одређени тако да се обезбеди једнака доступност посла свима под једнаким условима. Самоуправно регулисање мора да обезбеди и поступак који ће обезбедити остваривање ових права која проистичу из права на рад. Треба напоменути да се самоуправним општим актом одређује и надлежни орган за доношење одлуке о заснивању радног односа, а то може бити само колегијални орган и најчешће је то раднички савет. Инокосни пословодни орган (директор) не може учествовати у одлучивању. Руководилац учествује у одлучивању код заснивања радног односа у радним заједницама органа управе.

б) Самоуправно регулисање права и обавеза у погледу радног времена

Као што је познато дужина трајања радног времена је (седмично 42 часа) одређена Уставом и законом. Законом су утврђена и основна права

и обавезе радника у погледу радног времена, а остваривање основних права и других права радника радници уређују самоуправним општим актом.

Закон одређује да се почетак и распоред времена одређује самоуправним општим актом, али да се радно време од 42 часа у радној седмици мора распоредити у најмање пет радних дана у седмици. Према томе, радно време у току дана траје 7 или 8 часова у зависности од тога колико дана у радној седмици радници раде, али изузетно самоуправним општим актом у складу са законом може бити одређено да радници у одређеном добу године (сезони) раде и дуже од осам часова, а да после тога раде сразмерно краће тако да у току године остваре просечно радно време у трајању од четрдесетдва часа у току радне седмице. Законске одредбе које се односе на дневни и недељни одмор радника на исти начин одређују овлашћења радника у погледу самоуправног регулisaња одмора радника, а посредно се опет тичу и регулisaња радног времена.

Законом су предвиђена ограничења у погледу распореда радног времена у организацијама удруженог рада: здравство, саобраћаја, трговине и угоститељства. Утврђена је, наиме, обавеза тих организација да самоуправним споразумом утврде почетак, распоред и завршетак радног времена у складу са потребама радних људи и грађана. Уколико организације удруженог рада у поменути областима то не учине — органи друштвено-политичке заједнице ће одредити почетак, распоред и завршетак радног времена у овим организацијама (чл. 185. Закона о удруженом раду). Раније је одређивање радног времена у овим организацијама било у надлежности органа друштвено-политичке заједнице.

Као и код других питања права, излагање о самоуправном регулisaњу права у погледу радног времена могло би бити много опширније, ипак и овде, као и у следећим питањима, биће изложено само оно што је најважније и што даје најосновије податке о самоуправном регулisaњу.

Републичким и покрајинским законима о радним односима, у складу са Законом о удруженом раду, одређено је да радници самоуправним општим актом утврђују случајеве када радник ради непуно радно време, скраћено радно време и прековремено.

Непуно радно време се може одредити у случајевима када због обима послова и карактера рада у организацији удруженог рада за обављање тих послова и задатака није потребан рад у пуном радном времену.

Самоуправним општим актом радници могу такође одредити краће радно време од пуног радног времена и у случајевима када се ради о пословима и задацима са посебним условима рада. Краће радно време у овом случају се назива скраћеним радним временом да би се разликовало од непуног радног времена у предњем смислу, и да би се и кроз назив указало да се ради о пословима и задацима који се обављају у пуном радном времену, али због посебних услова рада радник на тим пословима ради скраћено радно време.

Радници су за овако уређивање радног времена и рада на пословима и задацима са посебним условима рада обавезни да спроведу одређени поступак код Републичког секретаријата за рад који је надлежан да

оцени да ли се ради о посебним условима рада. Право је и дужност радника да покрену поступак за испитивање и утврђивање посебних услова и право и дужност да самоуправним општим актом регулишу рад на тим пословима и задацима. Ови услови и проблематика иначе су регулисани и третирани заједно са питањима заштите радника на раду.

За остваривање права на рад наред посебно је значајно питање рада дужег од пуног радног времена (прековременог рада.) Да би радник остварио право на пуно радно време, одређено је да радник може да ради дуже од пуног радног времена само изузетно и под условима одређеним самоуправним општим актом у складу са законом. Радник не само да има право да не ради дуже од пуног радног времена већ законске одредбе имају смисао да радник не може да ради дуже од пуног радног времена. Ове законске одредбе су заштитног карактера, али и одредбе које штите права привремено незапослених. У условима када има незапослених радника ове одредбе имају велики значај за остваривање права на рад односно за стварање све повољнијих услова за остваривање права на рад.

Радници у основној организацији удруженог рада су дужни, и имају право, да у складу са правом на рад и одредбама закона, полазећи од својих потреба, самоуправним општим актом регулишу случајеве и услове увођења рада дужег од пуног радног времена.

Поменута ограничења су републичким и покрајинским законима конкретизована одредбама које се могу свести на следеће: 1. радник је дужан да ради дуже од пуног радног времена ако је организацију задесила несрећа или јој непосредно прети, или 2. ако је рад дужи од пуног радног времена неопходан да би се завршио започети процес рада који се не може прекидати или 3. да се обаве послови који се у редовном радном времену нису могли завршити из објективних разлога или 4. ако такав рад објективни услови захтевају.

Поред свих ових права, обавеза и ограничења предвиђено је право и обавеза радника да најмање два пута годишње изврше анализу и провере оправданост рада дужег од пуног радног времена. Ако се овакав рад у датој организацији појављује чешће, онда радници анализу и проверу морају да врше чешће. И ако строго узев ово није регулисање права, обавеза и одговорности оно јесте контрола примене одредби самоуправних општих аката, а у ширем смислу је део права и обавеза самоуправног регулисања.

в) Самоуправно регулисање заштите на раду

Основна правила у погледу заштите радника на раду је изражено у уставној одредби (чл. 161 Устава СФРЈ), према којој радни човек има право на услове рада који обезбеђују његов физички и морални интегритет и сигурност. У извршењу ове уставне одредбе, закони о радним односима, али и посебни закони о заштити на раду, регулишу права радника у погледу заштите на раду и обавезе радника у погледу примена мера заштите на раду. Посебно се у закону утврђују права и обавезе радника у самоуправном регулисању права и обавеза у погледу заштите на раду.

Чланом 179. Закона о удруженом раду одређено је, поред осталог, да се самоуправним општим актом уређују нарочито: заштита радника на раду; мере којима се чува, обезбеђује и унапређују радна средина радника; посебно заштита жена, омладине, инвалида рада и других инвалидних лица; и друга права и обавезе радника. Републички и покрајински закони о радним односима садрже одредбе о општој заштити, али највећи део одредби се односи на заштиту жена, омладине и инвалида. С обзиром на историјат ових права, промене револуционарног карактера и у овој области, и заштитном карактеру ових права, законске одредбе о заштити радника на раду су бројне нарочито ако се узму у обзир и одредбе закона о заштити на раду и других прописа који се односе на заштиту на раду.

Ако би се судило по броју одредби о заштити на раду могло би се сматрати да је законом регулисано све што је потребно регулисати, па и да нема могућности ни потребе за самоуправним регулисањем.

Увид у законске одредбе показује, међутим, да оне одређују самоуправно регулисање права и обавеза која ће реализовати уставне и законске одредбе о условима рада који обезбеђују физички и морални интегритет радника, и заштиту човекове и радне средине.

Сваком праву радника у погледу заштите на раду одговара обавеза удружених радника да омогуће остваривање права и обавеза радника. Сви заједно имају право и обавезу да у складу са законом регулишу права и обавезе радника у погледу заштите на раду.

Самоуправни споразум о удруживању рада радника у основну организацију удруженог рада морају се одредити основе за утврђивање (самоуправно регулисање) спровођења и унапређења заштите на раду. На овим основама, у складу са законом, радници самоуправним општим актом којим се уређује радни однос, или посебним самоуправним општим актом, уређују заштиту на раду. Самоуправним општим актом се регулише нарочито: (1) права, обавезе и одговорности радника у погледу заштите на раду и посебно обучавање радника за заштиту на раду; (2) права, обавезе и одговорности радника са посебним овлашћењима и одговорностима; (3) организовање заштите на раду; (4) одређивање послова и задатака који се обављају под посебним условима и условима за обављање тих послова; (5) заштиту омладине, жена и инвалида; (6) набавку, и поступак са личним средствима заштите; (7) набавку оруђа за рад и њихову употребу; (8) упућивање радника на лекарски преглед у вези са заштитом на раду; (9) поступак спасавања у случају елементарних непогода, пожара и других несрећа; (10) начина извршавања обавеза према инспекцији рада; (11) вођење евиденције и (12) поступак у случајевима забрана вршења одређених послова у складу са прописима о заштити на раду.

У овим односима и димензији радних односа испољава се и суштина права на рад, које у нашим условима није само право које штити од незапослености, већ и право које обезбеђује хумане услове рада и живота које је уз све тешкоће и проблеме у стању да обезбеди социјалистичко друштво. Наравно, ово би било недовољно уколико радник не би оствари-

вао и друга права и обавезе које га чине личношћу ослобођеном од експлоатације са оствареним историјским амбицијама да буде стваралачка личност. Обезбеђивањем заштите на раду, права и обавезе радника у погледу заштите на раду изражава се неексплоататорски карактер радних односа који не иду на извлачење профита већ на афирмацију стваралачких потенцијала радника.

Према томе и ако се права радника у погледу заштите на раду и даље третирају и разумеју као заштитна, она су значајна димензија остваривања права на рад.

г) Утврђивање основа и мерила вредновања рада за расподелу средстава за личне дохотке

Према закону (в. напр. чл. 53. Закона о радним односима СР Србије) лични доходак радника се утврђује по унапред предвиђеним основама и мерилима у основној организацији удруженог рада. Радници су дужни самоуправним општим актом да утврде и разраде најмање оне основе за расподелу личних доходака који су законом предвиђени и одговарајућа мерила. Ово је право али и обавеза радника. Уколико радници својим самоуправним општим актом о расподели чистог дохотка и средстава за личне дохотке нису утврдили основе и мерила, на основну организацију удруженог рада ће се применити чл. 127. Закона о удруженом раду и о томе обавестити орган надлежан за вршење надзора над законитошћу рада, и радници те основне организације примају само законом зајемчени лични доходак.

Самоуправним општим актима се одређује висина накнаде личног дохотка у свим случајевима када радник има право на накнаду личног дохотка по одредбама закона или самоуправног општег акта. Самоуправним општим актом се одређује и висина накнаде личног дохотка за време прекида рада до којег је дошло без кривице радника.

Законом је утврђено право на зајемчени лични доходак и висина зајемченог личног дохотка износи 55% просечног месечног личног дохотка радника у привреди општине исплаћеног у претходној години. Самоуправним општим актом у организацији у складу са друштвеним договором у општини и самоуправним споразумом који су радници закључили с радницима у другим основним организацијама, може се утврдити већи износ зајемченог личног дохотка од износа утврђеног законом — у том случају тај део зајемченог личног дохотка обезбеђује онај ко је то право предвидео. Самоуправним општим актом се одређује начин обезбеђења средстава и поступак за исплату повећаног износа зајемченог личног дохотка.

Да би се обезбедило право и могућност да сваки радник развије и испољи своје способности самоуправним општим актом, у складу са друштвеним договором и самоуправним споразумом, ближе се одређује начин и поступак за награђивање стваралачког рада радника. Радници су

дужни да у самоуправном општем акту разраде основе и мерила по којима ће се утврђивати висина посебне накнаде која се даје раднику за резултат његовог стваралачког рада и доприноса који је дао повећању дохотка организације.

Пошто знамо да се расподела средстава врши, и основи и мерила за утврђивање чистог дохотка одређују, у складу са начелом свако према способностима свакоме према раду — овде се реализује начело расподеле према раду и резултатима рада радника, — резултатима рада свих и према друштвеној продуктивности. У самоуправном регулисању односа у расподели дохотка и средстава за личне дохотке, такође се полази од ових принципа и одредбе самоуправних општих аката не могу бити у супротности са њима. Самоуправни општи акти укључују истина и елементе солидарности. Сва ова права радника представљају реализацију права на рад и права радника да одлучују о резултатима свога рада.

д) Самоуправно регулисање стручног оспособљавања

Радници су дужни и имају право да кроз самоуправно регулисање радних односа у удруженом раду обезбеде да у организацији рада и управљања до изражаја радне способности и стручно образовање и да раднику омогуће развијање стваралачких способности.

Основна обавеза а истовремено и право радника у погледу самоуправног регулисања права радника на стручно образовање, јесте да у складу са усвојеним планом рада и развоју утврђују програм образовања и усавршавања радника. У самоуправним општим актима утврђују и право радника за време стручног оспособљавања као и услове и начин њиховог оспособљавања. Но поред права у стручном оспособљавању утврђују се и обавезе радника. Стручно оспособљавање па кроз то и регулисање стручног оспособљавања значајан су услов остваривања права на раду, па и права на рад. Стручно оспособљен радник има више могућности за рад и када и ако буде привремено незапослем лакше ће и брже добити посао од радника који није стручан односно који се није стручно оспособљавао. Стручно оспособљавање се обезбеђује у организацији удруженог рада раднику у складу са потребама организације а само у случају технолошких промена и унапређења за запошљавање у другој организацији. Но индиректно то је увек оспособљавање човека за рад и стварање већих могућности раднику да се запосли када постане привремено незапослен.

ђ) Регулисање распоређивања радника на друге послове и задатке

Радник има право да ради на пословима и задацима за чије је обављање засновао радни однос. На тим пословима и задацима радник ће радити све док то хоће или док наступи неки од случајева у којима постоји објективна потреба да радник буде распоређен на друге послове и за-

датке: Радник може бити распоређен на друге зослове и задатке у случајевима и под условима утврђеним у самоуправном општем акту у складу са законом.

Законом је утврђено правило да радник може бити распоређен на друге послове и задатке који одговарају радниковим стручним и радним способностима ако такво распоређивање захтева процес рада. На послове и задатке који не одговарају радниковим стручним и радним способностима радник може бити распоређен само уз пристанак а против воље радника само изузетно у ванредним околностима и привремено. Радник може бити премештен у другу организацију или друго место само уз пристанак.

За све ове случајеве радници самоуправним општим актом утврђују услове за распоређивање, надлежност и поступак. За доношење одлуке о распоређивању радника може бити надлежан само колегијални орган, а пнокосни радник код привременог распореда. Ако самоуправним општим актом није регулисано распоређивање радника онда је одлука о распоређивању радника незаконита. Пошто ове одредбе морају бити врло бројне, то нису ретки случајеви непотпуности одредби самоуправног општег акта о распоређивању радника и онда долази до спорова. У сваком случају када распоређивање радника није извршено у складу са општим актом или о распоређивању нема одредби у самоуправном општем акту, (које треба да регулишу тај случај распоређивање) као и у случајевима када одредбе самоуправног општег акта нису у складу са законом, одлука о распоређивању радника је незаконита.

е) Самоуправно регулисање права на одморе и одсуства

У члану 179. Закона о удруженом раду је одређено да се самоуправним општим актима уређују услови и начин коришћења годишњих одмора и одсуства. О томе говори и члан 189. Закона о удруженом раду истичући да је самоуправно регулисање ових права право и обавеза радника.

У републичком и покрајинским законима о радним односима су сдржане одредбе које говоре о одморима и одсуствима радника. Истим тим одредбама је одређено, међутим, да се самоуправно предвиде услови и начини коришћења: (1) одмора у току рада; (2) дневног одмора; (3) недељног одмора и (4) годишњег одмора. Свако од ових права је гарантовано законом, али је у погледу једног броја услова и начина коришћења ових одмора одређено да се установе самоуправна правила па због тога ова права тије могуће одредити нити користити без самоуправне регулативе. Поред тога, такво једно стање би могло довести до неједнакости и неправедности што би изазвало спорове.

У погледу права радника на одсуства, такође је одређено да се самоуправним општим актом одређују услови и начини коришћења. Основни случајеви и услови за остваривање права на одсуства одређени су републичким и покрајинским законима о радним односима, али је овим за-

конима такође предвиђено да се самоуправним општим актима одреде и други случајеви у којима радник може остварити право на одсуство као и други услови коришћења права на одсуства. Закони су нешто стриктнији када се ради о одсуству уз накнаду личног дохотка допуштајући могућности да се предвиде и други случајеви. У погледу одсуства без накнаде личног дохотка закони дају више слободе, у погледу предвиђања случајева и услова коришћења одсуства без накнаде личног дохотка. Законски прописи су једино стриктни у погледу одсуства без накнаде личног дохотка да раднику права и обавезе у том случају мирују. Док је за одсуства без накнаде личног дохотка одређено да се признају радницима за случај срећних догађаја и важних потреба у породици и да трају до седам дана у једној календарској години, дотле се услови коришћења одређују самоуправним општим актима. Законом је одређено да радник има право на седам дана одсуствовања за случај смрти члана уже породице.

Што се тиче одмора без накнаде личног дохотка закон одређује да се случајеви и услови коришћења овог одсуства утврђују самоуправним општим актима и одређује само неколико случајева коришћење овог одсуства и то одређујући мировање права и обавеза радника. И у овим случајевима је потребна самоуправна регулатива да би се право на одсуства без накнаде личног дохотка могло користити.

Радници самоуправним општим актима регулишу услове и начин коришћења одсуства али могу прописивати и случајеве у којима се стиче право на одсуства. Оквир је доста широк али је логично да се случајеви, услови и начин коришћења у самоуправним општим актима могу предвидети само ако је то у складу са правима и начелима која се односе на права, обавезе и одговорности радника и у складу са правом на рад.

ж) Самоуправно регулисање одговорности радника

У члану 193. Закона о удруженом раду се истиче важно начело нашег самоуправног система — да су радници међусобно и лично одговорни за савесно извршење радних обавеза у радном односу. Самоуправним општим актом којим се уређује радни однос, или посебним самоуправним општим актом, уређују се радне обавезе и одговорности радника и одговорност радника за штету. У самоуправном општем акту се одређује које повреде радних обавеза сматрају лакшим, а које тежим. Такође се самоуправним општим актом одређује покретање и вођење поступка и изрицање мера које се могу предузети премарадницима за повреду радних обавеза, затим рокови застарелости покретања и вођења поступка, као и рокови застарелости извршења мера. Републички и покрајински закони о радним односима одређују горњу границу у погледу застарелости. Законом о удруженом раду су одређене мере које се могу изрећи за повреду радних обавеза и осим тих других мере се не могу предвидети (чл. 195). Законом о удруженом раду је такође одређено формирање, састав и надлежност дисциплинске комисије која води поступак за утврђивање повреда радних обавеза и одговорности радника и изриче мере за повреду радних обавеза.

Основна правила у погледу одговорности радника за штету су утврђена законом, али је Закон о удруженом раду одређен да се нека правила о условима одговорности, поступку утврђивања одговорности и органима за вођење поступака утврде самоуправним општим актима.

Законске одредбе и одговорности посебно оне које се тичу самоуправног регулисања одговорности радника представљају значајан елемент права радника у остваривању права на рад. Остваривање права на рад не претпоставља само права и обавезе већ и одговорности без које нема потпуног остваривања права и обавеза у социјалистичком систему.

з) Самоуправно регулисање престанка радног односа

Члан 159. Устава СФРЈ садржи и одредбу по којој раднику може престати рад против његове воље само под условом и на начин предвиђен законом. Законом о удруженом раду је предвиђено да радни однос раднику може престати: 1) његовом вољом или уз његову сагласност 2) против воље радника само у случају када нема више услова да радник ради на датим пословима и задацима односно у организацији или заједници у којој је радио. Случајеви престанка радног односа набројани су у члановима 211-219. Ове одредбе су реализација уставних одредби о праву на рад. Према томе јасно је да се самоуправним општим актом не могу одређивати случајеви престанка радног односа али то не значи да самоуправног регулисања овде нема. Закон о удруженом раду је у неким одредбама предвидео да радници самоуправним општим актом ближе одређују неке услове за престанак радног односа а исто тако и неке елементе односа који се успостављају приликом престанка радног односа. За све случајеве престанка радног односа радници самоуправним општим актом одређују поступак пред надлежним органима — надлежним за доношење одлуке о престанку радног односа.

Према члану 211. Закона о удруженом раду радници самоуправним општим актом утврђују време за које је радник дужан да остане на раду ако је дао изјаву да жели да престане са радом — то време не може бити дуже од шест месеци. Такође се према члану 211 и 197. Закона о удруженом раду самоуправним општим актом одређује за које се повреде радних обавеза може изрећи мера престанка радног односа. Слично је са одредбама члана 212, Закона о удруженом раду која предвиђа да се самоуправним општим актом одређује поступак утврђивања одговорности радника за случај када је радник својм неодговорним односом према раду довео организацију у економске тешкоће због којих је престала потреба за радом неких радника и у ком случају раднику који је скривео тешкоће може престати радни однос.

Још пре доношења Устава СФРЈ од 1974. г. утврђено је правило да раднику услед технолошких промена не може престати радни однос тј. да нема престанка радног односа за радника који је „технолошки вишак“. Такву одредбу садржи Закон о удруженом раду у члану 213. Чланом 188. Законом о удруженом раду је предвиђено да се права радника чији је

„рад постао непотребан” услед технолошких промена (право на други посао, преквалификација, доквалификација и сл.) регулишу самоуправним општим актом у складу са законом.

Самоуправним општим актом одређују се услови и начин престанка радног односа када је предвиђен поступак за престанак основне организације удруженог рада у којој радник ради или у случају покретања поступка за престанак радне организације у чијем се саставу налази основна организације у којој радник ради.

Право радника на сталност у раду је у самоуправном социјалистичком друштву — право да радник ради друштвеним средствима све док има објективних услова за то — и тиме се реализује једна од битних компоненти права на рад у класичном смислу али и у савременом смислу. Сличне гаранције постоје у нашем праву и за раднике код послодаваца.

ј) Самоуправно регулисање остваривања и заштите права радника

Члановима 181-183 и 220-226. Закона о удруженом раду регулисано је остваривање и заштита права радника на раду и по основу рада. Републички и покрајински закони о радним односима такође садрже одредбе које се односе на остваривање и заштиту права радника. И ако се ова регулатива може означити више него потпуна у класичном смислу, за њену потпуност у једном новом смислу потребна је и самоуправна регулатива у овој области. Самоуправним општим актима, зобг тога и у складу са законом, радници утврђују поступак остваривања и заштите права радника и надлежност самоуправних органа уколико законом нису одређени односно уколико је законом предвиђено самоуправно регулисање. Нарочито је значајно самоуправно регулисање надлежности и поступка по захтеву радника за преиспитивање донете одлуке или преиспитивање „ћутања” када одлука није донета. Треба рећи да радник може тражити преиспитивање сваке одлуке односно заштиту било ког права и једино је ограничење да радник постави захтев у законом утврђеном року. Поступање и надлежност у овом поступку нису потпуно законом регулисани. То је потребно регулисати самоуправним општим актом.

Ради потпуности информације о заштити права радника овде треба додати да радник има право ако је незадовољан одлуком по захтеву за преиспитивање (или одлука није донета) да се обрати суду удруженог рада и да тражи заштиту својих права у року који је утврђен законом.

Посебно је значајно да раднику који налази да одредба самоуправног општег акта нису у складу са другим самоуправним општим актом, законом или уставом, има право да се обрати суду удруженог рада односно уставном суду тражећи да се спорне одредбе ставе ван снаге. Тим путем радник штити уставност и законитост самоуправних општих аката а истовремено штити своје право да регулише међусобне радне односе (или га на посебан начин остварује) у складу са уставом и законом и гарантованим правом на рад.

Као што се види из овог сумарног излагања, право на рад, односно право на раду и по основу рада, остварује се кроз утврђивање одређеног поступка и самоуправних и правних средстава за остваривање и заштиту права радника. Та заштита је врло развијена унутар организације удруженог рада и ван ње укључујући и судску заштиту. Ово је не само значајна демократска тековина него и значајан облик остваривања и заштите права на рад.

*
* *
*

Учешће радника у самоуправном регулисању радних односа у самоуправном социјалистичком систему као што се види, представља значајно право радника само по себи али изнад свега и значајно право у остваривању права на рад односно у извршењу уставних одредби у погледу права на рад. На право на рад се најчешће гледа као на право које се пре свега тиче незапослених а у социјализму се оно тиче свих. Право на рад се код нас тиче и запослених и то у двоструком смислу: Прво оно је право које гарантује одређен положај и права на основу рада а затим право коме одговара обавеза стварања све повољнијих услова за остваривање права на рад за оне који ће тек да траже посао односно за оне који су привремено незапослени. Према томе самоуправно регулисање радних односа је израз права на рад и истовремено једно од средстава за његово остваривање.

др Влајко Брајић

