

МЕБУСОБНО ДЕЛЕГИРАЊЕ ОВЛАШЋЕЊА ИЗМЕЂУ РАДНИКА КОД ПОЈЕДИНИХ ОБЛИКА ОДУЧИВАЊА И ИЗМЕЂУ НОСИЛАЦА САМОУПРАВНЕ И НОСИЛАЦА ПОСЛОВОДНЕ И ИЗВРШНЕ ФУНКЦИЈЕ

1. Јединство и целовитост функције управљања

Разбијањем предузетничке организације и с њом тесно повезане дирекције предузећа разбија се и везаност функције управљања, функције руковођења, извршне функције и стручно-управно-административних послова за предузеће као институцију капитала. Институционализовањем организација удруженог рада све ове функције везују се за самоуправно удруженог радника, који удружује свој текући рад са радом других радника и друштвеним средствима као минулим радом. Ове функције и послови, дакле, нису институције предузећа као институције капитала, већ самоуправне функције слободно и равноправно удружених радника, који су свој рад институционализовали у организације удруженог рада.

Удружени рад, дакле, на новој основи ствара структуру потребних функција, које везује за конкретне носиоце, Али, и то је битно, све те функције постају самоуправне а њихови органи (органи управљања, извршни, пословодни и органи контроле) постају самоуправни органи — интегрални део јединственог самоуправног продукционог односа. Принципу самоуправљања није, према томе, супротна подела управљачког рада у ширем смислу на конкретне функције и „задужене” носиоце: радници кроз пословну политику и планове одређују циљеве које кроз пословање треба остварити; извршни органи са стручним службама и пословодним органом припремају стручне предлоге са алтернативном могућношћу избора; раднички савет или збор радника, заједно са пословодним органом, разматра те предлоге, да би затим радници личним изјашњавањем или делегатским путем донеле одлуку. Извршни органи заједно са пословодним органом и њему одговорним стручним службама организују извршење одлуке, које радници извршилачким радом претачу у живот, те поређењем остварених резултата са постављеним циљевима оцењују успешност управљачког рада у ужем смислу речи, извршилачког (конкретног) и пословодног рада. Реч је, дакле, о једном реалном животном циклусу, који на путу од идеје и припреме до њене стварне реализације и контроле тог пута мења своје носиоце, али јасно опредељене и одговорне за свој

део посла, сходно свом доприносу-утицају успешности или неуспешности пословног резултата израженог по јединици одлуке.

Самоуправљање, дакле, није инкомпатибилно са постојањем различитих функција у удруженом раду, које су креација самоуправно удружених радника. Али идеји и пракси самоуправљања мора бити строго срашћивање тих функција, посебно функције управљања у ужем смислу и пословодне функције, као што јој мора бити строго и механичко раздвајање тих функција. Напротив, развијеност самоуправних друштвених односа истицаће у све већој мери потребу „финог” разграничења ових функција, како би се спречило задирање једне сфере у друге уз истовремено постојање „неутралних” поља, разграничења уз дијалектичку синтезу ових функција на основама самоуправљања. Пословођење, дакле, може бити ефикасно само ако представља природни и организациони континуитет рационално организованог самоуправљања, као што ће и самоуправљање показати сву своју пословну виталност ако се дореализује у органиски продуженом делу, оперативно одговорном али креативном пословођењу.

Постојање, међутим, различитих функција у јединственом самоуправном продукционом односу, не значи и њихово задржавање као израз друштвено превазиђене поделе рада у функцији само (управљања), која елиминисањем својинске управљачке основе ишчезава. Превладавањем класне поделе рада у функцији само(управљања) и елиминисањем одвојених друштвено-структурних носилаца ових функција, задржава се и даље техничко-оперативна подела ових функција (радно-професионална), која ће постојати и у будућој епохи депрофесионализације пословодне функције као део поделе рада у организацији удруженог рада уопште. Према томе, задржавање одвојених функција, а посебно пословодне функције, све мање има особине друштвено-економског односа (специфичне „деобе власти”), а све више постаје технички облик поделе рада у сврху координације делова процеса рада у јединствен процес рада и вођења дневне оперативе.

2. Делегација овлашћења на релацији раднички савет-пословодни орган

Друштвено-економско јединство функције управљања у ширем смислу са јединственим носиоцем — самоуправно удруженим радником, као и целовитост ове функције (са јединственом осномом — право рада друштвеним средствима), која обухвата све радње управљања одређеном организацијом удруженог рада, али се остварује вршењем појединих радњи из којих се она састоји (техничка подела рада — одлучивање, извршавање, пословођење, контрола), поставља на новој основи питање узајамне делегације овлашћења између органа и облика одлучивања радника личним изјашњавањем у организацији удруженог рада уопште, а посебно на релацији раднички савет-пословодни органи.

Темељни принцип који регулише ово питање утврђен је Законом о удруженом раду (чл. 495, ст. 4.). Према том принципу послови које врши раднички савет по уставу, закону и статуту организације удруже-

ног рада, не могу се поверити пословодном органу. Овим се апострофира изричито принцип забране делегације овлашћења на реализацији раднички савет-пословодни орган, тј. забрањује се преношење функција управљања у ужем смислу на одлучивање у пословодну сферу, чиме се спречава отуђивање власти од њених стварних носилаца — радника и њиховог делегатског радничког савета.

Обрнуто правило у позитивним прописима није утврђено, а наиме, нигде се изричито не установљава искључива надлежност пословодног органа, која би била његова неприкосновена сфера. Тако се догађа да нам се органи управљања баве врло често, у одсуству последнијег концепта, тзв. дневном политиком, оперативом, чиме исувише расипају енергију и лишвају себе реалне могућности да се баве више суштинским друштвено-економским питањима и односима. Присуство овог правила, уз систематски концепирану пословну политику, чинило би ове односе виталним, одговорним, самоуправно-пословним, животним.

Утврђујући раднички савет као искључиви орган управљања радом и пословањем не проглашавамо га делимично пословодним органом, пошто сфера вођења пословања остаје искључива сфера пословодног органа, али у оквиру утврђене пословне политике и донетог плана од стране радничког савета, као и у оквиру утврђених мера за спровођење пословне политике и плана од стране истог органа. Ово правило не мења ни чињеница да пословодни орган у хитним случајевима делимично и управља радом и пословањем јер одлучује о правима и обавезама радника, али са појачаном јавно-стручном одговорношћу (премештај радника, прековремени рад и слично). Јер, прво, овакви случајеви су изузетни и, друго, подлежу доцнијој самоуправној верификацији. Правило да орган управљања „управља радом и пословањем”, а да пословодни орган „води пословање” више се не доводи у питање.

Омеђавање искључиве сфере „управљања радом и пословањем” и искључиве сфере „вођења пословања” има за сврху алокацију конкретне надлежности и одговорности органа, а не и њихово омеђивање „кинеским зидом”. Напротив, успешно одвијање пословања управо претпоставља висок степен међусобне сарадње и међусобне упућености радничког савета као органа управљања и његовог пословодног органа. Та сарадња одвија се у целом самоуправном водотоку — почев од идеје, иницијативе, па преко доношења и реализације, до контроле реализације самоуправно донете одлуке. И раднички савет и пословодни орган као самоуправни органи присутни су у свим фазама доношења и реализације једне одлуке, али у свакој ситуацији (фази) се зна ко је одговорни носилац тог посла. Механичка шема по којој се раднички савет бави друштвеним односима, а пословодни орган извршава или организује извршење одлука радничког савета исувише поједностављује њихов међусобни однос.

Изложена правила о узајамној делегацији овлашћења на релацији раднички савет-пословодни орган могу се аналогно применити и на делегацију овлашћења на релацији облици одлучивања радника личним изјашњавањем (референдум, збор радника и други облици) — пословод-

ни орган, као и за узајамну делегацију овлашћења на релацији раднички савет (и облици одлучивања радника личним изјашњавањем) — извршни органи.

3. Делегација овлашћења на релацији пословодни орган — извршни органи

Институционализовање пословодних органа и пословодне функције као самосталне функције самоуправно удруженог рада Уставом СФРЈ из 1974. године, поред до тада егзистирајуће извршне функције, а што је резултат нових сазнања научне организације рада о подели функција у организацији удруженог рада, отворило је питање међусобног односа пословодних и извршних органа односно пословодних и извршних функција. На првом месту, треба рећи, да ово разграничење, као значајна институционална новина, не значи и стварање потпуно новог терена за делатност пословодних органа. Пословодни орган и даље инкорпорира у своје ткиво непосредно извршење, односно организовање извршења свих одлука које доноси раднички савет, односно одлука које се доносе личним изјашњавањем, а које се тичу пословодства. Остале одлуке извршавају, односно организују извршење, извршни органи (одлуке радничког савета и облика одлучивања радника личним изјашњавањем). Ово су искључиви „извршни“ домени пословодних и извршних органа и у том погледу, сходно позитивним прописима, узајамне делегације припадајућег дела извршне функције не може бити. Разуме се да се питање узајамне делегације овлашћења на релацији пословодни орган-колегијални извршни органи не поставља у случају да се не образују колегијални извршни органи (пошто је њихово формирање по закону факултативно). У случају необразовања колегијалних извршних органа пословодни орган се појављује као самостални и одговорни креатор целокупне извршне функције.

Иако је узајамна делегација овлашћења у припадајућем делу извршне функције на релацији пословодни орган-извршни органи искључена, то не значи да ови органи у остваривању ове функције нису упућени на узајамну сарадњу. Напротив, та сарадња се не само претпоставља већ и из позитивних прописа непосредно произилази, с обзиром да је пословодни орган одговоран за законитост рада организације удруженог рада, те има право и дужност привремене обуставе извршења свих незаконитих и нестатутарних аката других органа (и облика одлучивања радника личним изјашњавањем) у организацији удруженог рада.

Осим сарадње пословодног органа и извршних органа организације удруженог рада, која се остварује у области остварења извршне функције у ужем смислу речи, ова сарадња се мора остваривати и у иницијативном делу функције извршних и пословодних органа. Тако на пример пословодни орган има право и дужност да, пре утврђивања, размотри предлог плана, који припрема извршни орган радничког савета, као и све појединачне одлуке у вези са извршењем плана и да да мишљење (и предлоге) о њима. С друге стране, установљена је обавеза извршног органа

да на тражење свог радничког савета овом да стручно мишљење (припремно-саветодавни орган) за доношење одређене одлуке, чије је доношење предложио пословодни орган.

Преостале, пак, функције пословодног органа које су уставом, законом или самоуправним општим актима утврђене као његове искључиве функције не могу се поверити извршним органима и обрнуто.

4. Делегација овлашћења на релацији рада заједница — раднички савет и други органи

Институционализација радне заједнице за обављање послова од заједничког интереса и њено друштвено-економско, статусно и функционално везивање за удружене организације у Уставу СФРЈ из 1974. године, отворило је и питање узајамне делегације овлашћења на релацији радна заједница-раднички савет и други органи у организацији удруженог рада.

За остварење функције радне заједнице и посебно за остварење њеног уставног концепта и односа са радничким саветом као органом управљања од особитог је значаја одредба члана 402. Закона о удруженом раду, сходно којој се на радну заједницу не могу преносити послови о којима одлучују органи управљања организације удруженог рада. Овај принцип је снажна нормативна основа против претварања управљања од стране радника-самоуправљања у управљање у име радника, против превођења радника из позиције управљача у позицију сууправљача. Управљање, дакле, не може бити привилегија ни једног дела организације удруженог рада, ни техно-економске структуре у радним заједницама, ни производног дела у основним организацијама.

Радна заједница као инструмент остваривања пословодне функције у организацијама удруженог рада припрема са јавно-стручном одговорношћу стручне информације, анализе, предлоге, елаборате и то по упутствима, смерницама и налозима пословодног органа. Коначну реч о овим „актима“ треба да дају сами радници или њихов раднички савет. Будући ипак свестан да прекоћ у стручном знању, фактичком положају и информацијама техно-економске структуре води често узурпацији управљачких права радника (технократија), законодавац је извукао припрему одређених виталних стручних питања из надлежности радне заједнице и „везао“ их за извршни орган радничког савета. Сматра се наиме да је извршни органи ипак „ближи“ радничком савету и у приснијем контакту са њим од техно-економске структуре (радне заједнице). Реч је о изричитом овлашћењу извршних органа да припремају нацрт статута и нацрт других самоуправних општих аката које доноси раднички савет, као и да припремају предлог плана.

Осим тога, раднички савет има овлашћење да за припрему одређене стручне анализе, нацрт одређеног самоуправног општег акта и слично, поред сталних извршних органа формира и *ad hoc* комисију, и то било из реда својих чланова или из реда других радника, која је такође ближа и одговорнија радничком савету од радне заједнице непосредно.

С друге стране, пошто је рада заједница радно везана за остварење пословодне функције, пословодни орган организације удруженог рада може у остваривању својих функција пренети обављање одређених послова на поједине раднике радне заједнице. Међутим, овде је реч не о преношењу овлашћења, дужности и одговорности које овај има као пословодни орган, већ о давању налога појединим радницима радне заједнице за обављање нужних фактичких радњи за остварење пословодне функције пословодног органа (нпр. стручна припрема уговора од стране правне службе), као и овлашћивању појединих радника радне заједнице да у својству пуномоћника предузимају одређене правне радње у име организације удруженог рада.

5. Делегација овлашћења између радника код појединих облика одлучивања личним изјашњавањем

Личним изјашњавањем (референдум, збор радника, потписивање, односно давање посебних изјава у писменом облику и евентуални други облици установљени у самоуправној пракси) радници одлучују у организацији удруженог рада о својим неотуђивим правима у удруженом раду (управљање радом и пословањем организације удруженог рада, управљање пословима и средствима друштвене репродукције, уређивање међусобних односа у удруженом раду, одлучивање о дохотку који остваре у различитим облицима удруживања рада и средстава, одлучивање о личном дохотку — чл. 14. Устава СФРЈ), тј. правима која су у основи најзначајнија за удружени рад и која обезбеђују њихов одлучујући утицај у друштвеној репродукцији. Наравно, ово не значи да у одређеним случајевима радници личним изјашњавањем не могу одлучивати и о одређеним правима која се не сматрају неотуђивим.

Расподела надлежности између утемељених облика одлучивања личним изјашњавањем врши се законом, самоуправним споразумом, статутом, односно одлуком те организације. Закон о удруженом раду (чл. 463. ст. 1) установљава обавезну надлежност референдума, коме међу утемељеним облицима личног изјашњавања тиме даје примат, с обзиром да се не установљава обавезни круг надлежности облика одлучивања личним изјашњавањем. О неотуђивим правима за која је законом одређено да се о њима одлучује референдумом не може се одлучивати другим облицима одлучивања личним изјашњавањем, а за сва друга неотуђива права о којима се по закону одлучује личним изјашњавањем без одређења конкретного облика (на пример, одлучивање о привременој и коначној подели оствареног дохотка — чл. 151. Закона о удруженом раду), радници самостално утврђују самоуправним општим актима о којима ће од њих одлучивати референдумом, на зборовима радника или другим облицима личног изјашњавања.

Расподела надлежности између радника код појединих облика одлучивања личним изјашњавањем у самоуправним општим актима у остављеним законским оквирима, треба да зависи првенствено од начела целисходности. Ако је целисходније одлучивати о одређеном питању на

збору радника или референдуму него потписивањем или давањем посебне изјаве у писменом облику, онда треба предвидети у самоуправним општим актима да се о том питању одлучује на збору радника или референдуму, и обрнуто. Сходно томе мислим, да за питања за која је извршена самоуправна расподела надлежности, на основу закона, између појединих облика одлучивања личним изјашњавањем искључена је узајамна делегација овлашћења из делокруга. То значи да је утврђени облик одлучивања личним изјашњавањем искључиво надлежан да о предметном питању мериторно одлучи и то све до правноваљане измене самоуправних општих аката. Радницима је међутим, остављена слобода опције једино тамо где је евентуално у самоуправним општим актима одређен алтернативан облик одлучивања личним изјашњавањем (збор радника или референдум и слично), или кад у самоуправним општим актима није одређен облик одлучивања личним изјашњавањем о одређеном питању о ком се по закону или овим актима) одлучује личним изјашњавањем. У том смислу могуће је једино, чини се, схватити одредбу члана 463. ст. 2. Закона о удруженом раду да „радници референдумом одлучују и о другим питањима о којима се одлучује личним изјашњавањем ако тако одлучи већина радника основне организације”. Ово истовремено по нашем мишљењу значи, да се референдумом (али не и другим облицима одлучивања личним изјашњавањем) може одлучивати и о питањима о којима се одлучује другим облицима одлучивања личним изјашњавањем ако то одлучи већина радника основне организације и ако је таква делегација надлежности предвиђена самоуправним општим актима (кумулативно оба услова).

6. Делегација овлашћења на релацији раднички савет — облици одлучивања радника личним изјашњавањем

Увођењем делегатског система бришу се све разлике које произилазе из непосредног и посредног самоуправљања, те се отуда не може говорити да у нас постоје облици непосредног (референдум, збор радника и др.) и посредног (раднички савет) самоуправљања. Различити облици извршавања воље (лично или путем делегата) који су морали бити задржани (што имплицира ослобађање формалистичког и крајње „политичког” схватања непосредне демократије — да је „непосредно” када сваки од нас у свему одлучује — то је нонсенс) не смеју бити основ за поделу самоуправљања на посредно и непосредно. Отуда у Закону о удруженом раду избегавање, како каже А. Фира, да се „чак и терминолошки конфронтирају непосредно и посредно самоуправљање”, а што „није само питање стила изражавања већ идејно политичког опредељења”. И када одлучују одређеним обликом одлучивања личним изјашњавањем, и када одлучују путем делегата у радничком савету, радници увек изражавају своју вољу, само што у првом случају то чине лично а у другом путем свог делегата коме су, након заузимања става о том питању, дали смернице за рад у радничком савету.

Овакав карактер одлучивања у радничком савету намеће и нов приступ проблему делегације овлашћења на релацији раднички савет — облици одлучивања радника личним изјашњавањем. Пракса сужавања акционог поља радничког савета у прилог форсирања облика одлучивања радника личним изјашњавањем (тзв. развлашћивање радничког савета) била је особито карактеристична у време доношења новог Устава СФРЈ из 1974. године и пре доношења Закона о удруженом раду из 1976. године. Ова тенденција најчешће је значила само привид да се даље демократизује самоуправно одлучивање, а у ствари се иза тога крила технократска манипулација радницима.

Правна теорија по овом питању (ни раније а ни сада) не нуди јединствен одговор. Чини се ипак да доминирају становишта да је оваква трансакција због императивности норми о надлежности радничког савета (утврђен законом или самоуправним општим актима) немогућа. Са становишта теорије права може се рећи да је реч о стварној надлежности, а за њу је карактеристично да се не може мењати осим актом којим је и установљена (измена закона, измена самоуправних општих аката). Ипак, присутна су и друга становишта сходно којима се није изнашао вентил који би затворио такав ток, јер се Законом о удруженом раду (чл. 495. ст. 4.) забрањује изричито само преношење питања из надлежности радничког савета на извршне и пословодне органе, а не и на облике одлучивања личним изјашњавањем. Пошто, према старом правном правилу све што није изричито забрањено допуштено је, закључује се да је могуће „привлачење” питања из круга радничког савета на одлучивање личним изјашњавањем (могућа је, дакле тзв. позитивна делегација надлежности).

Становиште о могућности „ограничене” делегације овлашћења на релацији раднички савет — облици одлучивања личним изјашњавањем има своје упориште и у позитивним прописима. Наиме одредбом члана 2. Закона о референдуму и другим облицима одлучивања личним изјашњавањем („Службени гласник СР Србије”, бр. 30/77) прописано је да „орган организације (и заједнице) може изнети на одлучивање личним изјашњавањем и друга питања из своје надлежности под условима одређеним статутом односно одлуком те организације (и заједнице)”.

Ову одредбу о дозвољености позитивне делегације надлежности (раднички савет — облици одлучивања радника личним изјашњавањем) треба, мислимо у конкретном случају тумачити тако да је она могућа ако (може а не мора) раднички савет одлучи да ће о одређеном питању из његове надлежности (законом установљене или самоуправним општим актима) одлучивати се одређеним обликом одлучивања радника личним изјашњавањем, ако је таква делегација овлашћења из делокруга предвиђена статутом или одлуком те организације и под условима предвиђеним тим актима. Ако раднички савет о томе не би донео одлуку делегације овлашћења из делокруга не би могло бити. Исто тако, ако статутом или одлуком организације не би била предвиђена могућност овакве делегације овлашћења из делокруга раднички савет не би могао донети одлуку о тој делегацији за одлучивање по одређеном питању пошто би

то била измена самоуправног општег акта на непрописан начин (исти се може изменити само на начин на који је и донет).

И сам Закон о удруженом раду дозволио је изричито у једном случају могућност овакве делегације овлашћења из делокруга. Наиме, одредбом члана 521. ст. 5. предвиђено је да „раднички савет одлуку о разрешењу пословног органа основне организације може да изнесе радницима да се референдумом изјасне о потврђивању њиховог става”.

7. Делегација овлашћења на релацији облици одлучивања личним изјашњавањем — раднички савет

Делегатски карактер радничког савета омогућава му да одлучује и о неким питањима која по својој природи улазе у подручје неотуђивих права радника, али наравно на начин и по поступку предвиђеним законом. Тим пре, разуме се, раднички савет може одлучивати о одређеним питањима о којима се радници лично изјашњавају (јер радници могу личним изјашњавањем да одлучују и о другим правима која не спадају у неотуђива). Одлучивање, пак, од стране самог радничког савта о неотуђивим правима радника не значи да се радници тих права одричу или да их преносе, пошто је реч о правима која су везана за радника (лична) и као таква неотуђива су. С друге стране, радницима се та права не могу одузети, нити им се могу ограничити радњама и одлукама других лица и органа. Реч је о нечем другом, тј. о преносу вршења неотуђивих права на делегатски раднички савет, а то значи да радници не могу вршење својих неотуђивих права пренети на извршне органе радничког савета, нити на пословне органе организације удруженог рада јер би то водило сужењу самоуправних права радника и појави менаџерства и технократизма.

Радници, међутим, не могу пренети ни вршење свих неотуђивих права на раднички савет. Наиме, радници не могу пренети на раднички савет вршење оних неотуђивих права које закон искључиво везује за облике одлучивања личним изјашњавањем на референдуму (чл. 463. Закона о удруженом раду — обавезни референдум по закону) или збору радника (пошто вршење неотуђивих права радника путем личног изјашњавања не подразумева само одлучивање, него и разматрање појединих питања и утврђивање ставова по појединим питањима — чл. 464. Закона о удруженом раду). Вршење осталих неотуђивих права радници могу самоуправним општим актима пренети на раднички савет, уколико тим актима није предвиђено друкчије. То значи да пренос вршења одређених неотуђивих права на раднички савет зависи од воље радника извршене у самоуправним општим актима. Они ће то свакако учинити кад потребе ефикасности одлучивања то захтевају, а не постоји бојазан од отуђивања одлучивања од стране самих радника јер је обезбеђен њихов непосредни утицај и контрола.

Раднички савет не може „привући” у своју надлежност она питања о којима се по уставу, закону и самоуправним општим актима одлучује личним изјашњавањем (дакле, забрањена је тзв. негативна делега-

ција надлежности), те је неопходно стога у самоуправним општим актима на основу закона прецизно одредити неотуђива права чије се вршење преноси на раднички савет, тако да сва остала права радници остварују личним изјашњавањем, а никако обрнуто.

Одлука радничког савета радне организације или сложене организације која се односи на остваривање неотуђивих права радника (и других права о којима се радници лично изјашњавају) доноси се у сагласности са сваком од удружених организација. Начин постизања те сагласности утврђује се самоуправним споразумом о удруживању. У сваком случају, ако статутом основне организације то није одређено, раднички савет основне организације не може давати ту сагласност радничком савету радне организације, односно радничком савету сложене организације. У таквом случају само радници личним изјашњавањем одлучују о давању сагласности за доношење таквих одлука. Ипак, статутом основне организације може се одредити да сагласност за доношење такве одлуке даје раднички савет основне организације само у два случаја: ако се том одлуком утврђују мере за извршење других одлука радничког савета радне, односно сложене организације и ако се том одлуком утврђују мере за извршење плана (чл. 528. Закона о удруженом раду).

Практично остварење уставног концепта о „једногласности“ код одлучивања о правима о којима се радници лично изјашњавају остаје за самоуправну праксу. Посебно је битно да се утврди да ли раднички савет доноси одлуку која постаје дефинитивна кад на њу дају сагласност све основне организације (накнадна сагласност), или основне организације дају своју сагласност по предлогу одлуке унапред (претходна сагласност) да би онда раднички савет радне, односно сложене организације прогласио одлуку.

Уколико, пак, не дође до потпуног усаглашавања ставова удружених организација, раднички савет радне, односно сложене организације може, мислимо, донети одлуку на основу става делегата оних основних организација које су са тим сагласне, с тим да то обавезује (и овлашћује) само те основне организације, а не и оне чији делегати у радничком савету радне, односно сложене организације нису за то гласали.

Као што се да закључити, међусобна делегација овлашћења из делокруга у организацији удруженог рада врло је сужена. То се односи како на релацију лично изјашњавање-делегатски органи и обрнуто, тако и на релацију лично изјашњавање, делегатски органи и други органи у организацији удруженог рада, и најзад, делегатски органи-радња заједница. Овакво решење резултат је установљених вредности — интересних релација између ових органа и потребе да се знају одговорни носиоци сваког посла, што треба да допринесе јаснијој алокацији одговорности и рационалној расподели послова.

др Мирко Васиљевић