

ги поступак. Посебно је обрађен приговор против рјешења на основу вјеродостојне исправе. О правној природи овог приговора (чл. 55. ЗИП), писац поставља питање да ли је он уопште правни лијек. Функција овог приговора није да се преиспита законитост и правилност одлуке — рјешења о извршењу. Њим се изражава противљење дужника да се спроведе извршење у одсуству перфектне извршне исправе. Дужник то не треба да образлаже тврдњом да је рјешење о извршењу незаконито или неправилно, те да тражи да се оно укине и предлог повјериоца као неоснован одбије. „Овај садржај приговора не може се ни претпоставити, као што је по правилима ЗИП када правни лијек није образложен. Дужник се једноставно противи да се против њега спроведе извршни поступак одређен на основу вјеродостојне исправе. Ирелевантно је да ли зато што исправа нема својство вјеродостојне, што је неистинита или само зато што не пристаје да се против њега води извршни поступак. Зато ово правно средство одбране дужника *stricto sensu* и не спада у правне лекове, мада би га према употребљеном термину у ЗИП тако требало квалификовати.”

У трећој цјелини писац обрађује поступак обезбјеђења и мјере у оквиру њега. Извршни поступак као низ радњи суда, странака и других учесника води се у циљу принудног остварења досуђеног права или у циљу обезбјеђења будућег остварења права које је или које ће вјероватно бити досуђено. Глобално се тежи једном циљу, а етапно гледано су два — извршење као коначно остварење или само обезбјеђење будућег извршења права. Стога се у судском извршном поступку издвајају два: поступак извршења и обезбјеђења. По казивању писца, „сродност њихових процедура и телеолошка комплементарност у којој је примат на поступку извршења, дозвољава да се они означе једним називом, мада би била правилнија употреба термина који би јасно указивао на двојност овог поступка”.

Четврта цјелина се састоји од прилога у којима су презентирани: закони, уредбе, изводи закона, закључци са савјетовања. Овакав начин сједињавања грађе посебно је значајан за практичну употребу *Коментара*.

После сваке цјелине писац је изложио судску праксу, гдје се показао и као добар практичар. На тај начин правници практичари су у прилици да стечено знање упореде и употпуне разноврсним практичним рјешењима. После сваког члана *Коментара*, писац даје објашњења неопходна да би се правилно и јасно разумјела одредба. Приликом тога, писац пружа и многе корисне сугестије, критички се осврће, а то може бити од значаја када се буде радило на измјени или допуни Закона о извршном поступку.

Писац се служио разноврсним изворима што показује приказ богате библиографије из ове области, те наведени регистер прописа.

Из свега изложеног, *Коментар* топло препоручујемо како нашим правосудним органима, теоретичарима, тако и свима онима који су у прилици да се баве наведеном проблематиком.

мр Биљана Буричин

*Kahn-Freund's LABOUR AND THE LAW*, by Paul Davies and Mark Freedland, London, Stevens & Sons, 1983, str. 375

*Рад и право Otto-a Kahn-Freunda*, треће издање, чији су едитори Р. Davies и М. Freedland (наставници Оксфордског универзитета), ужива неподељено уважавање еминентних британских и светских стручњака радног права. Kahn-Freund је стигао из Немачке у Велику Британију по доласку нациста на власт, формиран у филозофско-теоријској традицији немачке правне науке, са широким познавањем социологије и стеченим

искуством судије Савезног радног суда Немачке. Дугогодишњи боравак у В. Британији му је омогућио да добро упозна и прагматичке (казуистичке) филозофије британских правника, обележја *common law*-а и специфичног британског система колективног преговарања. Дело Kahn-Freund-а представља ретко складан спој две различите филозофско-правне традиције, у чему лежи битно обележје стваралаштва Kahn-Freund-а уопште. Kahn-Freund често употребљује британска решења с одговарајућим решењима у другим земљама. При том, употребљава се не задржава само на чисто правним аспектима, праћено је у пожељној мери и објашњењима шире социолошке, историјске и културне позадине, која условљава таква решења. Указује се и на ограниченост упоредног метода, јер исте правне институције могу имати веома различити смисао услед различитости правних система. Отуда и резерве у погледу „трансплантације” институција из једног у други правни и политички систем. Дело садржи и примере из одговарајуће праксе — арбитражне, судске и сл., као и анализу законских аката из ове области.

Правницима који су се формирали у традицији континенталног правног система и студија није лако да разумеју систем колективног преговарања и радних односа у В. Британији, јер се у британској традицији индустријских односа и колективног преговарања праву не придаје ни приближно значај који оно има у континенталним државама. Не ради се овде само о посебној филозофији права и правног система већ и о посебној филозофији уређивања друштвених односа уопште, па последно и индустријских и радних односа. Otto Kahn-Freund нарочито инсистира на том обележју британских индустријских односа, базирајући целокупан свој структурни приступ на механизму колективног преговарања и споразумевања, као својеврсном социјалном идеалу.

Дело *Рад и право* се састоји од увода едитора и осам глава.

Глава I: *Увод* — Неколико рефлексција о праву и моћи (стр. 12—28), даје основне координате рада: систем колективног преговарања, оквири *common law*-а и употребљавање с одговарајућим принципима и институцијама других земаља. Сврха колективног преговарања почива на равнотежи колективних снага мениџмента (послодавац) и организованог рада (синдикат). Законска политика је увек почивала на томе да се радни односи не регулишу законом, док се то може ефективно учинити кроз колективно преговарање и споразуме, односно равнотежу снага социјалних партнера, као једном од великих достигнућа британске цивилизације. Интересантно је, међутим, да *common law* не зна ништа о равнотежи колективних снага. *Common law* је инспирисан вером (стварном или фиктивном) у једнакост индивидуа, бави се односима између појединаца што је у основи британског судства (чији је отуда допринос у развоју колективних радних односа врло мали). И не само да *common law* има врло ограничен значај за колективне радне односе, већ је и значај права уопште у овој области веома ограничен. Ограничена моћ права у погледу нивоа најамнина и нивоа запослености — као виталних питања, важи подједнако за капиталистичко као и за социјалистичко друштво. Ниво најамнина и запослености зависи много више од продуктивности рада, односа снага на тржишту рада, степена синдикалне организованости радника. „Право је од другоразредног значаја у људским пословима, а посебно у радним односима” (стр. 13). Као противтежа мениџменту, синдикати су ефикаснији него што је то право икад било или икад може бити. Ово није само тачно за В. Британију већ и за земље у којима је право играло већу улогу у развоју радних односа него у В. Британији.

У Глави II: *Извори регулисања* (стр. 29—64), расправља се о улози *common law*-а, о законској регулативи и о разграничењу између законодавства и колективног преговарања. Улога *common law*-а у стварању правила којима се регулишу односи између послодаваца и радника је од врло малог значаја. Казуистичко право делује *ex post*, док правила потребна за регулисање радних односа морају бити донета *ex ante*. Највећи део радне регулативе проистекао је отуда из колективних споразума (*collective agreement*) и законодавства. Улога законске регулативе је усмерена

пре свега на ограничавање моћи мениџмента и намерно је била усмерена на она питања која нису била обухваћена колективним споразумом (нпр. сигурност посла и др). В. Британија је класична држава колективног преговарања. Синдикати су традиционално неповерљиви према законодавству и његовој примени од стране судова у области радних односа, дајући предност колективном преговарању и методима мирног решавања колективних спорова — посредовању, арбитражи и сл. Ипак, нарочито од седамдесетих година овог века, законска регулатива у овој области осетно расте.

У Глави III: *Циљеви и методи колективног преговарања* (стр. 65—88), говори се о „помоћном” законодавству, као оној грани радног права која треба да омогући колективно преговарање, како у погледу њиховог стварања, тако и у погледу његове примене. Циљеви колективног преговарања су уједначавање снага мениџмента и организованог рада. Главни интерес мениџмента је увек био одржавање индустријског мира, а главни интерес рада стварање и одржавање извесног нивоа стандарда за одређени период. У погледу метода треба разликовати динамичко или институционално од статичког или уговорног преговарања. Статичко или уговорно преговарање значи да саме странке долазе да заједно преговарају и постижу споразум, затим се раздвајају, да би се опет састале када треба обновити споразум. „Уговорни” метод овде само значи да странке преговарају, а не и да ли колективни споразум има или нема правну снагу уговора. Насупрот овом је институционални или динамички метод, који се састоји у стварању сталних билатералних тела („joint industrial council”, „joint committee”) у којима су обе странке представљене у једнаком броју чланова. Странке препуштају овим телима да једногласно реше питања уређивања најамнина и других услова рада у индустрији. У В. Британији је динамички метод широко заступљен. Традиционална превласт динамичког метода у неким најзначајнијим гранама економије иде у правцу објашњења зашто се колективни споразуми не сматрају правним уговорима. Поистовећивање динамичког и институционалног метода не треба, ипак, апсолутизовати, јер је изразит пример динамичког преговарања, које је најмање институционализовано, преговарање shop steward-а на нивоу фабрике. Динамички метод преговарања, утицај обичаја и праксе преговарања и комплексна структура преговарања, као основне карактеристике британског система колективног преговарања, пружају објашњење за одсуство везе између индустријских односа и права. Ипак, било би погрешно сматрати да право није имало удела у обликовању колективних радних односа. Тај утицај се огледа у три дејства, о којима се говори у наредним главама.

Глава IV: *Колективно преговарање и право — Потпомагање преговарања* (стр. 88—122), посвећена је спремности на преговарање (willingness to bargain), која се веома много разликује од спремности на споразум. Спремност послодавца на преговарање с одређеним синдикатом не значи спремност на колективно преговарање уопште, већ на преговарање о одређеним питањима — предмету. Она не почива ни на каквој правној обавези ни за послодавца ни за синдикат. Обавештеност о пословним подацима, релевантним за закључење колективног споразума, служи олакшавању колективног преговарања. То, међутим, само по себи не ствара колективни споразум.

Глава V: *Колективни споразум и право — Подстицање споразумевања* (стр. 123—153), садржи део посвећен добровољним методама и део посвећен принудним методама. Кад је реч о добровољним методама, подстицање закључивања колективног споразума се огледа у правном регулисању примене мирне, посредовања, арбитраже, истраживања. Мирне, посредовање и арбитража имају увек за циљ (а често и истрага) долажење до колективног споразума. Заједнички именоватељ свих активности добровољних метода је намењен унапређивању колективних споразума, при чему ниједно од ових правила или институција није снабдевано било каквом правном присилом. На другој страни, у погледу принудних метода, пажња је посвећена принудној арбитражи, коју карактеришу два елемента — принудност поступка и принудност одлуке. Овакво принудно

уређивање услова рада је у В. Британији имало маргиналан значај и при- нудна арбитража је постојала кратко (1940—57), јер је у супротности са „духом“ (добровољности) британског система колективног преговарања.

У Глави VI: *Колективни споразуми и право — Поштовање споразу- ма* (стр. 154—199), пажња је посвећена двама аспектима социјалне функ- ције колективног споразума, који се изражавају кроз уговорну функци- ју — одржавање индустријског мира и нормативну функцију — извор правила о условима рада. Дакле, колективни споразум се може посмат- рати као уговор и као закон (у материјалном смислу), при чему се може рећи да уговорна функција иде пре свега у корист менишмента, а норма- тивна пре свега у корист рада. Пре доношења Закона о индустријским односима 1971, право је ћутало у погледу правне обавезности споразума, тј. није говорило ни да је колективни споразум уговор, нити да није уго- вор. Такође није било ничега у праву што би говорило да колективни споразум не би могао бити уговор уколико би странке то изричито желе- ле. Међутим, недостатак намере да се закључи правно обавезан уговор ни на страни послодавца ни на страни синдиката, био је укоренен у исто- рији и у самој структури динамичког метода преговарања. Из наведених разлога је веома тешко угурати колективне споразуме у калуп прав- них уговора. Отуда је већ 1974. укинут Закон из 1971 пошто се показа- ло да колективни споразум „странке не намеравају правно да примене, осим ако супротно није писмено изражено у самом колективном споразу- му“. Када се, пак, колективни споразум посматра као закон, матери- јална правила или норме колективног споразума су пре свега намењ- на заштита радника, односно одржавању нивоа најамнина и других ус- лова рада у корист радника. Нормативна функција колективног споразу- ма се огледа у његовом дејству на индивидуалне уговоре као „кристализи- рани обичај“. Без обзира на теоријски основ за то, аутоматска примена колективног споразума на одговарајуће уговоре о раду постоји без потре- бе да било која страна било шта посебно каже. Висина најамнине, одмори и др., регулисани колективним споразумом, постају одредбе уговора о раду и може их као такве одредбе, да прогумачи суд позван да изврши уговор о раду. То је дејство које, по општим принципима common law-a, мора бити везано за колективни споразум као извор обичаја.

У Глави VII: *Синдикат и право* (стр. 200—290), обрађена су питања слобобе организовања, closed shop-a, демократије и аутономије синдика- та. Синдикат се ствара врло рано у В. Британији, која је прва европска земља која је уклонила забрану синдикалног организовања — 1824. го- дине. Слобода синдикалног организовања је комплементарна колективном преговарању и представља *condicio sine qua* поп индустријских односа. Слобода организовања подразумева две ствари: непостојање забране или ограничења („негативни“ аспект) и постојање позитивних гаранција за њено поштовање („позитивни“ аспект). У В. Британији се говори о сло- боди, а не праву организовања, па отуда антисиндикална пракса, тј. могућност да послодавци намећу економски slabим и зависним радни- цима да се одрекну чланства у синдикатима, како би добили или задр- жали посао. Таква пракса је у току XIX века добила назив „document“ (у САД се називала „yellow dog contract“), а све до 1980, до доношења Закона о запошљавању, није била супротна праву. Слобода организовања као правни принцип је проглашена тек 1971 доношењем Закона о индус- тријским односима. Садашње право не чини ништа да заштити кандид дата за посао против антисиндикалне дискриминације, ништа што би спречавало послодавца да систематски одбацује синдикалне чланове, нарочито тзв. „активан“. Оно, међутим, штити већ запослене раднике, тј. оне који су закључили уговор о раду. Док је запослен, радник ужива три врсте заштите: прво, не може бити стављен у неповољнији положај у вези са условима рада, само зато што је члан синдиката; друго, опуно- моћени радник или shop steward не сме бити спречен у својој синди- калној активности у току рада, неопходној за припремање преговора на нивоу фабрике; треће, запослени радник не сме бити отпуштен због свог чланства или активности у независном синдикату, или одбијања да по- стане члан зависног синдиката (под доминацијом послодавца). Слобода ор- ганизовања се не штити само од радњи послодавца већ некад и од де-

ловања самог синдиката. С једне стране, синдикат је добровољна и аутономна организација, а на другој страни постоји заинтересованост синдиката за максималан број чланова, како би заиста могао бити противтежа меницименту. Заинтересованост за што већи број чланова се остварује кроз праксу обавезног синдикалног чланства — *closed shop*. У многим земљама слобода организовања и слобода неорганизовања иду скупа, па је *closed shop* забрањен. *Closed shop* клаузула, тј. да радник не може доћи до посла или га задржати ако није члан синдиката, у супротности је с основним принципима радног права — слободној доступности послова. Што се тиче режима доношења статута синдиката, правна политика је препуштала синдикатима доношење статута, без одређивања минимума садржине, чиме је потврђен принцип аутономије. Осим статутарних одредаба, увек су важну улогу играла и неписана синдикална правила — обичаји. Синдикат је, дакле, слободан у доношењу својих правила, али кад су једном донета, та правила морају бити примењивана без дискриминације према сваком члану, што је несводљив минимум демократске контроле у тзв. синдикалном праву.

У Глави VIII: *Синдикални спорови и право* (стр. 291—366), пажња је посвећена слободи штрајка, законитим и незаконитим циљевима штрајка, законитим и незаконитим методима и правним средствима. Разматрање о штрајку, као важном али не и централном проблему индустријских односа и радног права, мора поћи од истицања слободе штрајка, као суштинског елемента принципа колективног преговарања, без обзира што је штрајк последње средство (санкција) коме радници могу прибећи. Штрајк је потврда поремећаја у колективним радним односима, потврда поремећаја релативне равнотеже односа рада и меницимента. Иако је у великој мери тачно да су синдикати резултирали пре из штрајка, него обратно, у В. Британији је слобода штрајка ефективно наступила пола века по стицању слободе синдикалног организовања. Постепено се укидала, дакле, кривична, а потом и грађанска одговорност за учешће у штрајку. Тако слобода штрајка постоји иако нема правне норме која прокламује слободу штрајка. Што се тиче синдикалног спора (*trade dispute*), он се најпре схвата (од 1906. г.) као спор између послодавца и радника или радника и радника, да би се потом (од 1971) под њим схватили само спорови између радника и послодавца, који морају бити у вези са материјом запослености и услова рада.

Kahn-Freund-ово дело није писано као класичан уџбеник, пошто аутор свесно пажњу посвећује пре свега колективним радним односима у В. Британији, а знатно мање комплексу питања индивидуалног радног односа и уговора о раду. У таквом поступку Kahn-Freund се суверено креће и оставља упечатљив утисак и знајну сугестивност. Интересантно је, међутим, да је сам Otto Kahn-Freund као заступник колективног *laissez-faire*-а, изнео одређене сумње у погледу способности постојећег система колективног преговарања да одговори новим друштвеним потребама и захтевима. Тиме је показао спремност за преиспитивањем чак сопственог доприноса — прихваћене ортодоксије колективног радног права. Нарочито од краја седамдесетих година, законодавна рестрикција у погледу слободе синдиката и њихове преговарачке моћи у В. Британији као да даје за право онима који изражавају сумњу у даљи опстанак колективног *laissez-faire*-а. Међутим, још увек Kahn-Freund-ова конструкција британског система колективног преговарања и индустријских и радних односа представља инспиративну интелектуалну грађевину. Интерес за овим делом у правним и социолошким круговима код нас не треба да произлази једино из стручне потребе упознавања са специфичношћу британског система колективног преговарања, индустријских и радних односа. Дело неминуовно покреће дубља размишљања о начинима уређивања друштвених и радних односа, у чему право непосредно не би играло тако велику улогу. Оно такође подстиче и размишљања о могућој сличности, упркос дубоким разликама, између колективног споразума и друштвеног договора (о запошљавању, расподели средстава) у самостраном социјализму — нпр. у погледу (не)обавезности, непосредне (не)примењивости, што захтева посебно пажњу и простор.