

Radna prava¹

Jovan Babić

Filozofski fakultet, Beograd

1. Uvod: Pretpostavke

Nakon kratke analize moralnih pretpostavki uspostavljanja radnog odnosa, u članku se analizira institut slobodnog ugovaranja (*empoyement at will*), prema kome obe strane u radnom odnosu imaju apsolutno pravo da taj odnos prekinu „po volji“ kad god hoće i bez obaveze navodjenja ikakvih razloga. Ukazuje se na nemogućnost zadovoljenja osnovnog zahteva da ovaj institut bude moralno opravdan: na inicijalnu neravnopravnost koju on sadrži. Nakon toga se analiziraju radna prava, za koja se pokazuje da predstavljaju izraz moralnih ograničenja slobode sadržane u principu apsolutne dobrovoljnosti. Ukazuje se na potrebu navodjenja dobrih razloga u donošenju važnih odluka o zasnivanju, toku, i naročito, prekidanju radnog odnosa i analiziraju razlozi koji moraju da se zadovolje da bi se opravdalo otpuštanje sa posla.

Ključne reči: Zaposlenje po volji; pravo na rad; pravo na zakonski postupak, dobar razlog; otkaz.

Ako se život, u ekonomski relevantnom smislu, definiše kao delatnost postavljanja ciljeva i pokušaja njihovog realizovanja², onda se **sloboda**, kao definicioni sastojak života,³ može smatrati osnovnom i polaznom pretpostavkom u svakom

¹ Objavljeno u časopisu *Sociološki pregled*, 4/2008, str. 479-507.

² Cf. J. Babić, „Smisao i vrednost rada“, *Zbornik Matice srpske za društvene nauke*, Novi Sad, 2/2007, str. 9.

³ *Postavljanje ciljeva* podrazumeva slobodu kao moć odlučivanja (o tome koji će se cilj postaviti), moć koja će u stvarnosti proizvesti nešto što bez odluke da toga bude ne bi bilo. To znači da se pod „životom“ ovde ne uzima život u biološkom smislu, već racionalni život, život slobodnih aktera koji su u stanju da proizvode vrednosti, i da kroz ove vrednosti sebe, svoj život, realizuju prema svojim preferencijama i

ekonomskom odnosu. Ona je uslov mogućnosti ali i izvor motivacije da se ciljevi uopšte postavljaju. Ali ona je pretpostavka i u jednom drugom, direktnijem, smislu: da je ekonomski proces slobodan u elementarnom smislu da je *razmena*, koja predstavlja suštinu ekonomskog odnosa, slobodna sa obe strane, da su obe strane načelno ravnopravno, sporazumno i dobrovoljno ušle u taj odnos koji se onda može tretirati kao pothvat na obostranu korist i kao pothvat u kome obe strane slobodno postavljaju svoje ciljeve. Ropski rad, milostinja, dobrovoljni priloz, racionisanje u slučajevima nužde, i slično, nemaju karakter ekonomskog odnosa upravo zato što ova pretpostavka slobode i njene načelne ravnopravne distribucije nije zadovoljena. Recipročnost i načelna simetrija su pretpostavke postojanja i valjanosti svakog ekonomskog odnosa.

Dva osnovna ekonomska odnosa, radni i kupoprodajni, imaju ovaj karakter. U oba se dešava u osnovi ista stvar: sporazum dve strane koji je po pretpostavci slobodan a koji ishodi u činu slobodne kupovine i prodaje, pri čemu neka vrednost menja vlasnika za neku cenu. (To znači da je radni odnos podvrsta kupoprodajnog odnosa, o čemu više kasnije). *Cena* je, ili bi trebalo da je, ono mesto gde se dve volje slobodno susreću, iako je svaka od njih, po pretpostavci, takodje faktički spremna na ishod različit od onog koji je izražen u konačnoj ceni: prodavac bi prodao za jeftinije, kupac bi platio skuplje, radnik bi radio i za manje, poslodavac bi platio i više. Sloboda se sastoji u tome da se oni sreću u tom medjuprostoru u kome se njihove spremnosti preklapaju, slobodno formirajući cenu, cenu robe ili cenu rada, u principu na isti način. To je takodje suština načela slobodnog tržišta u kome slobodna kompeticija daje ono što bi se uslovno moglo nazvati „istinitom cenom“. Uslovno zato što ta cena, koja god da je, bi mogla biti i drugačija pa bi opet bila „istinita“.

Atribut „istinita“ ne upućuje ni na koji određeni iznos, već samo na to da su obe strane *slobodno* na tu cenu pristale, da su se tako dogovorile, da nijedna od njih nije bila *prisiljena*, i da je volja svake od njih u potpunosti došla do izražaja u zajedničkoj odluci koja predstavlja čin kupoprodaje u trgovini, ili u davanju i primanju posla u radnom odnosu, odnosno činu zaposlenja, ugovoru o (nekom) radu. Čini se, dakle, da ovde imamo jednu fundamentalnu pretpostavku *inicijalne jednakosti* u samom procesu

projektima. Vrednosti koje se tako unesu u život predstavljaju inventar postignuća, učestvuju u vrednosti samog života čineći konstitutivni deo njegovog smisla, a zadovoljenje preferencija i uspešna realizacija postavljenih projekata predstavlja uspeh i sreću koji su u ekonomskom smislu cilj života.

donošenja odluke. Obe strane su inicijalno jednake, i to, pored ostalog, podrazumeva da obe strane mogu da se povuku iz ovog procesa. Nijedna strana ne zavisi u potpunosti od druge strane, i obe mogu svoj interes da zadovolje na nekom drugom mestu ili sa nekim trećim: poslodavac može naći drugog radnika, radnik može naći drugi posao, kao što kupac može otići na drugo mesto a prodavaca može sačekati drugog kupca. (To je osnovni razlog moralne neprihvatljivosti monopola, koji ovakvu mogućnost isključuje). Ovu pretpostavku možemo odrediti i kao pretpostavku *simetrije* između dveju strana, načelnu simetriju u snazi dveju strana. U tom slučaju sporazum koji je postignut je na obostranu korist, on je dobrovoljan, zasnovan na pristanku, slobodan.

Reč „snaga“ ukazuje na dimamički, i na praktički karakter ove relacije. To da ima praktički, a ne teorijski, karakter znači da se konačne veličine određuju odlukom, i da se ove veličine ne mogu unapred egzaktno odrediti ili izračunati, što znači da ekspertiza može da se pojavi tek na osnovi podataka o donesenim odlukama, a ne odmah na početku, pre nego što su odluke o tome šta se hoće donesene. Da ima dinamički karakter znači da konačna odluka nije unapred određena već da se ona formira činom u okviru jednog domena u kome odluka može biti različita a da to uopšte ne promeni njenu validnost.

U ekonomiji se to vidi u načinu na koji funkcioniše ponuda i tražnja: promene i u ponudi i u tražnji imaju učinak na cenu, tj. na mesto gde će biti locirana tačka na kojoj će se dve volje sresti. Ako se ponuda povećava cena će padati, a ako se povećava tražnja biće obrnuto. Spremnost da se proda za manje ili da se plati više je sastojak načina na koji se cena formira, i upravo u tome se, u ovom slučaju, i sastoji sloboda odlučivanja, koja je ustvari sloboda pregovaranja. Ova spremnost je međutim omedjena dvema, po pretpostavci udaljenim, tačkama koje označavaju najnižu cenu za koju se može prodati i najvišu cenu koja može da se plati, i bilo koja cena koja se konačno formira mora da se nadje u tom okviru, i unutar te cene pregovaranje teče, takoreći, kao postupak dopuštenog ili legitimnog ucenjivanja; moment međusobnog ucenjivanja je prisutan u implicitnoj pretnji odustajanjem, pretnji koja svoj direktniji vid dobija u zasnivanju radnog odnosa nego u kupovini, i koja se podrazumeva stvarnu mogućnost da radnik ode na drugo mesto gde će biti bolje plaćen a poslodavac da će naći drugog radnika koji će raditi za manju zaradu. Ali ova činjenica označava i to da je svaka cena unutar tog okvira slobodna, da je

prihvaćena slobodno, i da je načelo inicijalne jednakosti, potrebno za postojanje ove slobode, zadovoljeno. Ako bi cena izašla iz tog okvira imali bismo situaciju u kojoj više nema slobode pregovaranja, i (ekonomski) normalno je očekivati da će strane u procesu odustati. Ali pretpostavka slobode je i ovde zadovoljena, jer je odustajanje takodje slobodno. Tek ako nema mogućnosti odustajanja može se reći da je jedna od strana prisiljena i da nije slobodna, ali takodje se može reći da plaćeni iznos nije cena već ga treba označiti nekim drugim terminom: iznuda, nametanje, otimanje, prevara, pljačka.

Medjutim i tačka na kojoj se odustaje je dinamička (i slobodna), jer ona zavisi od hijerarhije preferencija, a ovu hijerarhiju svako sebi slobodno postavlja. Ako je nekom veoma stalo do nečega on će to staviti visoko u hijerarhiji svojih preferencija. Ako je nekom kolekcionaru izuzetno stalo do određene slike on će, ako treba, žrtvovati budućnost svoje dece i kupiti sliku. Potpuna sloboda. Šta tome fali?

Naizgled ništa. Budući da je sloboda bazična pretpostavka u uspostavljanju svih ekonomskih relacija čini se da je nemoguće išta zameriti ako je sloboda maksimalna i, štaviše, potpuna. Obe strane dobijaju tačno ono što žele, relacija je potpuno simetrična, neprisilna, i na obostranu korist. Za kupoprodajni odnos, uzet apstraktno, čini se da ovde ne može biti zamerke, pod uslovom, naravno, da su pretpostavke za koje se uzimaju da su prisutne stvarno prisutne, da su istinite. To su gore opisane pretpostavke o simetričnosti, recipročnosti i dobrovoljnosti. Recipročnost povlači da je korist obostrana, dobrovoljnost odsustvo prisile, a simetričnost da postoji inicijalna jednakost koja isključuje neravnopravnost. Sa moralne tačke gledišta simetrija je ovde najzanimljivija. Ona podrazumeva da su obe strane *zainteresovane*, ali takodje da zainteresovanost bilo koje strane nije takva da ona ne bi mogla odustati, što nam dopušta da kažemo da je obema stranama načelno *jednako* stalo da realizuju ono što relacija podrazumeva, kupovinu, odonsno prodaju. Intuitivno to nam ipak može izgledati kao različito: roba je kod prodavca, on je ima, kupcu koji je nema je ona potrebna, dok prodavcu koji je ima ona nije potrebna, pa može izgledati da je prodavaca jači od kupca, on je u stanju da ucenjuje kupca perspektivom odustajanja od same prodaje i tako lišavanjem kupca onoga što mu treba i što on želi. To je inicijalna intuicija. Ali mi takodje znamo da, po pretpostavci, prodavac *živi* od zarade koju ostvari prodajom, što se pokazuje i u jednom zanimljivoj lingvističkoj/jezičkoj asimetriji: prodaju možemo, što i činimo, da označimo kao *rad*, dok

se kupovina uobičajeno ne doživljava kao rad, iako ona može biti jednako naporna, i čak napornija jer uključuje, pored onog odlučivanja sadržanog u pregovaranju oko cene, još i odluku da se nešto kupi, kao i šta i gde da se to kupi. Što opet kupca stavlja u poziciju jačega, jer povlači (blagu) pretpostavku da on *lakše* može odustati od (neke određene) kupovine, dok prodavac svoju robu *mora* da proda(je). Ali kada se cena odredi i kupovina/prodaja obavi izgleda da nema zamerke u ovom osnovnom smislu, smislu koji povlači pretpostavka o simetriji, tj. načelnoj jednakosti dveju strana u procesu. I zaista, kao što kupac može odustati da kupi kod nekog prodavca i otići drugom (ili odustati od kupovine uopšte), tako i prodavac može sačekati, i dočekati, drugog kupca, koji će njegovu robu kupiti po ceni koju on odredi (ili može spustiti cenu pa svoj proizvod konačno zaista prodati).

Da li ista shema razmišljanja može da se primeni i na radni odnos, odnos u kome status robe dobija rad, koji tako treba da bude vrednovan kroz svoju cenu kao i svaka druga roba? Da li je rad roba kao i svaka druga, ili je njegova priroda takva da za rad važe, ili treba da važe, drugačiji kriterijumi, u pogledu formiranja cene, i u pogledu drugih relevantnih parametara, pre svega onog koji se odnosi na odustajanje i mogućnost odustajanja. Rad je neophodan za život⁴, ali i roba je takodje potrebna, ili neophodna, za život, kako je gore definisan (kao delatnost postavljanja ciljeva i pokušavanja njihove realizacije). Ako razlike postoje one moraju precizno da se utvrde i obrazlože. U ostatku teksta će upravo to biti zadatak. Prvo ćemo razmotriti pojam zaposlenja po volji (*employment at will*), zatim njegova stvarna ograničenja i potrebu za moralnom i zakonskom artikulacijom tih ograničenja kroz sistem zaštite slabijih u radnom odnosu, posloprimaca, u odnosu na jače, poslodavce. Ta ograničenja će dobiti formulaciju *prava*, i navešćemo jedan složeni spisak tih prava koja nemaju sva svoju pravnu, legalnu formu a ipak postoje i poštuju se. Jedna karakteristika tih prava će biti nezavisna od ove nejednakosti u moći, to je svojinski aspekt ne nad rezultatom rada, koji je unapred prodat, već nad prilikom da se radi, koja se postepeno sa sve većim intenzitetom prisvaja. Neka od tih prava će opet biti sasvim svodiva na ekonomsku računicu. A neka će u potpunosti zavisiti od stepena senzitivnosti koji je razvijen u nekom društvu u nekom trenutku. Zatim ćemo preći na eksplikaciju obaveza i dužnosti koje proizlaze iz rada, i na moralni

⁴ Cf. J. Babić, „Smisao i vrednost rada“, *op. cit.*, str. 16ff.

aspekt tih obaveza, kao i moralne granice sadržane u osnovnim obavezama na čemu se grade druge, nove, obaveze koje proizlaze iz ograničenja onih osnovnih obaveza, pre svega obaveze poslušnosti u izvršavanju radnih zadataka. Obradićemo ova dva nivoa obaveza i njihovu vezu. Na kraju, pokušaćemo da izvedemo zaključak o prirodi „ljudskih resursa“, resursa koji su u jednom smislu resurs kao i svaki drugi, a u drugom smislu nešto sasvim različito od bilo kakvog „resursa“.

2. Dobrovoljni ugovor o zaposlenju (*Employment at will*)

Zaposlenje se bitno razlikuje od kupovine (ili prodaje), iako je osnovna shema u ekonomskom smislu ista. I ovde se u načelu podrazumeva da postoje slobodni uslovi u uspostavljanju odnosa, da je čin ulaska u odnos dobrovoljan i da je na obostranu korist. Takodje se uzima da je distribucija moći u procesu konstituisanja ovog odnosa stvarno simetrična, uz specifične razlike koje mogu da u datim okolnostima dovedu do neravnoteže u ovoj simetriji i dovedu do faktičke neravnopravnosti. Kao što u kupoprodajnom odnosu i kupac i prodavac imaju zalihe svojih prednosti koji u nekoj specifičnoj situaciji mogu da prevladaju dajući prednost jednom od njih, tako i u radnom odnosu može da se, na primer, desi da potencijalni budući radnik raspolaže takvim kapacitetom mogućnosti da uopšte ili teško može da se zameni. U takvoj situaciji poslodavčeva pregovaračka moć je znatno oslabljena, dok je radnikova u domenu mogućnosti ucene.

Ali ovakva situacija je verovatno veoma retka i sasvim sigurno netipična, zato što je podrazumevana implicitna ucenjivačka moć zaista distribuisana neravnopravno, ali ne na obe strane i po nekoj slučajnosti (kako kad), već po pravilu praktično uvek u korist poslodavca. Poslodavac je obično jači, i to znatno, nesrazmerno, jači u ovom procesu pregovaranja, iz više razloga. Pre svega rad je neophodan za život, dok je ulaganje u rad neophodno samo za postojanje procesa rada i u tom smislu nije „nužno“ ni za koga specifično već više predstavlja pokušaj koji može ali i ne mora da uspe, kao što uostalom često i biva.

Ova razlika ima veliku praktičnu važnost, pa je zavisnost jedne i druge strane od činjenice uspostavljanja radnog odnosa suštinski različita, a sloboda i stepen potrebe da se taj odnos uopšte konstituiše raspoređena potpuno neravnopravno. Drugo, u odnosu koji se uspostavlja jedna strana, poslodavac, će biti u posedu direktne kontrole druge strane, posloprimca, i deo odnosa koji se uspostavlja će se sastojati u tome da posloprimac treba da sluša i izvršava naloge poslodavca, a ne obrnuto, što znači da je distribucija kontrole, od trenutka ulaska u odnos pa nadalje, potpuno asimetrična. Ova perspektiva buduće kontrole daje svoj učinak od samog početka pregovaračkog procesa, i stavlja posloprimca u strateški slabiji položaj od poslodavca. Treće, perspektiva mogućeg (budućeg) prekida radnog odnosa, kao i perspektiva da se nadje zamena, daje posloprimcu radikalno manju sigurnost, što u potpunosti dovršava ovu asimetriju. Izgleda da je od načelne simetrije na početku ostalo veoma malo.

Tako umesto simetrije imamo *asimetriju* koja povlači neravnopravnost i permanentnu opasnost od nepravde. Da bi se to ispravilo potrebno je odnos vratiti u onaj oblik u kome je on moralno opravdan, tj. u oblik simetrije. Tome služe *radna prava*. Smisao i razlog postojanja radnih prava je upravo u tome, da povrati pretpostavljeni balans na nivo načelne inicijalne jednakosti kako bi pravda bila zadovoljena. Radna prava su ograničenja osnovne slobode koja čini suštinu pregovaranja, ugovaranja i slobodnog prihvatanja sporazuma, onako kako svaka strana nalazi da je u njenom interesu. Pošto svako ograničenje mora da se opravda potrebno je ukratko razmotriti glavne poente u prvobitnoj shemi slobodnog odlučivanja, da bi se moglo tačno reći šta je opravdanje za ograničenja nečega što je načelno očigledno opravdano a što ipak na osnovu valjanih razloga treba ograničiti. Cilj svih tih ograničenja je da se ukloni ili umanju diskriminacija koja proizlazi iz uočene neravnopravnosti u radnom odnosu i njegovom zasnivanju, ali sa druge strane svako ograničenje slobode predstavlja jednu diskriminaciju u odnosu na opcije koje se tim ograničenjem onemogućavaju ili regulišu. Šta je to u osnovnoj shemi slobodnog ugovora loše da se ona mora podvesti pod rigoroznu kontrolu pomoću radnih prava? Da bi se na to pitanje odgovorilo treba izneti pozitivne i negativne strane slobodnog ugovaranja, i videti šta se tačno može opravdati na osnovu dobrih razloga.

Slobodno zapošljavanje, odnosno slobodno ugovaranje posla, podrazumeva obostrano prihvatanje da se sporazum može prekinuti u bilo kom trenutku slobodnom

voljom bilo koje strane, i bez navodjenja bilo kakvih izvinjavajućih razloga. Takvu slobodu podrazumevamo kada su u pitanju posloprimci, uz neka vrlo slaba minimalna ograničenja: niko ne zamera posloprimcu kada napusti posao zbog bolje plaćene prilike. Medjutim, ovakav stav ne važi kada je u pitanju poslodavac. Ako je odnos ravnopravan trebalo bi da obostrano bude dozvoljeno ono što je dozvoljeno jednoj strani. I zaista, kroz istoriju tako je i bilo. Podrazumevalo se da eksplicitni uslovi ugovora važe doslovno, i da su potpisnici ugovora mislili ozbiljno kada su ugovor potpisivali. Prema tome, sve što je bilo potrebno da se utvrdi da li je neka strana nešto zgrešila u odnosu na drugu stranu je da se pažljivo pročita radni ugovor i vidi da li je neka klauzula u njemu povredjena. Ono što nije sadržano u ugovoru nije moglo da bude nešto na što bi se bilo ko žalio. A ako je u ugovoru pisalo da strane pridržavaju pravo da bez ikakvog daljeg uslova ugovor prekrše onda je i to bilo i poštovano.

Ono što je ovde zanimljivo, u svetlu savremene doktrine o podrazumevanim pravima, da se u prošlosti podrazumevalo da da se ugovor može raskinuti u svakom trenutku čak i ako to u ugovoru nije bilo eksplicitno navedeno. „Po volji“ („At will“) je označavalo da ugovor postoji sve dok ga obe strane sporazumno žele, ali da on ne postoji čim bilo koja strana poželi da ga raskine. Obe strane su slobodne da po volji, bez navodjenja bilo kog razloga, prosto zato što tako hoće, raskinu ugovor. To praktično znači da svaki radnik može da u bilo kom trenutku da otkaz, kao i da poslodavac može bilo kom radniku da u bilo kom trenutku da otkaz, bez obaveze da navede bilo kakav razlog. Ono što je ne samo zanimljivo nego i važno u ovoj koncepciji je da, ako se otkaz može dati sa bilo koje strane i bez bilo kakvog razloga, ova formulacija pokriva i veoma sumnjive stvarne razloge (jer oni ne moraju da se navedu), i da onda pojam prava gubi svako uporište. Ako radnici imaju bilo kakva legitimna prava na radnom mestu onda ova doktrina o potpuno slobodnom odnosu ne može doslovno da se primeni, jer to pravo ne bi smelo biti prekršeno u davanju otkaza, pa više ne bi važilo da tu postoji potpuna sloboda. Oni interesi koji su zaštićeni pravima zapravo ne mogu ni biti predmet pregovaranja i ugovaranja.

Doktrina zaposlenja po slobodnoj volji bila je važeća doktrina u zapošljavanju toko dugog perioda vremena laissez-fair kapitalizma praktično sve do skora, kroz nekoliko vekova. Njeno postepeno ograničavanje rezultat je duge političke borbe tokom

devetnaestog i dvadesetog veka, i rezultiralo je uspostavljanjem složene mreže moćnih radničkih sindikata koji su bili u stanju da uspostave ravnotežu moći između poslodavaca i posloprimaca barem za potrebe pregovaranja. Kolektivni ugovori su bili rezultat⁵. Ali važno je shvatiti njenu pravu prirodu: ova doktrina ne povlači nikakvu nužnosti da u ugovor ne može da se unese klauzula o pravima. Ona označava samo to da sve što se broji treba da stoji u ugovoru koji je slobodno napravljen između onih strana koje ugovaraju uspostavljanje odnosa u koji te strane faktički ulaze, a ne da se sadržaj tih klauzula određuje sa neke druge strane, od strane države ili neke druge agencije. Velika priča o sindikatima je svoj vrhunac dobila, i mogla da dobije, samo uz pretpostavku važenja ove doktrine: ako radni odnos nije stvar slobodnog ugovaranja već spoljašnje regulacije onda sindikati gube razlog svog postojanja jer postoje nezavisni, po pretpostavci moćniji, mehanizmi reuspostavljanja simetrije moći potrebne za mogućnost pravičnog regulisanja ovog osetljivog odnosa.

I zaista, u vreme najdirektnijeg važenja *laissez-fair* kapitalizma, kada je doktrina slobodnog zapošljavanja po volji bila važeća pravna doktrina, i tada nisu svi bili podložni toj doktrini. To su bili pre svega radnici sa eksplicitnim ugovorima (kao što su kolektivni ugovori) koji predviđaju precizna pravila otpuštanja sa posla, kao i niz drugih pravila važećih za sve strane u procesu. Kada se ovome dodaju državni službenici koji po pravilu nikad nisu bili podložni doktrini zapošljavanja po volji (barem kada je u pitanju

⁵ U ovoj političkoj borbi, koja je nastala upravo kao refleks fundamentalne neravnopravnosti između posloprimaca i poslodavaca, stvorile je sindikate – nastali su *sindikati* kao instrument prikupljanja pregovaračke snage na slabijoj strani (koja bila dodatno oslabljena svojom „rasutošću“, činjenicom da pojedinačni radnik, kao pojedinac, u pregovoru sa poslodavcem nije imao skoro nikakvu stvarnu moć). Udruženi, radnici su postali ravnopravan partner, sposoban za stvarno pregovaranje. Otuda je bilo sasvim normalno da, u vremenima preovladjujućeg važenja doktrine o zaposlenju po volji, volja radnika bude prenesena na sindikate preko kojih treba da se dodje do konačne odluke: kolektivnog ugovora. Takodje, bilo je normalno i očekivanje, i zahtevanje, da *svi* posloprimci, svi koji predstavljaju jednu stranu u tim pregovorima, treba da budu stvarno ujedinjeni, da se ne dele (kako ne bi smanjili svoju pregovaračku moć) i da se nečlanovi u najmanju ne treba, kao štrajkbreheri, da aktivno umanjuju tu moć, ali i sa implikacijom da nečlanovi ne treba da uživaju plodove kolektivnog ugovora kome ni na koji način nisu doprineli (jer ako bi to bio slučaj oni bi se zapravo „šlepali“ – kao „*free riders*“ – na trudu i volji drugih). Ali kada je, i u meri u kojoj je, *država*, kroz nametanje spoljašnje ali obavezne regulacije, ušla u igru, ova situacija se promenila. Prvo je kolektivni ugovori su počeli da važe za sve, i za članove i za nečlanove. Zatim je uvedeno sve više regulacije čiji je cilj bio da se popravi slaba pregovaračka moć radnika (kroz uvođenje zakonskih ograničenja o radnom vremenu, sigurnosti na poslu, itd. – upravo onim stvarima koje su predstavljale stva sindikalne borbe). Sama potreba za pregovorima se ovim stalno umanjivala. To je osnov utiska o neobičnosti kada smo videli sindikate i u socijalizmu, sistemu u kome im nikako nije bilo mesta jer su tu bili apsolutno suvišni: šta je bila svrha postojanja sindikata u sistemu u kome je mnogo jača sila, jača od svakog poslodavca, država, direktno štitila onu stranu koja je ranije, u situaciji stvarnih pregovora, bila slabija (ali bi sada, zbog ove povlašćenosti, da je uopšte bilo pregovora, bila neuporedivo jača)!

ponašanje poslodavca), znači da su uvek postojali značajni izuzeci. Ipak, laissez-fair kapitalizam, ali, može se reći, i svaki drugi kapitalizam, karakteriše primena ove doktrine, jer se ona primenjuje mahom na posloprimce u privatnom sektoru,⁶ koji je, po pretpostavci, najveći privredni sektor. Ipak, i tu su se protokom vremena pojavile korekcije, tako da se pre može govoriti o modifikovanom obliku ove doktrine. U doslovnoj primeni doktrina podrazumeva da za otpuštanje nije potreban nikakav razlog, što uključuje „dobre razloge, odsustvo razloga, i loše razloge“.⁷ U domovini kapitalizma, SAD, te modifikacije dolaze uglavnom iz tri izvora. Prvo, doktrina se ne primenjuje kada bi njeno poštovanje imalo za posledicu onemogućavanje sprovođenja zakona ili javne politike: na primer, kada je otpušten radnik u industriji hrane koji je prijavio sistematsko potkradanje u pakovanju hrane (pakovanjem nešto manje količine od one koja je naznačena u deklaraciji) taj otkaz tehnički nije bio nezakonit jer za otkaz nije bio potreban nikakav razlog. Ali kada se radnik žalio sudu, sud je našao da bi dopuštenje otkaza u ovom slučaju onemogućilo državu da sprovodi zakon o pakovanju, pa je otkaz poništen kao suprotan legitimnoj javnoj politici u sprovođenju određenog specifičnog zakona⁸.

Druga modifikacija se pojavljuje u slučajevima *implicitnog ugovora*, kada je u nekom trenutku ili na neki način, na primer u toku procesa zapošljavanja ili u statutu same firme, bilo rečeno ili sadržano obećanje posloprimcu da će biti tretiran u skladu sa nekim uslovima a ne prosto prema potrebi i želji poslodavca.⁹ Ovo je posebno važno, jer je pojam implicitnog ugovora tokom vremena, i sa razvojem sve veće poslovne i moralne senzitivnosti, postajao sve prisutniji, razarajući u suštini onu slobodu koja se ranije podrazumevala u ponašanju poslodavaca (ali ne i posloprimalaca). Implicitni ugovor je u suštini i osnova nove poslovne legislative i tzv. teorije striktno odgovornosti¹⁰, i zauzima sve veći prostor u regulaciji odnosa u poslovanju. Nepisana a podrazumevana pravila po svojoj prirodi nisu pravna ali mogu imati pravni učinak ako ih sudovi ozbiljno uzimaju u obzir u procesu svog odlučivanja.

⁶ Na primer, veoma veliki procenat američkih radnika i dalje je podložan nekom obliku ove doktrine. Cf. J. R. DesJardins & J. J. McCall, *Contemporary Issues in Business Ethics*, Wadsworth 2000, str. 104.

⁷ Ib.

⁸ Ib., str. 104-105.

⁹ Cf. Ib., str. 105.

¹⁰ Vidi o ovome J. Babić, „Etička analiza regulacije odgovornosti za proizvode na tržištu, sa posebnim osvrtom na doktrinu striktno odgovornosti“, *Sociološki pregled* 4/2006.

Treća modifikacija doktrine slobodnog ugovaranja se zasniva na principu „dobre vere“¹¹, i podrazumeva neka specifična ograničenja u pogledu primerenosti, i na toj primerenosti zasnovanoj dopuštenosti ili nedopuštenosti načina, vremena itd. takvih postupaka kao što je otpuštanje sa posla. Na primer, neprimereno je, i zato nedopustivo, otpustiti „bez razloga“ radnike koji za koji dan treba da dobiju godišnji bonus za tekuću godinu (iako se tako može „uštedeti“ na „troškovima“).

Sve ove modifikacije, međutim, ne menjaju osnovnu prirodu odnosa, što se vidi na primer u tome da zaštita posloprimaca koju ove modifikacije pružaju nije automatska, nije stvar nikakve nezavisne spoljnje regulacije, već zavisi od toga da radnik traži zaštitu, i da, ukoliko se nadje da je njegovo otpuštanje pokriveno nekom od ovih modifikacija doktrine slobodnog ugovaranja on ima šansu da se ona na njega ne primeni. Ostaje velika neizvesnost o konačnom ishodu. Za potrebe zaštite onog interesa koji je ovde najviše u igri, i koji se očigledno uzima kao najvažnije među pravima koje treba štiti – a to je *radna sigurnost* – ovo ne mora da izgleda dovoljno. I zaista, uvođenje sistema spoljnje regulacije, kroz sistem obaveza koje poslodavci moraju da ispune da bi mogli da otpuste radnika – pre svega obaveza navodjenja *dovoljno dobrog razloga* za to – u velikoj meri su promenili sliku radnog odnosa u odnosu na onu koja je postojala ranije.

U doktrini slobodnog ugovaranja su se podrazumevale dve stvari: prvo, da oni kojih se to neposredno tiče najbolje znaju šta hoće a šta neće te oni imaju pravo da o tome slobodno odlučuju, i drugo, da *sloboda tržišta* zavisi od ove slobode u ponašanju u posao uključenih strana. Smatralo se da tržište ima samokorektivnu moć i da će, pod uslovima slobodne konkurencije, dati ukupno najbolje rezultate delovanje uz pomoć mehanizma „nevidljive ruke“¹². To je standardni argument protiv regulacije: da drugi ne mogu od nas samih bolje znati šta nam treba i šta hoćemo, i da interferencija onih koji su po definiciji manje, a ne više, zainteresovani za ukupnu korist, neće dovesti do povećanja već samo do smanjivanja ukupnog blagostanja, tako da će na kraju, uprkos svim argumenitma redistributivne pravde biti prosto manje da se deli. Cena će, po ovom argumentu,

¹¹ R. DesJardins & J. J. McCall, *op. cit.*, str. 105.

¹² Slična argumentacija može se dati i protiv moralističke kritike navodnog izrabljivanja od strane multinacionalnih kompanija u zemljama u razvoju: da povećanje zarada radnicima u pogonima tih kompanija, kao i povećana regulativa, može da se osveti onima koji su nezaposleni, smanjujući njihovu šansu da se zaposle, i tako štiteći jedne takve mere mogu da naude drugima. Cf. Ian Maitland, „The Great Non-Debate Over International Sweatshops“, u: W. H. Shaw, *Ethics at Work*, Oxford University Press, pp.64-65.

akumulativno biti još i veća: onemogućavanje finih tekućih prilagodjavanja za kojima se može pojaviti potreba u toku proizvodnog procesa zbog raznih promena koje se dešavaju i akumuliraju, povećani administrativni troškovi, smanjenje ukupne količine rada i proizvodnje, povećanje cena.¹³

Jedna je stvar da se preko izuzetaka i kroz modifikacije doktrina brusi, tome služe sudovi, i tu je još uvek sačuvano poštovanje individualne autonomije i slobode odlučivanja; sasvim je druga stvar, međutim, pretpostaviti da su ljudi generalno toliko korumpirani da će se potpuno prepustiti svojoj kratkoročnoj, i zapravo neracionalnoj i proizvoljnoj sebičnosti, te da je zbog toga potrebno sistematsko i sumnjičavo nadgledanje nad pravovernošću i poštenjem svih a posebno poslodavaca, kao da njima nije stalo da zarade već da kinje one koje su zaposlili. „U ugovoru o zaposlenju mi nemamo posla sa udovicom koja je za pesmu prepisala svoje nasleđstvo pevaču sa tankim brkovima; mi ovde imamo posla sa uobičajenim, rutinskim, stvarima iz običnog života, sa ljudima koji su dovoljno kompetentni da se žene, da glasaju, a kamoli da se zaštite u obavljanju svakodnevnih poslova“.¹⁴ Odgovoran i ozbiljan poslodavac, a on mora da bude takav da bi bio uspešan i da bi mogao uspešno funkcionisati u uslovima slobodnog i transparentnog tržišta gde se greške pamte i kažnjavaju, neće olako pristupati ni poslovnim partnerima ni onima kojima je svojom investicijom stvorio priliku za rad. Princip poverenja je pretpostavka ovog poslovnog etosa. U takvom etosu potreba za spoljašnjom regulacijom je znak da nešto nije u redu, da je došlo do poremećaja koji treba ispraviti na sudu, dok je spoljašnja regulacija skupa i deluje kao komplikacija i remetilacki i pogubno na proces rada i na radnu disciplinu i radnu motivaciju, kao i na onaj fini instrumentarij tržišta u kome svako ambiciozno ide za svojim ciljevima.

3. Pravo na rad

¹³ Cf. R. A. Epstein, „In Defense of the Contract At Will“, u: L. H. Newton & M. M. Ford, *Taking Sides: Clashing Views in Business Ethics and Society*, McGraw Hill, 2006, str. 210-211. Cf. o ovome i P. H. Verhane & T. J. Radin, „Employment at Will and Due Process“, u: T. L. Beauchamp, N. E. Bowie & D. G. Arnold, *Ethical Theory and Business*, 8. ed., Prentice Hall 2009, str. 113ff.

¹⁴ *Ib.* Str. 208.

Pa ipak, radna sigurnost, ali i druga radna prava, sve više postaju predmet podrazumevane obaveze, nametnute spolja a ne iz ugovora između strana koje zasnivaju radni odnos. Regulacija uzima sve više maha, i doktrina slobodnog zasnivanja radnog odnosa bez zaštite spoljnje regulacije se sve češće, barem u literaturi i na popularnom nivou, doživljava kao neki arhaični relikv prošliosti.¹⁵ Radna prava, koja, kao što smo videli, sva predstavljaju ograničenja neograničene slobode ugovaranja, služe tome da se ispravi diskrepancija između stanja faktičke neravnopravnosti između poslodavaca i posloprimalaca i normativne nužnosti¹⁶ da uslov inicijalne ravnopravnosti bude zadovoljen da bi se za neki čin ili proces moglo reći da zadovoljava uslov pravičnosti. To znači da je smisao prava da se faktička asimetrija na mestu na kome bi trebalo da imamo simetriju normativnim učinkom uvedenih prava ispravi, ili delom ispravi, i normativno zadata simetrija ipak uvede. Time se negativni učinci asimetrije u raspodeli pregovaračke moći između dveju strana uklanjaju, ili umanjuju.

Neka ograničenja uvek postoje, čak i kada nema legalno artikuliranih ograničenja. Može se zamisliti neka ekstremno pojednostavljena situacija, situacija teške krize i potrebe da se poslovno opstane, ili situacija skoro neograničene pohlepe i sebičnosti kod poslodavca (takve situacije sigurno postoje), ili, kroz istoriju, situacije kardinalno drugačijih pravnih ustrojstava (kakvo je robovlasničko ili nacističko, na primer) – pa ipak i tamo postoje rudimenti neke običajnosti koja bar neke opcije, koje se mogu zamisliti i za koje se može i pomisliti i dokazati da su profitabilne, isključuje kao predmet stvarno mogućeg izbora. U situacijama uzbuna ili katastrofa imamo slučajeve drastičnih žrtvovanja za druge i za opšte dobro ponekad sa izuzetno velikim učinkom. Ali takvi postupci ne mogu da se naredjuju, niti poslodavac može da ih sa pravom očekuje, još manje da ih zahteva. Podrazumevana očekivanja su uvek bila stvar društvene kontrole koja se u nekoj meri odnosila na sve podjednako. To je isključivalo neke postupke kao nedopustive ma koliko „strane u sporazumu“ mogle da se „slobodno“ dogovore o tome.

¹⁵ Ib. Naslovi tekstova iz poslovne etike koji se bave ovim pitanjem govore za sebe: „Restricted Employer Discharge Rights“, „Protecting at Will Employees Against Wrongful Discharge: The Duty to Terminate Only in Good Faith“, „Common Law Action for the Abusively Discharged Employee“, „Implied Contract Rights to Job Security“, etc. Navedeno prema ib. str. 212.

¹⁶ Normativna nužnost je termin koji označava da postoji snažna normativna potreba da tako bude, a ne da je u pitanju neka faktička nužnost. Pravda je vrednost koju karakteriše normativna nužnost: da li je nešto pravedno ili nije ne može biti stvar pregovaranja već princip pravde prosto zahteva da neki uslov bude zadovoljen. Ako nije zadovoljen *nužno* ćemo itami nepravdu.

Nikada se nije uzimalo da je baš sve predmet slobodnog odlučivanja. Uvek su postojala neka ograničenja koja se mogu uzeti kao pandan, osnova, ili surogat prava.

U principu ima tri vrste takvih ograničenja: *običajna, moralna, i pravna*. Običajna ograničenja su založena u kolektivna verovanja i na tim verovanjima uspostavljena očekivanja koja postoje u nekom društvu. Ova verovanja se često brkaju sa moralnim stavovima iako su to u principu predrasude i mogu imati bilo koji oblik koji se tokom vremena, i u zavisnosti od stepena i artikulacije osetljivosti u nekoj sredini, razvijaju prema određenoj vrsti ponašanja. Kada ta verovanja steknu jako kolektivno uporište ona postaju nezavisna socijalna snaga i mogu da proizvedu efikasan pritisak na svakoga da svoje ponašanje uskladi sa njima. Ako se nešto u nekom društvu smatra nepristojnim, ružnim, nedopustivim, ili neispravnim vrlo je verovatno da će se svako ustezati da to uopšte a ponajmanje javno čini. Običajne norme, kao i pravne iako manje precizno ali ne nužno manje efikasno, i za razliku od moralnih normi, imaju direktnu moć da određuju naše ponašanje jer raspolažu instrumentom efikasnih sankcija da „nateraju“ aktere da se ponašaju u skladu sa njima.

Pošto je radni odnos u velikoj meri javan, to ova verovanja i očekivanja po inerciji već odradjuju veliki deo društvene regulacije radnog odnosa. Deo tih verovanja su i stavovi koji su, svojim značajnim delom, moralni stavovi: predstave o tome šta je pravično ili nepravično, šta je pošteno ili nepošteno, predstava o elementarnoj ravnopravnosti itd. Naravno, delom su i same ove predstave stvar društvenih predrasuda, a takodje postoje stavovi za koje se nikako ne može reći da imaju bilo kakvo moralno pokriće, iako oni deluju sa istom snagom isključivosti sa kojom deluju, kada postoje, i moralni stavovi. Na primer stav „Iz dobre kuće“ sam po sebi nema nikakvu moralnu konotaciju, ali deluje veoma uspešno kao važna društvena norma. I to je ono po čemu se običajna pravila razlikuju od moralnih: ona su zasnovana na faktičkim kolektivnim uverenjima artikulisana su kao predrasude, deluju na osnovu *činjenice prihvaćenosti* koja proizvodi osećaja *očiglednosti*, a očiglednost, svojom epistemološkom nametljivošću, zatvara svaku mogućnost poricanja i suprotstavljanja, svako dovodjenje u pitanje i svaku argumentaciju. Zato običajna pravila mogu imati načelno bilo koji sadržaj, jedini uslov za njihovo važenje jeste prihvaćenost, činjenica da su u nekom društvu prihvaćena, da ona u

tom društvu važe. Ali upravo zato ona deluju tako uspešno – zato što se ne mogu, ne smeju, dovesti u pitanje.

Pošto, bez obzira na svu isključivost i zaprečavanje upitnosti, ova pravila *pretenduju* da budu moralna pravila, a moralna pravila svoju snagu izvlače iz univerzalizacije, to i običajna pravila u modalitetu svoga važenja imaju pretenziju na univerzalnost, i poseduju svojstvo, možemo reći, *kvaziuniverzalnosti*: ona važe tako *kao da će* važiti zauvek, ona važe *sub specie aeternitatis*. Da bi to funkcionisalo ova kvaziuniverzalnost mora da bude zasnovana na *interpretaciji* činjenica koje su u skladu sa zahtevom univerzalnosti, što se postiže preko pojmova „normalnosti“, „pristojnosti“ i drugih sličnih pojmova koji običajima daju njihovu snagu. U zatvorenim, parohijalnim, malim sredinama ova shema može da funkcionise sa visokim intenzitetom uspešnosti i kroz duge vremenske periode. Ali u velikom, otvorenom i pokretljivom društvu, gde je društvena kontrola makar malo nepotpuna, interpretacije pojmova kao što su „pravičan“ i „pošten“ neće moći da se grade na uskom i parcijalnom izboru unapred probranih činjenica. To znači da će ovi moralni pojmovi imati nekog udela u snazi običajnih normi, ma koliko to bilo ograničeno i nepotpuno. I u zavisnosti od toga kolika je snaga uverenja uložena u te norme one će delovati kao delimične restrikcije za nepravredne i neispravne postupke, delovaće kao prava onih koji su potencijalno ugroženi.

Moralna ograničenja su ona krajnja ograničenja koja se zasnivaju na zajedničkom osećaju za pravdu, u meri u kojoj su ovi osećaji načelno nezavisni od tekućih društvenih predrasuda. Moral podrazumeva autonomno racionalno sudjenje koje omogućava da se ono što je naizgled potpuno zamrznuto, društvene predrasude, ako je moralno neispravno, ipak promeni pod pritiskom svoje neispravnosti. Moralne norme su najpreciznije norme koje postoje u vrednosnoj sferi, one zahtevaju punu primenu naše racionalnosti, moći empatije, i zainteresovanosti za ono što u najvećoj meri zavredjuje da se poštuje (a to su slobodne ličnosti), što je sve potrebno da bi se osnovni parametar moralnog vrednosnog kriterijuma, univerzalnost, mogao da pretoči u objektivnost i nepristrasnost. Moralne vrednosti ne poznaju toleranciju: nije moguće tolerisati nemoralnost i zadržati moralni status. Zato je moralna osuda, kada se za nju steknu uslovi, nužna i neopoziva. Ali moralne norme, za razliku od običajnih i pravnih, ne raspolažu spoljašnjim sankcijama da nateraju ljude da se ponašaju u skladu sa njima. One ustvari deluju preko samokontrole i

snage moralne osude koju formiramo prema sopstvenim i tuđim nemoralnim postupcima. Ta snaga je indirektna, njeno delovanje se ispoljava na tri načina: kroz uticaj moralnih normi da sami akteri *odustanu* od nemoralnog postupka (prosto zato što su ti postupci neispravni), i kroz ugradjivanje u propise običajnih i pravnih normi, koje deo svoje snage dobijaju iz pretenzije da su u skladu sa moralnim zahtevom. Nemoralni običaji mogu da opstaju neko vreme i da budu veoma jaki, ali oni ipak tokom vremena budu dovedeni u pitanje i ako ne izdrže test moralne evaluacije oni se krune i raspadaju. Naravno, ostaje nerešeno pitanje da li nemoralni postupci koji su u skladu sa važećim običajnim, ili eventualno pravnim, normama, moraju uvek i kod svakog da izazovu neslaganje, neodobravanje, kajanje ili grižu savesti, pitanje koje verovatno ima negativan odgovor pošto je sasvim moguće da u ljudskom rodu ima i onih koji nisu autonomne moralne ličnosti sposobne da razlikuju ispravno od neispravnog, iako su to racionalne i dovoljno inteligentne osobe da nauče društvene norme i shvate njihovu instrumentalnu vrednost. Za takve osobe neće biti moralnih ograničenja, već samo običajnih i pravnih.

Nije ovde mesto za detaljnije ulaženje u ovo složeno pitanje, tako da ćemo se zadovoljiti time da kažemo da moralna ograničenja predstavljaju predohranu za najteže oblike nepravičnih postupaka, onih koji podrazumevaju ili uključuju ponižavanje i upotrebu drugih ljudi na način na koji se koriste stvari. I to je upravo taj moment u kome se vidi moralna relevancija radnih prava: taj moment se sastoji u tome da je u poslovnom procesu rad jedan oblik resursa, ali da je, uzet kao resurs, to resurs kao i svaki drugi, resurs koji ima svoju cenu, i koji se koristi kao sredstvo za postizanje profita. U tom smislu se radnici, ali ne i poslodavci, u logici poslovnog procesa uzimaju instrumentalno, i moralno rešenje za ovu situaciju je da to bude tako da se može reći da se oni, radnici, u tom procesu koriste i kao stvari ali ne isključivo kao stvari, ne kao puke stvari. To rešenje podrazumeva da se radnici u tom procesu, pored toga što se uzimaju kao stvari (radnici zaista u tom procesu *prodaju* suštinske delove onoga što ih čini tim odredjenim ličnostima: svoje vreme, svoje znanje, svoj angažman, svoju pažnju, svoju lojalnost i svoju zainteresovanost, ukratko oni u tom odnosu u izvesnom smislu *prodaju sebe*), da se oni takodje uzimaju i kao ličnosti koje su u tom odnosu *partneri*, nisu puki instrumenti (kao mašine, ili životinje), već su *učesnici u zajedničkom poslu*.

Kao učesnici, radnici imaju svoje interese, svoja prava, svoj integritet. Treba obratiti pažnju da i teorija slobodnog zapošljavanja (*employemet at will*) zadovoljava uslove da bude moralno ispravna teorija: u njoj radnici mogu slobodno, kad to *oni* hoće, da napuste radni odnos, da daju otkaz, što je samo konačni izraz one prvobitne, originalne, slobode koja ugovor čini načelno moralno prihvatljivim. Ali u ovom smislu je *saglasnost*, ili *pristanak*, sasvim dovoljna da se zadovolji ovaj moralni zahtev: ako postoji pristanak ili saglasnost onda se radnik ne uzima kao puko sredstvo, kao stvar, već je on sam odlučio da u taj odnos udje. Osnovni integritet ličnosti je time sačuvan, i moralnost je zadovoljena. Ipak, kapacitet ovog moralnog zahteva može da se shvati i tako da on daje više i ide dalje od ovog *moralnog minimuma*. Moralni minimum se može izraziti i kao načelo da se ne čini zlo i ne nanosi šteta, i da se opseg moralne obaveznosti u potpunosti ograniči na ovaj negativni propis o dozvoljenom ponašanju: Ne čini zlo! To još uvek ne povlači nikakvu obavezu da se čini bilo kakvo dobro, što se može očekivati na osnovu recipročnosti učestvovanja u zajedničkom poduhvatu, ako je učestvovanje u zajedničkom poslu ono što karakteriše zajednički, ma koliko različit, rad poslodavca i posloprimca.

Ta recipročnost, koja nije savršeno simetrična ni u podeli uloga ni u moći ni u nivou i vrsti postignuća, nekako podrazumeva da je prirodno da radnik u okviru svojih prava ima i zahteve koji proizlaze iz njegove *zainteresovanosti* za posao koja se *ne svodi* na njegovu želju i potrebu za zaradom, već uključuje zainteresovanost za uspeh i afirmaciju firme, za njeno obezbedjenje i, konačno, za veći profit (jer će to dati osnovu za nove investicije, ali takodje i za opšte poboljšanje svih uslova rada). Naravno da je zarada ključni deo njegove motivacije, ali se motivacija ne iscrpljuje u tome. Radnik je, po pretpostavci, zainteresovan u najmanju ruku za opstanak i trajanje firme u kojoj radi, i to ne samo kao mesta koje ga snabdeva prilikom da radi i zaradjuje nego i kao te određene firme koja ima svoj identitet i koju on sa pravom koje stiče time što radi tu može da doživi i nazove „svojom“.

Ovo smer radnikove zainteresovanosti upravlja u pravcu *participacije*, odnosno jedne pretenzije na participaciju u sveobuhvatnom obimu posla, što je jedan smer koji vodi u nešto što bi se moglo nazvati „vlasničkim refleksom“, pojavom koja svoj dosta očigledan izraz nalazi u načelu da prilikom otpuštanja sa posla, nešto što je granična

tačka u ovom odnosu, onaj ko će biti poslednji otpušten jeste onaj ko se prvi zaposlio, i ko je proveo najviše vremena na tom mestu: ko je najduže proveo u firmi zaslužuje, pod ostalim jednakom uslovima, da ostane u firmi dalje, i da bude otpušten poslednji. Na ovo ćemo se vratiti još kasnije. Ali na ovom mestu važno je istaći da značajan deo korpusa radnih prava ima upravo ovaj aspekt: da je posao neka vrsta zajedničkog poseda, ako ne i svojine, onih koji u tome *učestvuju*, koji se broje kao autonomne ličnosti u tom poduhvatu, i koji se ne mogu svesti na puki resurs (bez obzira koliko oni, kao i svi ostali uostalom, uključujući i kapitaliste i menadžere, zaista bili takodje i resurs). Ovaj segment prava je u osnovi nekih drugih prava, na primer prava na participaciju u upravljanju preduzećem, ako se takvo pravo konstituiše. To pravo će onda uključivati ne samo saradnju, nego ponekad i razilaženje i konfrontaciju, i procenu šta je to što doprinosi boljitku firme, ali i šta je to što doprinosi ukupnom blagostanju, i šta je ukupno korisnije, dakle pravo na učestvovanje u odlučivanju o strateškim stvarima. U osnovi svih ovih prava i pretenzija stoji pretpostavka o postojanju *prava na rad*.

Pravo na rad se zasniva na pravu na život. Jer, pravo na život povlači pravo na sredstva za život, a rad je osnovno sredstvo za život. Pošto je rad ono što životu daje važan deo njegove vrednosti i smisla¹⁷, to je ono takodje povezano i sa mogućnošću, i pravom ako postoji takvo pravo, na smislen život: kao pravo to bi moglo da se artikuliše kao pravo na mogućnost smislenog života. Može se takodje reći da je pravo na rad osnova ne samo prava na život nego i prava na dostojan život. Ovome se može dodati i aristotelovsko pravo na samorealizaciju i kantovsko pravo na poštovanje. Ili, prosto rečeno, pravo da se, na poslu, ali i u kontekstu traženja i (mogućnosti) nalaženja posla svako treba da se tretira kao ljudsko biće. U situaciji kada mnogi ne mogu da dodju do posla, naročito u slabije razvijenim delovima sveta, ne čudi da i u traženju posla i u samom poslu mnogi dolaze u položaj u kome se status ljudskog bića lako ugrožava.¹⁸ „Nedostatak posla može, kao što često i čini, da demoralizuje, .. da vodi u gubitak kako samopoštovanja tako i poštovanja od strane drugih“.¹⁹ Ali ovde se preklapaju razni nivoi relevancije problema: jedan je da je rad uslov za život uopšte, drugi je distribucija rada

¹⁷ Cf. J. Babić, „Smisao i vrednost rada“, *op. cit.*

¹⁸ Za etičku analizu položaja radnika u nerazvijenim zemljama, cf. Richard De George, *Competing with Integrity in International Business*, Oxford University Press 1993, ili Thomas Donaldson, *Ethics in International Business*, Oxford University Press, 1991.

¹⁹ R. T. De George, *Business Ethics*, 6. ed., Prentice Hall 2006, str. 362.

prava i blagostanja na osnovu rada, a treći je humanizacija samog procesa rada. U moralnom smislu nalazimo problema na sva tri ova nivoa. U legalnom, pravnom, smislu – o čemu ćemo govoriti u sledećem odeljku – imamo stalni progres u artikulaciji prava, ali i stalnu tenziju između ekonomskog i van-ekonomskog, moralnog, društvenog, političkog ili običajnog aspekta konkretnih rešenja u formiranju bilo kog prava.

Ipak, pravo na rad izgleda kao jedno sasvim očigledno pravo. Ali očiglednost samo zamagljuje složenost problema koji je ovde prisutan. Ova složenost proizlazi iz mnogoznačnosti pojma „pravo na rad“, i ona proizvodi dodatne dalekosežne probleme. Postoji značenje prava na rad po kome je to pravo zaista očigledno, ali postoje i značenja u kojima to ne samo da nije očigledno nego je to značenje takvo da povlači dalekosežne a zbunjujuće i visoko problematične posledice. Pojednostavljeno, ova složenost se može svesti na dva veoma različita značenja „prava“ u izrazu „pravo na rad“: prvo, to može značiti da svako ima pravo da radi, ukoliko ima šta da radi i ukoliko tako slobodno odluči. Sadržaj prava u ovom slučaju se izražava u tome da niko drugi nema prava da nas sprečava da radimo, i da je rad stvar naše slobodne odluke.

Ovo značenje pojma pravo se naziva „negativnim pravom“²⁰ – negativno pravo na rad se može smatrati očiglednim i neotudjivim pravom. Očiglednost međutim daje samo privid neotudjivosti, jer to pravo nije postojalo uvek u prošlosti, a pitanje je da li i sada uvek postoji. U svakom slučaju ono ima izuzetke (na primer, oni koji su u zatvoru nemaju punu slobodu da rade, stranci nemaju uvek pravo na rad, itd.). Možemo međutim reći da negativno pravo na rad, kao i sva druga negativna prava, spada u korpus prava koja su u skladu sa liberalnom političkom teorijom, i da se ono obično uzima da je to pravo koje svako treba da ima, i da je ono u tom smislu neotudjivo za svakoga i da predstavlja deo osnovnog prava na život (o čemu ćemo govoriti uskoro).

Sasvim je drugačije sa tzv. pozitivnim pravom na rad. Pozitivno pravo na rad znači da postoji pravo da se radi, da se ima (stalni) posao, to je pravo na (plaćeni) posao. Linija rezonovanja u opravdavanju ovog prava polazi od teze da je rad neophodan za život, za bilo kakav a kamoli za pristojan život, i da je društveni sistem u kome to pravo

²⁰ Distinkcija između negativnih i pozitivnih prava obično se dovodi u vezu sa britanskim filozofom Isajjom Berlinom koji je razliku između negativnih i pozitivnih prava obradio u svom članku „Dva pojma slobode“, u: Upor. I. Berlin, Četiri ogleda o slobodi, Nolit, Beograd 1992, str. 201. Cf. takodje, R. T. De George, *op. cit.*, str. 360.

ne može da se zadovolji nepravičan i da ga treba popraviti tako što će se svakome obezbediti posao kao ispunjenje njegovog (pozitivnog) prava na rad. Nepravilno je, i prazna priča, imati pravo na rad a nemati posao, biti u situaciji da se čeka da se nađe posao i onda živeti u tom stanju čekanja, bez izvesnosti da će se posao stvarno naći. Negativno pravo na rad je formalno, prazno, pravo bez sadržaja. Zbog važnosti i vrednosti koju pripisujemo ljudskom životu pravo na rad izgleda obavezujuće u jednom mnogo jačem smislu od prava na nesprečavanje da se nađe posao i radi.

Problem sa pozitivnim pravom na rad je što nije jasno ko i kako treba da pribavi posao svima. U sistemu slobodnog tržišta, kapitalizmu, takva obaveza prosto ne može da se uvrsti u obaveze poslodavca već po definiciji. Poslodavac „daje“, zapravo prodaje, priliku za rad koju je stvorio svojom investicijom u neki posao. Ta prilika je nastala na osnovu odluke da se odustane od toga da se neki novac potroši i da se umesto toga on investira u proizvodnju, i tako, takoreći usput i sa drugom svrhom – svrhom da se tako zaradi profit. Da li će ulagač svoj profit onda prosto potrošiti (čime će novac tako zaradjen izgubiti svojstvo kapitalnog novca) ili će ga ponovo uložiti (pretvarajući odlaganje potrošnje u trajno stanje) potpuno je u domenu slobode onoga kome taj novac pripada. Nema apriorne obaveze da se stvaraju prilike za rad, motivacija za otvaranje posla je zarada, kao i kod rada (u tom pogledu nema razlike, osim što ulagač ulaže novac čije se potrošnje odriče, a radnik ulaže svoje vreme, energiju, znanje, ambiciju, lojalnost, sve ono što čini deo njega samog). Količina tako indukovano posla nije unapred određena i nije ni u kakvoj vezi sa nečijom potrebom da nađe posao (osim u vrlo bazičnom ekonomskom smislu: da pokretač posla računa da će uopšte biti onih koji će ponuditi svoj rad na prodaju i koje će on onda moći da iznajmi). Sve u svemu u primarnom smislu nema obaveze poslodavaca da pribavljaju a još manje da obezbeđuju posao za druge. Ta obaveza bi uostalom bila u direktnoj kontradikciji sa njegovim osnovnim ekonomski ciljem: ciljem da proizvede što jeftinije i da proda što skuplje, da bi ostvario što veću zaradu, što veći profit. (To što će u slobodnom tržištu konkurencija amortizovati ovu sebičnu tendenciju, dajući u rezultatu najkvalitetniju robu za najnižu cenu, i najveće plate za najmanji rad, to je deo šire ekonomske priče u kojoj se ambicija sebičnosti pokazuje kao stvarno efektivno uspešna u proizvodnji poslovnih i radnih prilika, jer „tera“ proizvodjače da proizvode sve više, sve bolje i sve jeftinije, sa jedne

strane, i da plaća radnike sve više, sa druge; ova homeostatska konstrukcija logički vodi u porast: veće plate omogućavaju veću ukupnu kupovnu moć, što zauzvrat omogućava efikasnost novih ulaganja, itd.).

Ako kapitalisti nemaju obavezu da pribave posao za sve (i zapravo nemaju nikakvu obavezu da uopšte pribavljaju bilo kakav posao već imaju slobodu da se svakog trenutka povuku, makar to podrazumevalo da time prestaju da budu kapitalisti), ko bi onda to mogao? U suštini odgovor na ovo pitanje bi morao da bude: Niko. Odgovor koji medjutim takodje pada na pamet jeste: Država. Koji odgovor je ispravan? Odgovor zapravo nije jednostavan. Ako uopšte postoji bilo ko ko bi mogao imati neku takvu obavezu kao što je obaveza da se svima pribavi posao (stvarna prilika za rad), onda je to svakako država. U demokratskom pogledu na svet to je i logično: država predstavlja sve svoje građane, ona je njihov servis za one njihove potrebe i interese koji su, medju svim interesima i potrebama koje ljudi imaju, najvažniji, a šta je važnije od života, i osnovnog uslova za život a to je rad, odnosno posao? I zaista, moralna obaveza svake države je da se brine o uslovima zajedničkog života, a demokratske države još i to da brine o onome što je za ljude najvažnije, za sam život, i njegov kvalitet. Ali da li država *može* da to postigne?

Postoji strukturni i logički razlog da se kaže da država to ne može da postigne, bez obzira koliko se ona mogla u tome truditi. Taj razlog proizlazi iz dvostruke prirode rada: rad je, sa jedne strane, svishodna delatnost koja predstavlja sredstvo da se postigne neki tom radu inherentni cilj (npr. da se napravi kuća da bi se u njoj živelo), Nazovimo ovu svrhu rada njegovom neposrednom svrhom. Sa druge strane, za one koji rade rad je najčešće samo sredstvo zarade, koja se koristi za pribavljanje drugih sredstava za život. Ovo je njegova posredna svrha. Ekonomski gledano obe svrhe se računaju, prva u proizvodnji dobara koji se onda koriste, druga u plaćanju za rad što onda omogućava distribuciju i potrošnju tih dobara. Prva svha je povezana sa proizvodnjom i korišćenjem dobara. Druga svrha je povezana sa plasiranje dobara na prodaju i sa njihovm kupovinom i potrošnjom (ne nužno i korišćenjem, za potrošnju je bitno da je proizvod prodat, ne da je upotrebljen). Ovaj drugi smisao je onaj koji zanima radnika: da pribavi, ili da mu se pribavi, posao koji će mu omogućiti zaradu na osnovu koje će moći (pristojno) živeti. I kada bi to bilo sve država bi mogla svakome da obezbedi zaradu tako što bi svakome

obezbedila plaćeni posao, i da, zatim, gleda da vidi kakav bi rad mogla da im dodeli. Ali to ne ide tako.

Rad mora da ima svoju neposrednu svrhu. Ako nije tako stepen efikasnosti poslovanja će biti tako nizak da će država, u konkurenciji sa kapitalistima, nužno propasti kao poslodavac. Ona bi morala da preuzme monopol kao poslodavac i da zabrani, ili drastično i trajno ograniči, sve ostale poslodavce da bi mogla da pomišlja na uspeh, ali i tada bi uspeh bio samo privremen. Zašto? Zato što, da pojednostavimo, što bi u tom slučaju državno planiranje u alokaciji i distribuciji prve, neposredne, svrhe rada postalo neizbežno, ali to bi, po implikaciji, izbacilo sa tog mesta ono što tamo treba da bude: ljudske potrebe i preferencije. Posao bi se izgubio svoju vezu sa radom u svom neposrednom vidu, i rad bi postao čisti ritual u konstituciji posla čija svrha bi bila obezbeđivanje univerzalne zaposlenosti, i usput bi se nešto, možda i luksuzno i sofisticirano, proizvodilo, ali to ne bi bila svrha posla. Moć bi se potpuno odvojila od slobode, i sloboda bi postala bi postala suvišna, kao i želje i odluke, i sve bi se na kraju svelo na program u kome bi se osnovna koncepcija života promenila: to ne bi više bila delatnost slobodnog postavljanja ciljeva i pokušavanja njihove realizacije, već bi to bila delatnost ispunjavanja zadatih savršenih ciljeva ali bez vlastite odluke, ili bez neophodnosti vlastite odluke, da se to postavi u cilj. Što bi za posledicu imalo da drugi potpuno odlučuju o nama, i da, naopačke, možemo odlučivati samo o tuđim stvarima ali ne i o svojim vlastitim. Politika bi zamenila ekonomiju, ekonomije više ne bi bilo, i niko više ne bi imao svoje želje i preferencije, svoju kuću, već bi svi stalno živeli na trgu. Pozitivno pravo na rad je zapravo u suprotnosti sa moralnim zahtevom autonomije ličnosti, zahtevom koji kaže da ljudi svoje ciljeve treba da postavljaju slobodno, kao slobodni pojedinci (ili kao slobodni učesnici u nadindividualnim i kolektivnim projektima, u kojima oni mogu da pribave značaj deo smisla svog života i da se identifikuju, ali samo ako slobodno na to pristaju, ako na to nisu prisiljeni). U izvesnom smislu obavezna zaposlenost ima moralno isto pogubno značenje kao i totalna nemogućnost zaposlenja: očaj, rezignaciju, odsustvo samopoštovanja, odustajanje od sebe i oslećaj inercije i apsurd.

Ono što, međutim, može, a i treba, da bude funkcija države, demokratske i svake druge, jeste da država postavi moralno što prihvatljiviji *pravni okvir poslovanja*. Ona

može da bude, kao što i jeste, i poslodavac, jer ono što ona ima da uradi zahteva puno posla, a ona može, možda, ponekad i da sponzoriše otvaranje radnih mesta, u javnim radovima, ali to je opasna socijalistička shema koja, kao i igranje sa inflacijom, može da uspe samo ako se strogo dozira u male i kratkotrajne doze. Isto se može reći i za shemu po kojoj bi država, da bi sprečila masovna otpuštanja sa posla, naredila skraćenje radnog vremena i podelu postojećeg posla, koliko ga ima, na sve, tako da niko ne bi radio puno radno vreme, „sa odgovarajućim smanjenjem [preraspodelom – J. B.] zarada, umesto otpuštanja kada bi ona bila ekonomski nužna“²¹, a verovatno u velikoj meri i na vladine direktne podsticaje na politiku zapošljavanja kroz poresku politiku i slične mere. Direktno pribavljanje posla nije glavna svrha države. Glavna ekonomska funkcija države je da uspostavi poverenje, i to je veliki zadatak. On uključuje i neke parametre koji se ne vide odmah u sadržaju pojma „poverenje“, pre svega stabilnost. A stabilnost je veoma složen projekt, i u ekonomskom smislu (kao što vidimo u tekućoj ekonomskoj krizi) podrazumeva i stabilnost dvaju glavnih ekonomskih parametara: ponude i tražnje.

Pravni okvir poslovanja ima svoje moralno pokriće pre svega u potrebi da se usaglasе dve suprotne stvari: da su radnici slobodni i autonomni učesnici u poslu koji, kao i svi drugi učesnici, moraju da se poštuju u svom integritetu, tj. nezavisno od svake cene, ali da su oni takodje, u procesu poslovanja, u radu, jedan resurs koji ima svoju cenu. U tom odnosu između integriteta (koji kao svoj sastojak ima, kako bi rekao Kant, dostojanstvo koje nema ekvivalenciju ni cenu, bilo tržišnu bilo afektivnu)²² i instrumentalne, tržišne, vrednosti rada, koji je na tržištu jedan zamenjiv resurs podložan cenovnoj računici, etika ima svoje mesto, ali to mesto je pre svega u artikulaciji dobrih pravnih normi i pravila koja treba da regulišu ovaj važan aspekt života. Ta pravila treba da dobiju oblik radnih prava. Osnova radnih prava je u principu da posao nije predmet obične privatne svojine, da je on legitiman predmet zakonske regulacije, uterivanja pravde, i obezbeđivanja minimalne pravne sigurnosti za sve u procesu poslovanja a ne samo za neke. Osnovna svrha svih ovih prava je da povrate nešto, koliko je moguće, od one podrazumevana ali nepostojeće simetrije i inicijalne jednakosti koja bi trebalo da postoji između svih onih koji ulaze u poslovni poduhvat, i da tako otklone, koliko je

²¹ Cf. R. T. De George, *op. cit.*, str. 361.

²² Cf. I. Kant, *Zasnivanje metafizike morala*, BIGZ, Beograd 1981, str. 82.

moćuće ali na nekim mestima po pretpostavci i potpuno, moralne nedostatke faktičke asimetrije u distribuciji moći koja proizvodi razne oblike diskriminacije i drugih negativnih vrednosti. Negativno pravo na rad se ne svodi samo na nesprečavanje da se radi, ono uključuje i druge aspekte koji su moralno relevantni: ravnopravnost u pristupu prilikama za rad, ravnopravnost u tretiranju na poslu, razne oblike sigurnosti i obzira u svim fazama posla, od traženja posla do konkretnog rada i njegovog menjanja, prekida ili kraja. Jedan aspekt tih prava zaslućuje da se posebno istakne: iako poslodavci nemaju obavezu da bilo kome pribave posao, oni imaju razne obaveze prema onima sa kojima su već započeli posao, uključujući i obavezu da taj posao ne prekinu naprasno i bez valjanog razloga. Nemaju obavezu da počnu posao, ali započeti posao podleće moralnoj, običajnoj i pravnoj regulaciji.

4. Radna prava

Počeli smo sa teorijom slobodnog ugovaranja posla u kojoj se podrazumevalo da postoji ono čega nema: simetrije između strana u procesu pregovaranja i ugovaranja. Ali nepostojanje te pretpotavke nije dovelo do potpunog odbacivanja ove teorije već samo do potrebe njene rafinacije u uvodjenju ograničenja slobode ugovaranja koja je svoju moralnu opravdanost i dopuštenost dobijala iz ove pretpostavke. Takodje, došli smo do rezultata da pozitivno pravo na rad, kao pravo na plaćeni posao, nije ni ekonomski održivo niti moralno opravdano. Ali pritom ne smemo izgubiti iz vida jednu značajnu stvar: pravo na zaposlenje, koje proizlazi iz prava na rad, takodje je negativno ljudsko pravo, ono ne mora, i ne treba, da se izrazi kao pozitivno pravo ali ne mora ni da se svede samo na „pravo na rad“ kao puko nesprečavanje da se neka prilika „uhvati“, ako je čovek dovoljno srećan da se takva prilika uopšte pojavi, i ako je dovoljno budan (što takodje može biti faktor sreće) da tu priliku uopšte ili na vreme (pre nego što je prošla) primeti. Negativni aspekt ovog prava će se ispoljiti u njegovom formalnom odredjenju kao prava na ravnopravan pristup radnim prilikama, odnosno na ravnopravnost u tretiranju prilikom zapošljavanja. I to je prva formalno-pravna norma (koja liči na moralnu normu zato što je

u skladu sa moralnim zahtevom na ravnopravnost, ali se ne može sprovesti ako nije artikulisana kao pravna norma).

Pravne norme, kao i običajne, i za razliku od moralnih, imaju direktnu moć da određuju ponašanje aktera. Pored toga one nužno pretenduju na moralno pokriće, iako ne uspeavaju da postignu preciznost i suptilnost moralnih sudova.²³ Nepravedni zakoni jesu zakoni, ali, zbog nemogućnosti da se opravda ova pretenzija na moralno pokriće, takvi zakoni su nužno nestabilni i njihovo poštovanje i sprovođenje proizlazi iz puke poslušnosti i straha, nevoljno i neiskreno, i uz želju, za koju se formira jak osećaj da je opravdana, da se oni prekrše. Nepravedni zakoni se mogu sprovesti samo uz višak represije i uterivanje poslušnosti.

Ali pravne norme su najbolji instrumenti u ispravljanju nepravdi, upravo zato što raspolažu instrumentom sprovođenja, što su objektivnije i preciznije od običajnih normi i što je njihovo sprovođenje takodje preciznije i objektivnije. Običajne norme pate od relativizma u samom vrednosnom kriterijumu koji uključuju, ali relativizam je prisutan i u načinu njihove primene, jer to uvek zavisi od sticaja okolnosti i interpretacije koja se nametne. Zato su pravne norme prava zaštita prava. One deluju na dva načina, preventivno, sprečavanjem da se kršenje prava uopšte pojavi (preko pretnji sankcijom ako se to desi) i kažnjavanjem, ispravljanjem, kada se kršenje realizuje. U kontekstu radnih prava, gde je korpus pravnih normi veliki i stalno sve veći, cilj je isti kao i kod običajnih i moralnih normi: da se smanji asimetrija u distribuciji moći i da se obezbedi maksimum pravde u poslovnom i radnom odnosu. Ali ono što je karakteristika pravne norme jeste da, pored ovog osnovnog cilja da se ispravi nepravda, imamo i svojstvo da se to postiže na uređen, definisan način koji isključuje proizvoljnost.

Princip koji stoji u osnovi ovoga jeste *pravo na zakonski postupak (the right to due process)*. Ovo pravo daje okvir pravne arbitraže u odlučivanju oko nekog spora na jedan način koji je unapred definisan i koji nije podložan slučajnim odredjenjima i

²³ Štaviše, veoma je važno da ova pretenzija ne predje granicu iza koje bi se podrazumevalo da su se zakon i moral poklopili. Takvo poklapanje bi bilo pogubno i po pravo (koje bi, ako bi pretendovalo na to da izražava pravednost, izgubilo svoju konstitutivnu ulogu slobodne zakonodavne odluke: pošto se o tome šta je pravedno a šta nije ne odlučuje, a i svoju obaveznost: zakoni bi važili samo pod pretpostavkom da su pravedni, što bi praktično ukinulo njihovu obaveznost) i po moral (jer bi nakon poklapanja zakona i morala postupci koji su u skladu sa zakonom ali nisu izvršeni iz moralnih razloga morali da se označe kao nezakoniti, što bi uništilo moral uvodjenjem jedne totalitarne kontrole u kojoj se ničiji motiv ne bi mogao pokazati kao ispravan).

uticajima koji izlaze izvan opisa ove definicije (koji se zbog toga moraju smatrati irelevantnim). Zakonska procedura ukolotečuje proceduru odlučivanja u jednu čvrstu shemu u kojoj postoje precizno definisani kriterijumi relevancije, i usporava proces odlučivanja, sa ciljem da se u proces uključivanja uvedu oni razlozi koji su važni i dobri za stvar o kojoj se odlučuje i da odluka bude objektivna i nepristrasna. U kontekstu naše teme o radnim odnosima i procesu njihovog zasnivanja, održavanja i prekidanja to znači da za svaku odluku treba da postoji dobar, tj. pravičan razlog, i da odluka treba da bude zasnovana na takvom razlogu. U suštini, princip prava na zakonski postupak zahteva da svako ispoljavanje moći u odnosima medju ljudima treba da bude opravdano, odnosno da bude u okviru procedure koja načelno daje takvo opravdanje. Jasno je da ispoljavanje moći u kome postoji eksplicitna deklarirana diskriminacija ne može dati takvo opravdanje, jer opravdanje o kome se ovde radi zahteva minimalnu načelnu ravnopravnost koja u takvom slučaju ne postoji. U praktičkom smislu, medjutim, imamo mnogo teži problem u onim situacijama kada diskriminacija nije eksplicitna i nije deklarirana. Neki postupak nije opravdan prosto time da je izraz nečije slobodne volje, da je, kao što je slučaj sa mnogim odlukama unutar institucije svojine na primer, to nešto što akter hoće, već, zato što odluka uključuje druge ljude, moraju da budu zadovoljeni uslovi opravdanja koje mogu da daju jedino dovoljno ubedljivi razlozi.

Time se u proces uvodi element garancije, koji, sa jedne strane, ograničava onu potpunu slobodu koja se podrazumeva u sirovom obliku teorije slobodnog odlučivanja (gde, npr., za otkaz nije potrebno navesti nikakav razlog, dovoljna je volja da se radni odnos raskine i otkaz da bilo da postoji ili ne postoji razlog za to). U slučaju otpuštanja sa posla to prosto znači da se za otkaz mora navesti razlog, i to ne prosto bilo koji razlog nego (dovoljno) dobar razlog. Isto je i u slučaju primanja na posao, kao i u drugim moralno osetljivim situacijama. Za ispravnu odluku mora postojati dobar razlog, a to je razlog koji će na zadovoljavajući način isključiti proizvoljnost.

Dobar razlog podrazumeva dve stvari: da je sam razlog koji se koristi kao osnova za odluku objektivno i nepristrasno prihvatljiv, i da postoji evidencija da je taj razlog zadovoljen. Razlog treba da je istovremeno prihvatljiv i da je istinit, nije dovoljno da bude samo ovo drugo. Njegova prihvatljivost je uslov za njegovu upotrebljivost kao i evidencija njegovog postojanja. Na primer, razlog za otpuštanje sa posla može biti taj što

je radnik odbio da izvrši nalog poslodavca. Ali taj nalog mora biti takav da odbijanje da se on izvrši bude adekvatan razlog za otpuštanje. Nije dovoljno da takava razlog stvarno postoji. (Ako je sekretarica odbila seksualnu ponudu svog šefa, to sasvim sigurno može biti razlog za njegovu želju ili odluku da je otpusti; ali iako istinit, ovaj razlog nije istovremeno i dobar razlog: takav razlog ne bi zadovoljio princip prava na zakonski postupak jer bi uključivao ispoljavanje moći koje ne može da se opravda). Ipak, iako je opravdanost o kojoj ovde govorimo lako definisati načelno, nju nije nimalo lako opisati u konkretnom slučaju.

Razlog za ovo je što je definicija opravdanja sa kojim ovde imamo posla suviše formalna: ona zabranjuje neravnopravno ispoljavanje moći i diskriminaciju, ali poslovni i radni odnos je takav da on, po prirodi stvari, uključuje ispoljavanje moći – moći da se izdaju nalozi, da se obezbedi njihovo izvršenje itd. – i nije uvek lako utvrditi da li to ispoljavanje moći prelazi granicu ovako odredjenog opravdanja i da li se njime vrši diskriminacija. Načelno je stvar zaista jednostavna: gdegod je zadovoljen princip dobrovoljnosti, odnosno gde postoji stvarna saglasnost, nema nikakvog kršenja bilo čijeg prava. Tamo gde takve saglasnosti nema imamo jasno kršenje prava i razlog, ma koliko mogao da bude jak u datoj situaciji, nije opravdan. To su jasni slučajevi. Oni slučajevi koji predstavljaju pravi problem, i pravi predmet poslovne etike, jesu slučajevi koji nisu jasni, gde nije očigledno da pravo postoji i da li je ono prekršeno ili nije. Preciznost ove demarkacije zahteva oštar i jasan moralni sud, i to je posao za etičare. To podrazumeva da uz uključivanje svih precizno ustanovljenih klauzula postojećih ugovora (što je već sadržano u doktrini slobodnog ugovaranja) –sve ono što je ugovorom ostavljeno neodredjeno (ali zapravo takodje i ono što je ugovorom precizirano), provede kroz postupak razložne analize i utvrđivanja ispunjenosti uslova koje zahtevaju dobri razlozi: jednak tretman, moralno poštovanje (kao zakonski zahtev, da nema ponižavajućih i diskriminatornih klauzula), i da se poštuje minimalno pravo na privatnost (što ovde znači razdvajanje, demarkaciju, između javnog i privatnog, između onoga što je zvanično deo odnosa na koji se proces odnosi i onog koji se tog odnosa ne tiče, tj. ne tiče se uopšte,

npr. pol, rasa, i sl., ili se ne tiče na način da se to može prihvatiti iako se može ticati na način da može – relevantno – uticati na tok rada, npr. trudnoća²⁴.

Da bi se izbegla proizvoljnost i moralno pogrešno sudjenje potrebno je imati precizan i prihvatljiv kriterijum o tome šta je neko pravo i da li ono postoji u datom slučaju. U drugom koraku treba utvrditi da li je to pravo prekršeno ili nije. Dakle, dobar razlog i evidencija njegovog postojanja je prvi i osnovni parametar u primeni prava na zakonski postupak.

Sledeći važan parametar u primeni tog principa jeste *javnost*: da bi bile valjene, odluke koje se donose moraju biti javne. Ovaj parametar ima svoj osnov u načinu na koji funkcionišu razlozi: kao racionalni oni moraju moći da se javno brane. Razlozi koji bi mogli da se brane samo u tajnosti ali ne bi mogli podneti proveru javnosti ne mogu biti prihvatljivi razlozi. Oni ne bi bili objektivni i nepristrasni već bi izražavali, da tako kažemo, jednostranu snagu nekog interesa koji je u igri. A to je upravo suprotno od onog što se zahteva u opravdanju: da ispoljavanje moći ne bude prisila koja isključuje dobrovoljnost i slobodu svih strana uključenih u posao. Javnost o kojoj je ovde reč ne mora da uključuje široku javnost, kao što je to slučaj u postupku dizanja uzbune (*whistle-blowing*), postupku koji se sastoji u traženju pomoći od *trećih* lica, lica koja nisu nužno uključena u posao i koja ne spadaju u „strane“ u poslu. Ovde se radi o tome da su to načelno javne a ne privatne stvari, da se radi o službenom a ne ličnom, privatnom, dakle odnosu na koji mogu i treba da se primenjuju kriterijumu objektivnosti i nepristrasnosti, kriteriji koji propuštaju samo one razloge koji mogu da se javno brane.

Ono što ne treba zaboraviti, međjutim, je da moralna pravila ne mogu da se u potpunosti zamene pravnim pravilima, da ugovori ne mogu da se formulišu savršeno, da razvoj vremena i budućnost mogu dovesti do takvih razvoja da se desi nešto što ni u naznaci nije bilo predviđeno pa onda niti regulisano ugovorom, statutom i kodeksom firme (pa i kad se taj kodeks zove „etički kodeks“, što je čest naziv za skup normi ponašanja sankcionisan unutrašnjim propisima firme), ili zakonom. Ono što ugovorom nije pokriveno prosudjuje se obično prema važećim običajnim i poslovnim normama, ali je takodje moguće da ni ove važeće norme ne pokriju sve moralne aspekte ponašanja i da

²⁴ Ili pol, kao u slučaju žena zaposlenih u industrijama u kojima se radi sa olovom. Ovakav slučaj imamo opisan u „Automobile Workers v. Johnos Controls, Inc.“, T. L. Beauchamp and N. E. Bowie, *Ethical Theory and Business*, 5. ed. Prentice Hall, 1997, str. 254-257.

je ponekad nužno direktno primeniti moralni kriterijum, razložnu analizu, pažljivo ispitivanje činjenica i procenjvanje ispravnosti učinjenih postupaka.

Pravo na zakonski postupak i princip dobrog razloga, kada je u pitanju za radni odnos najosetljiviji granični slučaj, otkaz i otpuštanje, može da se kritikuje razlozima za koje se takodje mora reći da su dobri. U takvom slučaju, kada imamo suprotstavljene dobre razloge do rešenja se dolazi uspostavljanjem racionalnog ekvilibrijuma između tih razloga, balansa koji treba da se pokaže koji su razlozi jači. Da bi se do ovog ekvilibrijuma došlo najbolji metod jeste da se navedu razlozi za i protiv, i da se oni onda odmere. U našem slučaju mogu se na primer navesti sledeći razlozi protiv dodatne regulacije prava na davanje otkaza radnicima: ograničenje slobode pojedincima da sami donose odluke o tome šta hoće i da te odluke ugradjuju u ugovore jeste *paternalističko* uplitanje u njihovu autonomiju i predstavlja nepoštovanje individualne slobode.²⁵ Drugi razlog izgleda jednako dobar: ako radnici imaju pravo da napuste posao kada god hoće i bez navodjenja razloga onda nije pravično da druga strana u ovom odnosu, poslodavci, nema isto pravo. Tu su i drugi razlozi koji se manje pozivaju na moralne vrednosti poštovanja ličnosti i pravičnosti a više na uspostavljene društvene činjenice kao što je svojina (da poslodavci imaju pravo da odlučuju o onome što je njihova svojina) ili da bez straha od otpuštanja radnici ne bi imali dovoljno podsticaja da rade, takodje ulaze u ovaj ekvilibrijum.

Ograničenje nekih od ovih razloga već su pokazana gore: paternalizam ne mora da bude deo objektivne i nepristrasne zakonske procedure u procesima primanja na posao i otpuštanja sa posla, bez obzira na to što ta procedura uspostavlja jaka ograničenja koja isključuju mnoge mogućnosti iz domena legitimnog ugovaranja. Pitanje svojine je posebno složeno i ono što se ovde može reći jesu dve stvari: prvo, da nikako nije jasno da li je svojina nužno kontributivni faktor uspostavljanju tržišta ili upravo obrnuto, jedna od prepreka koju tržište mora da savlada plaćajući za to nepotrebnu cenu; i drugo, konceptualno nije jasno šta se misli kada se kaže da je posao privatna svojina poslodavca i ko je poslodavac: vlasnik kapitala koji se ulaže ili posednik efektivne moće odlučivanja

²⁵ O paternalizmu cf. J. Babić, „Utilitarizam i sloboda“, u: *Moral i naše vreme*, Službeni glasnik, Beograd 2005, str. 71-73. Takodje u J. Babić, „Etička analiza regulacije odgovornosti za proizvode na tržištu, sa posebnim osvrtom na doktrinu striktnosti“, *op. cit.*, 489-492.

u šta se i kako ulaže (kapitalista ili menadžer)? Što se poslednjeg razloga tiče, strah kao podsticaj ili izvor motivacije, to je jedna od dogmi teorije slobodnog tržišta, ali i ona takodje mora da se uzme sa oprezom, jer nije jasno da li se motivacija za rad, naročito u složenijim, odgovornijim i kreativnijim poslovima, bolje postiže strahom ili pak osećajem odgovornosti za svrhu posla i njegovo izvršenje koji će se pre razviti u atmosferi slobode, lojalnosti i privrženosti nego u atmosferi straha.

Ipak, pravičnost zahteva ograničenja sadržana u pravu na zakonski postupak i principu dobrog razloga. Ti principi ne ugrožavaju slobodu ugovaranja, samo je ograničavaju na domen onoga što je svačija legitimna sloboda. Ta sloboda načelno nije ugrožena, već zapravo zaštićena, utvrđivanjem spiskova dobrih i dopuštenih razloga za otpuštanje (kao što su kradja, preterano odsustvo sa posla, radna nedisciplina, slab učinak, neprimereno ponašanje na poslu, pijanstvo i upotreba droga) i loših i nedopustivih razloga (politička mišljenja, religija, rasa, pol, nacionalnost, i sl.). Ali ostaje veliko i otvoreno pitanje da li je moguće napraviti konačan i definitivan spisak tih uslova, ili je to više stvar koja se stalno popravljaja i doradjuje?

Jedno od najraširenijih pravila u artikulaciji radnih prava je dužina radnog staža, dužina vremena provedenog na poslu u određenoj firmi: što je ta dužina veća to je radnika teže otpustiti. Posle dugog vremena provedenoj na poslu u istoj firmi kao da se postepeno stiče pravo susvojjine nad poslom kao prilikom za rad i kao da se u većoj meri realizuje partnerski odnos između poslodavca i posloprimca. Ovaj „vlasnički refleks“ pokazuje zanimljivu graničnu tačku u pojmu posla i u pojmu svojine. Savremeni kapitalizam, u svojoj zaista velikoj prilagodljivosti tržišnom principu maksimalizacije u realizaciji profita kao da pokušava da se ratosilja ove pojave kroz tekuću promenu načina obavljanja posla i sve manji značaj koji se daje pojmu radnog mesta u tom načinu, kao i kroz globalizaciju ekonomije u realizaciji multinacionalnih kompanija.²⁶

Razvoj u artikulaciji radnih prava bio je buran u poslednja dva veka. Nikada ranije u istoriji taj razvoj nije išao tako brzo i dobio takvu razudjenost. Iako sva ova prava, kao što smo videli, predstavljaju ograničenja slobode, ona takodje predstavljaju i zaštitu radnika od izrabljivanja i nepravde („sloboda“ da čovek sebe proda u ropstvo je,

²⁶ Cf. J. Babić, „Smisao i vrednost rada“, odeljak „Jedna moguća projekcija savremenog kapitalizma“, str. 41-48.

na primer, isključena iz domena legitimne slobode – ali suptilna artikulacija pojma „ropstvo“ dobila je punu pažnju u procesu rafinisanja i stalnog proširenja radnih prava. Ta prava su prvobitno bila koncentrisana na poboljšanje uslova rada i bezbednost, ali i zaštitu radnika od izrabljivanja: radno vreme, minimalna nadnica, pravo na odmor (dnevni, godišnji), itd.

Uz ovo ide set novih prava čiji je proklamovani cilj da se prevazidje ili umanjí razlika i jaz između onih koji su niže na lestvici radne hijerarhije i onih koji su više na toj hijerarhiji: radna atmosfera, briga, ljubaznost kod izdavanja radnih naloga (zabrana grubosti i neljubaznosti), itd.

Naravno, može se raspravljati o tome da li je razlog za „uvodjenje“ ovih „prava“ moralne ili pak ekonomske prirode: da li je razlog za uvodjenje mnogih od ovih „prava“ zapravo samo stvar politike podsticanja povećane motivisanosti za rad, indukovanja lojalnosti prema firmi, pospešivanja osećaja pouzdanja i radnog etosa kroz identifikaciju sa firmom, uočavanje značaja osećaja obaveze prema firmi (ne samo kod menadžera i radnika na višim stepenicama radne hijerarhije već svih), osećaja koji može dovesti do razvijanja ponosa i obaveze žrtvovanja za firmu, kao i do mnogih drugih pozitivnih učinaka (da se ne krade, da se firma brani od spoljnjih napada, od konkurencije, da se razvija takmičarski duh i povećan trud, itd.). Sve ovo može da posluži i čisto ekonomskoj svrsi da se poveća produktivnost, i ako je ova svrha prevashodni ili jedini razlog za uvodjenje nekih od ovih mera onda je i obrazloženje tih mera ekonomsko a ne moralno.

Na kraju treba ukratko reći nešto i o distribuciji ovih prava, pre svega prava na rad.

Može se praviti klasifikacija ko je uopšte kandidat da ima pravo na rad. Ovo pitanje je povezano sa podelom na one koji rade i one koji ne rade. Pitanje je šta je moralni status onih koji ne rade. Tu imamo veoma različite slučajeve, od onih koji ne rade jer još nisu stasali za taj status (deca), preko onih koji nisu u stanju da rade uopšte (nesposobni za rad, i za njih važi princip solidarnosti koji postoji u svim društvima ali, u relevantnom smislu, ne i na međunarodnom planu), penzionera (gde imamo razna pitanja, počev od pitanja ko sve treba da ima pravo na penziju, preko pitanja o pravednom iznosu penzija, pa do pitanja o tome da li je pravično da se po sili zakona mora otići u penziju – ili ovo predstavlja jedan specifičan oblik diskriminacije, tzv.

„ageism“²⁷, pa do onih koji su u stanju da rade a ne rade (nezaposleni, sa veoma dalekosežnim pitanjima distributivne pravde u vezi sa njima). U vezi sa ovom vrstom prava je i pitanje razlike u artikulaciji prava na dobijanje posla i na zadržavanje već dobijenog posla, što je jedno složeno pitanje koje ima svoje različite moralne aspekte.

Pravo na pravičnu zaradu obradeno je na drugom mestu.²⁸

Na kraju se možemo osvrnuti na jedno pravo iz oblasti radnih prava koje je u potpunoj saglasnosti sa teorijom slobodnog ugovaranja a koje svoj razlog postojanja u velikoj meri gubi u kontekstu povećane regulacije kakvu sve više vidimo u svetu danas. To je pravo na sindikalno udruživanje i pravo na štrajk. Ako država ima pravo da odobrava ili ne odobrava masovna otpuštanja u velikim firmama²⁹, ako je pitanje sigurnosti posla i distribucije zarada značajnim delom stvar državne regulative, onda pravo na sindikalno udruživanje, koje proizlazi iz opšteg prava na udruživanje, postalo delom redundantno jer je asimetrija moći između poslodavaca i posloprimaca ovim merama znatno ublažena i promenila svoju prirodu. Obaveze nadoknada, naročito kod masovnog otpuštanja, programi prekvalifikacije, i slične mere, u velikoj meri su stvar opšte regulative a tek delom stvar konkretnog i *ad hoc* pregovaranja dveju strana u procesu. Naravno, u meri u kojoj pregovaranje između poslodavaca i posloprimaca i dalje postoji kao značajna stavka tržišnog procesa sindikati i dalje imaju svoj razlog postojanja. U toj meri je onda i pitanje opravdanja štrajka i dalje relevantno, ali ne kao u vreme kada je državna regulacija bila mnogo manja. Međutim, moralna pitanja povezana sa delovanjem sindikata i njihovim pravom da organizuju štrajkove imaju različite etički zanimljive i važne aspekte. Jedno od pitanja koje svakako ima neposredno moralnu prirodu jeste i to ko i kada uopšte ima pravo da štrajkuje, i da li je ovo pravo, kao pravo koje proizlazi iz slobode izraza i delanja, uvek opravdano u kontekstima velike i direktne opasnosti za nevine ili za one kojih se to ne tiče? Pravo na štrajk, kao i druga sindikalna prava tako postaju predmet istih onih ograničenja kao i samo pravo na slobodno ugovaranje. Tako na primer pravo na zahtev za obaveznim članstvom u sindikatu više ne može da se brani kao što je to moglo ranije (sa pozivanjem da se oni koji nisu članovi

²⁷ Vidi Mark Wicclair, „Age-Reasoning, Ageism, and Justice”, u: M. Wicclair, *Ethics of the Elderly*, Oxford University Press 1993.

²⁸ Vidi J. Babić, „Smisao i vrednost rada“, *op. cit.* str. 40-41.

²⁹ Cf. J. R. DesJardins & J. J. McCall, *op. cit.* str. 109ff. Cf. takodje, Ian Maitland, „Rights in Workplace: A Nozickian Argument“, *ib.* str. 119-123.

„šlepaju“ ili „parazitiraju“ na onome što su postigli ili što postižu sindikati na osnovu mandata koji im daje njihovo članstvo).

Povećana radna sigurnost, i drugi oblici regulacije, svakako donose moralni napredak u sferu rada i doprinose kvalitetu ljudskog života. To je slučaj i sa drugim pravima, od kojih su mnoga rezultat radničke i sindikalne borbe tokom poslednja dva veka – ali mnoga takodje i učinak iz drugih uzroka kao što su opšte povećanje blagostanja i veliko izoštravanje moralne senzitivnosti, delom proizvedene ili omogućene ovim povećanjem bogatstva. Izoštravanje moralne senzitivnosti dovelo je do preciznijeg i boljeg artikulisanja pojma pravde, kroz oslobađanje tog pojma od pojma krivice i zasluge kao što vidimo u institutu striktno odgovornosti i jednom novom pojmu solidarnosti za koji ne izgleda da je u suprotnosti sa načelima slobodnog tržišta.³⁰ Nije slučajno da se u isto vreme vodi velika, na trenutke žustra, debata o socijalnoj odgovornosti korporacija, odgovornosti za koju se uzima da je prevashodno moralnog a tek u sledećem koraku, ako uopšte, takodje i pravnog karaktera.³¹ Ono što je zanimljivo i značajno je da obe strane u ovoj debati, i zastupnici „stockholder“ teorije i zastupnici „stakeholder“ teorije,³² smatraju da takodje ostaju u okviru poštovanja načela slobodnog tržišta. Ako je to tačno onda je ključni deo vrednosti sadržan u teoriji slobodnog ugovaranja, sa kojom smo počeli, sačuvan u svim varijantama i te teorije i onih teorija koje su se pojavile kao njeni rivali. Iako prisustvujemo jednom procesu širenja moralne senzitivnosti prema raznim aspektima života što vodi u rafinisanje i razudjenost našeg odnosa prema radu, sloboda i dalje ostaje izvor svake motivacije i osnov svake vrednosti, što, u suštini, vodi konvergenciji dveju svrha koje su tokom istorije bile u stalnoj tenziji, ekonomske i moralne.

Jovan Babić

Working rights

³⁰ Cf. J. Babić, „Etička analiza regulacije odgovornosti za proizvode na tržištu, sa posebnim osvrtom na doktrinu striktno odgovornosti“, *Sociološki pregled* 4/2006.

³¹ Vidi o ovome npr. J. Babić, „Društvena odgovornost korporacija“, *Sociološki pregled* 4/2007.

³² Ib.

Abstract:

The first part of the article focusses on „Employment at will“, a scheme in which all obligations and rights of employers and employees are subject to negotiation and explicit agreement of the parties in the working process. Free consent and almost absolute freedom to terminate the relations are features of this scheme. The second part of the article deals with the issue of the right to work and rights in the working place. As restrictions of the freedom contained in the original Employment at Will scheme, all these rights have to be justified from the moral point of view. The third part deals with due process in the workplace, especially regarding the issue of layoffs.

Key words: Employment at will; right to work; due process; just cause; layoffs.