

PRAVNO USTROJSTVO RADA U SVIJETLU SOCIJALNE ONTOLOGIJE

Čedomir Bogićević

In this paper, the author who is a renowned jurist deals with social and philosophical aspects of labour legislation and suggests the principles on which the Montenegrin Law on Labour should be based, as well as that the court protection of the rights of workers and public servants should be consigned to special labour courts.

*Svijet neće postići svoju
ravnotežu sve dok se ne bude
okretalo oko sunca rada*
(K. Marks)

Prolog

Svijet čine: civilizacija, rad, ljudi i međuljudski odnosi.

Vođeni socijalno-filozofskom doktrinom čuvene studije *Kuda ide ljudski rad* znamenitog francuskog sociologa rada i socijalnog filozofa, profesora humanističkih znanosti na pariskoj Sorboni, Žorža Fridmana (Georges Friedmann, 1902–1985),

kroz ovu raspravu želimo da ukažemo na neke osnovne ideje i teze za oblikovanje koncepta i skice Zakona o radu, kao i na izmjene i dopune Zakona o državnim službenicima i namještenicima, na kojima se radi u organima izvršne vlasti.

Socijalna filozofija objašnjava smisao društvene konstitucije i vrijednosti društvenog sistema i ljudske civilizacije, čuda nad čudima, kako je to isticao Karlajl, ili pak pojedinih njegovih strana i obilježja kao što su pravna filozofija, filozofija umjetnosti, istorija filozofije i sl. Za razliku od socijalne filozofije, socijalne nauke izučavaju pojedine vidove društvenog života – ekonomskog, političkog, pravnog, kulturnog i dr, svestrano sagledavajući njegove unutrašnje structure i međuzavisnosti.

Strukturni djelovi socijalne filozofije izučavaju posebne aspekte cjelokupnog sistema društvenih odnosa: socijalna deontologija – izučava strukturu društvene organizacije i sam sistem upravljanja društvenim odnosima sa aspekta određenih socijalnih ideja, socijalna gnoseologija – bavi se kritičkom opservacijom ontoloških i deontoloških sudova o sistemu društvene organizacije, socijalna ontologija – objašnjava smisao društvene statike i dinamike (E. Spektorski, *Istorija socijalne filozofije*)

Između nauke i filozofije postoji uzajamnost, interakcija i međuzavisnost, te jedna drugu inspiriše, nadahnjuje i dopunjuje. Empirijsko znanje daje jurisprudenciji tijelo, a filozofsko znanje daje joj duh (A. Fojerbah, 1775-1835). Filozofija je gozba umova (Platon) ili poezija pojmova (A. Lange). Filozofija se oslanja na naučna otkrića i teološka otkrovenja, odnosno na naučno iskustvo i religijsko prosvjetljenje, čime dobija čvršće oslonce za svoja uvjerenja, a nauka i religija potpuniji smisao. Filozofija oplemenjuje nauku intuicijama, hipotezama, konstrukcijama i idejama, a nauka se integriše u filozofiju putem sublimacije svojih naučnih dostignuća. Kant je upoređivao nauku sa jednookim polifemom kojem je filozofija dala drugo

oko, čime se želi kazati da nauka prima od filozofije ideje i stanovišta o kojima nema odgovore na pitanja koja sebi postavlja, a koje često nema ni filozofija, ali je dužnost filozofskog mišljenja da postavlja pitanja što je Imanuel Kant definisao kao trojstvo filozofske deontologije: Što možemo da znamo, što treba da činimo, čemu treba da se nadamo? Prošlost, sadašnjost i budućnost čine jedinstvenu misaonu koheziju u kojoj mrtvi vladaju nad živima, a prošlost je jedina istinita stvarnost koju ni bogovi ne mogu da izbrišu, a što je njemački prirodnjak i filozof Lajbnic predstavio filozofskim sistemom koordinacije mišljenja: sadašnjost je puna prošlosti, a bremenita budućnošću, pa se ne može razumjeti ni sadašnjost ni budućnost bez uporišta na prošlost.

I Sistem radnih odnosa – ideas forces

Ideja za skicu crnogorskog zakonodavnog sistema rada motivisana je i determinisana potrebom da se organizacija tog sistema uspostavi na priznatim filozofskim načelima i idejama, kako u oblasti socijalne filozofije, tako pogotovo na idejama socijalne ontologije prihvaćenim u istoriji civilizacije i modernoj svijesti o bitku, mišljenju i vremenu, a opredmećene su u povodu projekta nadležnih organa izvršne vlasti na izradi novog Zakona o radu.

Radni odnosi su najvažniji društveni odnosi, koji su u temelju položeni na pravo na rad i slobodi rada, socijalnom blagostanju, ekonomskoj i industrijskoj demokratiji, pravičnom uređenju odnosa rada, socijalnom miru, u čijem je centru radnik kao subjekt rada i njegovo ljudsko dostojanstvo.

Postojeći Zakon o radu tipični je izraz negacije integriteta i subjektiviteta nosilaca svijeta rada koji radnika posmatra i statusno određuje samo kao sredstvo za proizvodnju profita, a ne kao ravnopravnog subjekta u odnosima sa svijetom kapitala,

redukujući supstancijalna svojstva rada na pravni položaj rada bez subjektiviteta, pretvarajući ga u objekt rada, ignorantski se odnoseći prema cjelokupnoj civilizaciji i istoriji za čovječno uređenje odnosa rada, dovodeći ga u položaj najamnog radnika putem ugovora o o kupovini radne snage (*locatio conductio operis*), čime je nekadašnji gospodar svih tokova društvene reprodukcije došao, kroz procese ekonomske i socijalne tranzicije, u položaj sredstva za stvaranje profita u kojem je i sam pravno-istorijski pojam *radnik* pretočen u termin *zaposleni*, što je ne samo juristička, nego i etičko-socijalno-filozofska preobazba koja nosioca rada od subjekta transformiše u njegov objekt. No, za ovu istorijsku konverziju (1989 – AB revolucija, kada su sami radnici srušili epohalno dostignuće ljudske civilizacije: samoupravni socijalizam), krivi su i sami radnici jer su dragovoljno prihvatili da breme slobode zamjene teretom najamnne pozicije što će biti predmet neke buduće velike filozofsko-istorijske i naučne analize ovog društveno-istorijskog preobražaja položaja radnika u produkcionim odnosima i samom procesu uređenja rada.

Uređenje odnosa rada ne može da zavisi od pravnog režima svojinskih oblika jer je civilizacija stvorila objektivno međunarodno radno pravo univerzalnog i regionalnog karaktera, kako preko međunarodnih paktova UN, tako i preko međunarodnih konvencija i protokola MOR-a, tako da radno-pravni i drugi odnosi rada nijesu u korelaciji sa svojinskim režimom političkih zajednica, jer bi u suprotnom imali robovske i feudalne sisteme, nego je civilizacija rada ustrojila njihovo uređenje na temelju subjektiviteta i ljudskog dostojanstva činilaca rada.

Novi koncept Zakona o radu treba da počiva na principima:

1. Radnik i poslodavac, vlasnik kapitala, treba da budu saradnici u procesu izgradnje radnih, socijalnih, industrijskih i društvenih odnosa, gradeći poslovni uspjeh korporacije kao

zajedničko dobro na svojini kao socijalnoj funkciji, koja obavezuje.

2. Radnik treba da je građanin privrednog društva sa izraženim subjektivitetom, kako u pravnom položaju uređenja rada, tako u izgradnji proizvodnih i industrijskih odnosa.

3. Mora se dokrajčiti menadžerski despotizam kao izraz nedemokratskog uređenja rada i despotizma industrijskih odnosa.

4. Uređenje rada treba da počiva na principima ravnoteže subjekata rada, svijeta rada - kao nosilaca znanja, sposobnosti i kreacije, i nosilaca kapitala, koji je samo vlasnik proizvodnih sredstava, ali nije i vlasnik personalnog supstrata privrednog društva u bilo kojem organizacionom obliku. Kapital je mrtva kategorija bez znanja, uma i kreacije (*creatio nihil a intellectu*). Vlasnici kapitala u Crnoj Gori nijesu to postali svojim radom, nego tranzicijom svojinskih oblika čime su postali vlasnici egzistencije subjekata rada. Trgovački kapital u privrednim društvima je samo jedan strukturni element - materijalni, dok je drugi personalni - radnici, čije jedinstvo i ravnoteža doprinose unapređenju i stabilnosti industrijskih odnosa. Ravnoteža je temeljni princip prirodnih i društvenih zakonitosti.

5. Sistemu demokratije u sferi političkih pdnosa treba, analagno, da odgovara sistem ekonomske i industrijske demokratije u sferi privrednih odnosa (R. Dal, politički i ekonomski filozof).

6. Uređenje rada mora da se zasniva na oblicima radničke samouprave, kroz različite vidove učešća u odlučivanju i participaciji, kako u procesima odlučivanja, tako i u procesima konsultacija, jer su to zahtjevi ekonomske, pravne, psihološke, socijalne i moralne prirode. To je snažno zagovarao veliki francuski sociolog rada Ž. Fridman, dok je filozof Ž.P. Sartr, koji je 1971. bio u posjeti Crnoj Gori, snažno inspirisan idejom samouprave, rekao: *Vaša je zemlja otjelotvorenje mog filozofskog učenja o čovjeku i ljudskom društvu.*

7. Treba riješiti prethodno pitanje *rationae materiae* Zakona. Da li će to biti kodifikacija različitih oblasti uređenja rada, na što upućuje postojeći naziv Zakona, ili će se zadržati samo na unapređenju radnih odnosa? Potpuna kodifikacija je nemoguća i ne postoji nigdje u uporednom pravu. Razmisliti da se u opšti zajednički režim rada, inkorporiraju službenički odnosi, kao specifični radni odnosi državnih, javnih i lokalnih službenika, čime bi se dobio jedinstven i koherentan sistem uređenja rada, ali i izrazile specifičnosti u pojedinim oblastima.

8. Zakon o radu treba da je po svojoj jurističkoj vrijednosti minimum prava kojim se uređuju odnosi između svijeta rada i svijeta kapitala. Odnosi *sub plus ultra supstancionem i in favor laborem* (više od zakonskog, odnosno u korist radnika) uređuju se kolektivnim ugovorima, kao oblikom istorijske emanacije i slobode rada kojom poslodavci i radnici, na temelju jednakog položaja, autonomno uređuju odnose rada. Dakle, odnosi rada ne mogu se uređivati samo zakonom, a pogotovo ne individualnim ugovorom o radu koji je samo akt o inkorporaciji radnika u zajednicu rada čiji su odnosi zasnovani na izvorima međunarodnog radnog prava – univerzalnim i regionalnim, od Deklaracije o pravima čovjeka OUN 1948, Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima 1967, preko Konvencija i Preporuka MOR-a, prava EU – Povelje o osnovnim pravima EU i Evropske socijalne povelje, te nacionalnih pravnih izvora – ustava, zakona i kolektivnih ugovora o radu. Sloboda uređenja rada počiva na kolektivnom pregovaranju, bilo u oblastima, granama ili jedinstveno.

9. Novčana potraživanja po osnovu rada radnika prema poslodavcu ne mogu da zastarjevaju. Ta potraživanja predstavljaju radnikovu zaradu, koja se smatra, u teoriji radnog prava, imovinom radnika, pa kako imovinska prava čine svojinu, to svojinska prava ne zastarjevaju, iako svijet kapitala želi da postavi granice vremena njihovog potraživanja putem zastarnog roka.

Novčana potraživanja iz osnova rada – zarade, nijesu obli-gaciona potraživanja i zahtjevi, nego potraživanja iz osnova stvarnih prava i kao takva su nezastariva. U crnogorskom običajnom pravu zarada se zvala: muka, tekovina, stečevina, zamuka, krvoločina.

10. Korporacija (privredno društvo, preduzeće, kompanija) je ne samo ekonomska nego i socijalna institucija.

11. Razviti koherentno sistem pravnih lijekova – putem pravnog lijeka žalbe kao devolutivnog i suspenzivnog dejstva tog lijeka u sistemu interne zaštite prava radnika, jer je žalba jedini pravni lijek, dok su ostali instrumenti pravna sredstva – redovna i vanredna, što znači da odluka donijeta u prvom stepenu ne može biti konačna dok se ne iscrpe instancijski pravni lijekovi u drugom stepenu.

Treba reafirmisati, putem revandikacije, uvođenjem međunarodnih pravnih termina u naš pravni sistem: *radnik* umjesto pojma zaposleni (prvi pojam izražava stvaralački subjektivitet i esencijalnu poziciju u odnosima rada, dok je drugi odraz statusa koji se oblikuje subordinacijom, menadžerskim despotizmom i isključivanjem svakog subjektiviteta u odnosima rada, te pojma: *pravedna zarada* (plata), umjesto postojećeg ustavnog termina: odgovarajuća zarada, što su supstancijalne razlike. Prvi upućuje na ljudsko dostojanstvo u procesima vrednovanja ljudskog rada sa socio-ekonomskog i kulturološkog aspekta, dok drugi upućuje na isključivo pravo poslodavca da utvrđuje visinu zarade, na što je radnik prinuđen i pored instrumenata kolektivnog pregovaranja, jer je ekonomski slabija strana u radnom odnosu.

Socijalnu harmoniju organizacionih oblika rada – privrednih društava, ustanova i organizacija, sa stanovišta unutrašnje statike i sistema funkcionisanja, treba uspostaviti na idejama demokratskog uređenja rada po ideji – *per analogiam*: ako u političkoj sferi društva vladaju demokratski principi ustrojstva,

organizacije i upravljanja, to na istim idejama i principima treba da se zasniva unutrašnja organizacija rada, upravljanja i rukovođenja, a što znači sadejstvo i pluralizam demokratskih oblika organizacije između svijeta rada i svijeta kapitala, po načelima radničke samouprave i participacije i udjela vlasnika kapitala.

II Službenički sistem – specifični supstrat jedinstvenog korpusa radnog prava

Kada su u pitanju *službenički odnosi*, koji se odnose na pravni položaj državnih službenika u sferi državne i javne uprave i lokalnih uprava, treba iz našeg službeničkog sistema – Zakona o državnim službenicima i namještenicima izbrisati postojeću podjelu subjekata rada u ovoj oblasti na državne službenike i namještenike jer to ne odgovara crnogorskoj pravnoj, socijalnoj i etičkoj tradiciji. Još su Zakonom o činovnicima građanskog reda u Knjaževini Crnoj Gori iz 1902, svi angažovani u državnoj i javnoj upravi bili jedinstveno obuhvaćeni terminom činovnici, koji su razvrstani u devet platnih razreda. Pojam namještenik je odraz buržoasko-monarhističkog nasljeđa Kraljevine Jugoslavije, koji je Crna Gora ukinula 1953. godine jer je taj naziv negacija ljudskog dostojanstva, koji se preko namještenika odražava u vidu prostog izvršioca bez intelektualnih atribucija. Treba reći da je ovaj pojam ponovo uveden 2004. kada Crna Gora još nije imala definisan državno-pravni status, koji stiče 2006. kao nezavisni međunarodno-pravni subjektivitet. Ne stoje motivi da službenici vrše upravna ovlašćenja dok takve prerogative nemaju namještenici, jer i jedni i drugi vrše upravnu djelatnost države, a savremeno stanje jurističkih i tehnoloških odnosa upućuju na njihovo zajedničko funkcionalno dejstvo u vršenju upravnog rada, što savremena nauka u upravi smatra procesom interdisciplinarnog i multisaznajnog habitusa u vršen-

ju upravnih funkcija. Treba inkorporirati u crnogorski službenički sistem svečanu izjavu vjernosti, koje sada nema, osim kao preporuke putem Etičkog kodeksa da zaposleni u državnoj upravi trebaju biti lojalni državi, ali ne piše kojoj! Država Crna Gora nije imala subjektivitet 2004. čime se motivski anticipirao njen budući položaj u jednoj zajednici bez ikakvog subjektiviteta. Zakletva vjernosti nije što i stanje lojalnosti, jer prva etički, pravno i socijalno obavezuje na položeni zavjet putem griže savjesti, kao unutrašnje sankcije, za slučaj njenog kršenja, dok je druga izraz neželjnog i nevoljnog stanja u kome službenik državu doživljava kao nametnuti entitet kojoj samo služi inercijom svoga statusa ne prihvatajući u svojoj introspekciji njen državno-pravni i kulturološki subjektivitet.

III *Sudski sistem zaštite*

Potrebno je sudsku zaštitu prava radnika i državnih službenika povjeriti, *de lege ferenda* (u budućnosti), posebnim sudovima rada, jer su službenički odnosi dio radnih odnosa sa specifičnostima koje nameće priroda državne i javne službe, te je službeničko pravo dio radnog prava u procesima organizacije upravnog sistema. Time bi se stvorio jedinstven institucionalni sistem zaštite i jedinstvena judikatura pred jedinstvenim sudom rada, odnosno posebnim sudom za rad i sudom socijalnog osiguranja (a u drugom stepenu Sud rada i socijalnog osiguranja, kako je to zakonski uređeno u državi Sloveniji, ali i u mnogim zapadno-evropskim zemljama) u odnosu na sadašnji dualistički sistem: za zaposlene – osnovni sudovi, za službenike – Upravni sud, što je čisto vještačka, politička i neprirodna konstrukcija. Radno pravo je prije dva vijeka izašlo iz košulje građanskog prava, pa je veliki nazadak u kulturi radnog prava bilo ukidanje sudova rada, a još veći ukidanje pomorskih sudova. Time bi se doveo u ravnopravan položaj sistem sudske zaštite radnika i

službenika i jedinstven institucionalni sistem što bi vodilo koherenciji judikature i jednakog uređenja pravnih ustanova, u sada neprirodno udaljenim ustanovama čime bi se jače istakla i jednaka zaštita prava kao ljudskog prava, što upućuje na zaključak *de lege ferenda* da kontrolu i nadzor u službeničkim odnosima treba da vrši inspekcija rada, a ne upravna inspekcija koja treba da ima svoj djelokrug u procesima procesno-pravnog nadzora upravnog postupka u različitim pravnim oblastima. U pozitivnom sistemu sudske zaštite prava svih zaposlenih po osnovu rada vlada disharmonija i antagonizam sudske prakse. To vodi ka diskriminaciji pravne zaštite, kršenju ustavno-pravnih načela i negaciji svrhe sudskog sistema spram ljudskih prava i temelja međunarodnog prava.

Na zgradi Međunarodne organizacije rada (MRO, ILO – Ženeva), upisan je epitaf: *Si vis pacem corem iusticiam (Ako želiš mir primjenjuj pravdu). Neće biti slobode dok radnik bude rob* (K. Marks).

Literatura:

- Ž. Fridman, *Kuda ide ljudski rad*, 1958.
- E. Spektorski, *Istorija socijalne filozofije*, 1997.
- H. Hilf, *Nauka o radu*, 1963.
- L. Digi, *Preobražaj javnog prava*, 1935.
- A. Baltić – M. Despotović, *Osnovi radnog prava*, 1971.
- V. Brajić, *Radno pravo*, 1987.
- B. Šunderić, *Radni odnos*, 1989.
- J. Perlain, *Radni odnos*, 1978.
- B. Lubarda, *Leksikon industrijskih odnosa*, 1997.