

Mr MIRA SIMOVIĆ,  
asistent Pravnog fakulteta u Nišu

## OBLICI ODLUČIVANJA RADNIKA U ORGANIZACIJAMA UDRUŽENOG RADA\*

Odlučivanje radnika u organizacijama udruženog rada dobija značajno mesto u okviru rasprava o dogradnji i razvoju našeg društveno-političkog sistema. Nesporno je opredeljenje za intenzivniji razvoj samoupravljanja i stvaranja uslova za veći uticaj radnika u procesu odlučivanja. Dugoročnim programom ekonomске stabilizacije utvrđena i potreba daljeg unapređivanja i razvoja socijalističkog samoupravljanja i predviđene su mere za efikasnije funkcionisanje samoupravnog mehanizma.

Činjenica je da su propisani oblici samoupravnog odlučivanja i njihova primena u praksi samoupravnih organizacija i zajednica doveli do nepotpunosti, neefikasnosti i neracionalnosti ostvarivanja samoupravljanja u celini. Znači u samoupravni praksi se došlo do situacije da se norma i život do te mere razdvoje da nastaje neminovna potreba stvaranja nove norme na zahtev realnog života.

Materijali koji su pratili Nacrt Zakona o izmenama i dopunama Zakona o udruženom radu ističu da je cilj predloženih rešenja u delu koji se odnosi na samoupravno odlučivanje radnika u udruženom radu: potpunije, efikasnije i racionalnije ostvarivanje samoupravljanja u celini, pa i samoupravnih prava, ali i obaveza i odgovornosti, tj. da je cilj novih rešenja da se racionalnije uredi samoupravno odlučivanje, tako, što će ojačati uloga radničkog saveta i uloga delegatskog odlučivanja i što će se jasnije urediti odlučivanje ličnim izjašnjavanjem.

Precišćenim tekstom Žakona o udruženom radu je predviđeno napuštanje opredeljenja po kome radnici "u osnovnoj organizaciji ličnim izjašnjavanjem odlučuju o neotuđivim pravima radnika". Na osnovu nove formulacije čl. 437. precišćenog teksta Žakona o udruženom radu čl. 462. Žakona o udruženom radu ostaje isti samo se u stavu jedan brišu reči o "neotuđivim pravima". Tako su u pogledu oblika ličnog izjašnjavanja radnika zadržana ranija rešenja da se to čini referendumom, na zborovima radnika i potpisivanjem odnosno davanjem posebne izjave u pismenom obliku. No čini se da su za referendum i zbor radnika izvršene u osnovi dobre izmene Žakona o udruženom radu a da potpisivanje odnosno davanje posebne izjave u pismenom obliku kao oblik ličnog izjašnjavanja ostaje

\* U radu se daje pregled novih rešenja datih posle izmena i dopuna Žakona o udruženom radu – precišćeni tekst "Službeni list SFRJ", br. I/1/88.

izvan domaćaja Zakona o izmenama i dopunama Zakona o udruženom radu. Samoupravnoj praksi ostaje da ovaj oblik ličnog izjašnjavanja adekvatno samoupravno reguliše i razraditao da u narednom periodu doživi značajnu afirmaciju. Ovo tím pre što do sada ovaj oblik ličnog izjašnjavanja radnika nije bio uređen iako je za to uređivanje postojao zakonski osnov. Zakonom o udruženom radu (čl. 465) je regulisano da radnici samoupravnim sporazumom i statutom utvrđuju pitanja o kojima se odlučuje potpisivanjem odnosno davanjem posebene izjave u pismenom obliku. I Zakon o referendumu i drugim oblicima odlučivanja ličnim izjašnjavanjem<sup>1)</sup> (čl. 33, 34, 35 i 36), reguliše ovaj oblik ličnog izjašnjavanja radnika. No i pored toga što je postojao zakonski osnov za samoupravno regulisanje ovog oblika ličnog izjašnjavanja radnika u samoupravnoj praksi on do sada nije afirmisan kao oblik ličnog izjašnjavanja radnika.

### 1) Referendum

Na račun odredbi čl. 463. Zakona o udruženom radu (kojim se uređuje pitanje slučajeva o kojima se odlučuje referendumom) upućivane su brojne kritike. Tako se i u Kritičkoj analizi funkcionisanja političkog sistema kaže: "Razvoj socijalističkih samoupravnih proizvodnih odnosa zahteva da oblici i način samoupravnog odlučivanja radnika i drugih radnih ljudi u osnovnim samoupravnim organizacijama i zajednicama neprestano unapređuje i time povećava kvalitet i efikasnost samoupravnih odluka..."

– razvijati odlučivanje ličnim izjašnjavanjem i odlučivanje putem delegata kao ravnopravnih i povezanih oblika neposrednog odlučivanja<sup>2)</sup>

Ove kritike imale su za posledicu korenite izmene ovog člana Zakona o udruženom radu. Suština ovih izmena je smanjivanje broja pitanja odnosno slučajeva o kojima se odlučuje referendumom. Smanjivanje broja pitanja o kojima se odlučuje referendumom opredeljeno je praktičnim razlozima. Široka primena referenduma u praksi posle donošenja Zakona o udruženom radu dovela je do niza negativnih posledica. Referendum kao ustanova u celini u samoupravnoj praksi vrlo često nije obezbeđivao dosledno ostvarivanje interesa radnika, već je usled neodgovarajućih priprema predstavljaо oblik manipulisanja radnicima. Osim ovoga, sigurno ne treba zanemariti, glomaznost postupka odlučivanja referendumom i troškove njegovog sprovođenja.

Imajući u vidu glomaznost postupka odlučivanja referendumom i troškove njegovog sprovođenja, prema odredbama precišćenog teksta Zakona o udruženom radu referendumom bi se odlučivalo ubuduće samo o:

- a) samoupravnom sporazumu o udruživanju rada radnika u osnovnoj organizaciji;
- b) statutu osnovne organizacije;
- c) samoupravnom sporazumu o udruživanju u radnu i složenu organizaciju;
- d) promenama u organizovanju osnovne organizacije (spajanje, pripajanje, podešavanje i izdvajanje); i
- e) osnovima i merilima za raspodelu sredstava za lične dohotke i za zajedničku potrošnju radnika.

Pored toga, ali u obliku izuzetka od pravila, predviđeno je da radnici referendumom mogu odlučivati i o drugim pitanjima ali samo o kojima se odlučuje ličnim izjašnjavanjem, u skladu sa statutom osnovne organizacije udrženog rada i samoupravnim sporazumom o udruživanju u radnu organizaciju. Ovako predviđen izuzetak može dovoditi do različitog ponašanja u praksi pojedinih samoupravnih organizacija i zajednica. Naiime, može se dogoditi da u jednoj samoupravnoj organizaciji i zajednici statutom i samoupravnim

sporazumom o udruživanju bude predviđeno da se odluka o određenom pitanju donosi referendumom a u drugoj da odluku o tom istom pitanju donosi radnički savet te samoupravne organizacije i zajednice. Imajući u vidu ovakav izuzetak predviđen Zakonom o udruženom radu može se sasvim opravdano postaviti jedno, za samoupravnu praksu veoma interesantno pitanje: mogu li radnici u statutu ili samoupravnom sporazumu o udruživanju za bilo koje pitanje o kome se odlučuje ličnim izjašnjavanjem utvrditi da se odluka donosi referendumom? Odgovor na ovo pitanje bi morao biti pozitivan ako bi se u obzir uzeo samo prečišćeni tekst Zakona o udruženom radu. No, kako je izvesno da je intencija zakonodavca bila da smanji broj pitanja, odnosno slučajeva o kojima se odlučuje referendumom, to smatramo da je ispravnije da ovu odredbu Zakona treba izuzetno u samoupravnoj praksi proširiti, upravo zbg toga što je ista najviše i kritikovana u praksi samoupravnih organizacija i zajednica.

Da bi se otklonile štetne posledice koje mogu nastati zbog dugog roka u kome se o istom pitanju ne može ponovo odlučivati referendumom, prečišćenim tekstom Zakona o udruženom radu, je predviđeno skraćenje roka koji je bio utvrđen Zakonom o udruženom radu. Naime, ako radnici referendumom ne prihvate predlog akta, predlog se može ponoviti u roku utvrđenom statutom osnovne organizacije, odnosno samoupravnim sporazumom o udruživanju, s tim da taj rok ne može biti kraći od 60 dana od dana održavanja referenduma. Smatramo da je ovakvo rešenje zakonodavca sasvim opravdano i to iz dva razloga.

*Prvo:* U predloženom roku mogu se izvršiti sve neophodne pripreme za ponovno održavanje referenduma, odnosno razrešiti nesporazume i probleme koji su doveli do ponavljanja referenduma, pa je samim tim i duži rok koji je ranije postojao Zakonom o udruženom radu sasvim suvišan. Osim toga skraćivanjem ovog roka postiže se veći stepen racionalnosti i efikasnosti samoupravnog odlučivanja a samim tim smanjuju se ekonom-ske posledice koje može prouzrokovati duži rok.

*Dруго:* Sa ovakvim rešenjem Zakona o udruženom radu mogu se prevazići različita rešenja u pogledu roka za ponavljanje referenduma koja sada postoje u republičkim odnosno pokrajinskim zakonima.

No čini nam se da se ovde moglo omogućiti ponavljanje referenduma i pre isteka zakonom utvrđenog roka ako se za predloženu odluku odnosno akt većina radnika nije izjasnila protiv, ili ako se većina radnika nije uopšte izjasnila, jer očito je da u takvom slučaju nema volje većine radnika ni "za" ni "protiv". Ako na primer osnovna organizacija ima 400 radnika na referendumu glasa 350 radnika i to tako što za predlog samoupravnog opštег akta glasa 190 radnika, protiv 140 radnika, a nevažećih listića je bilo 20, samoupravni opšti akt nije usvojen, jer za njega se nije izjasnila većina radnika osnovne organizacije, što u ovom slučaju treba da glasa 201 radnik. Međutim, ni protiv samoupravnog opštег akta nije glasila većina radnika (protiv treba da bude 201 radnik) pa se iz tih razloga referendum može ponoviti i pre isteka zakonskog roka. Ovo mišljenje možemo potkrepliti odlukom Ustavnog suda Srbije koji je dao za pravo samoupravnoj praksi koja je ovakav stav zauzela.<sup>3)</sup>

Na kraju, a vezano za referendum, može se sasvim osnovano postaviti i pitanje šta je sa slučajevima o kojima se ranije odlučivalo referendumom. To su recimo pitanja kao što su: odluke koje se odnose na odricanje prava na povraćaj udruženih sredstava, odnosno naknadu za privređivanje udruženim sredstvima, samoupravni sporazum o udruživanju u poslovnu zajednicu i dr. pitanja koja su bila u nadležnosti referenduma. Za većinu ovih pitanja je utvrđeno da ih donosi radnički savet osnovne organizacije.

Radnički savet osnovne organizacije utvrđuje predlog statuta i donosi druge samoupravne opšte akte kojima se uređuju odnosi u osnovnoj organizaciji, utvrđuje poslovnu politiku, donosi plan osnovne organizacije, utvrđuje mere za sprovođenje poslovne politike i plana osnovne organizacije, donosi odluke o davanju, odnosno uzimanju kredita u vezi s tekućim poslovanjem u skladu sa planom osnovne organizacije, donosi odluke koje se odnose na odricanje prava na povraćaj udruženih sredstava, odnosno naknadu za privređivanje udruženim sredstvima u skladu sa statutom osnovne organizacije, donosi odluku o zaključivanju samoupravnih sporazuma o udruživanju u poslovnu zajednicu i drugih samoupravnih sporazuma o kojima radnici ne odlučuju referendumom (čl. 468. prečišćenog teksta Zakona o udruženom radu).

I nacrtom amandmana na Ustav SFRJ je predviđeno da o ovim pitanjima odlučuje radnički savet. Radnički savet u vršenju funkcije upravljanja radom i poslovanjem organizacije udruženog rada: donosi samoupravne opšte akte i zaključuje samoupravne sporazume koje radnici u osnovnim organizacijama ne usvajaju ličnim izjašnjavanjem, utvrđuje predlog samoupravnih opštih akata koji se donose referendumom, utvrđuje poslovnu politiku i donosi plan i program rada i razvoja organizacije i utvrđuje mere za sprovođenje poslovne politike i plana i programa, donosi odluke o primeni osnova i mera za raspoređivanje dohotka i raspodelu sredstava za lične dohotke, donosi odluke o odricanju prava na povraćaj udruženih sredstava i na naknadu za privređivanje udruženim sredstvima ako statutom, odnosno samoupravnim sporazumom o udruživanju u radnu organizaciju nije predviđeno da radnici o tome donose odluku ličnim izjašnjavanjem (Amandman XIX uz Ustav SFRJ). Ovo je sasvim racionalno rešenje pošto se time ostvaruje veća efikasnost u odlučivanju i istovremeno izbegavaju troškovi održavanja referendumu.

Kada je reč o referendumu, nema spora da je ovaj oblik ličnog izjašnjavanja najdemokratskiji oblik, ali i to da je u praksi pokazao mnoge svoje slabosti i da je bilo potrebno i ovaj oblik ličnog izjašnjavanja podvrgnuti određenoj reviziji. Mnogi predlozi koji su do sada dati u naučnoj i stručnoj literaturi kao i predlozi koji su nikli u samoupravnoj praksi, a kojima se pojednostavljuje procedura, smanjuju materijalni troškovi, smanjuje utrošak vremena oko sprovođenja referendumu, smanjuje broj subjekata oko pripreme i sprovođenja referendumu i smanjuje učestalost referendumu po naređenju zakona, nisu našli svoje mesto u prečišćenom tekstu Zakona o udruženom radu. Poboljšanja učinjena u cilju njegove racionalizacije uglavnom se svode na to da su određena pitanja iz domena odlučivanja referendumom data u nadležnost radničkog saveta osnovne organizacije udružnog rada.

## 2) Zbor radnika

Jedan od veoma važnih oblika ličnog izjašnjavanja je svakako i zbor radnika. Ovom obliku ličnog izjašnjavanja radnika je Zakonom o izmenama i dopunama Zakona o udruženom radu posvećena posebna pažnja (čl. 439. Zakona o udruženom radu – prečišćeni tekst).

Cini se da se promenom termina "usaglašavaju" u termin "utvrđuju" kao metod zauzimanja stavova o ostvarivanju prava rada društvenim sredstvima i drugim samoupravnim pravima, zboru radnika pridaje veći značaj. Dogradnja delokrfta odlučivanja na zboru radnika u smislu da se na njemu donose i odluke o ostvarivanju određenih samoupravnih prava, dužnosti i odgovornosti, kao i druge odluke koje se ne donose drugim oblicima ličnog izjašnjavanja, pod uslovom i na način utvrđen zakonom ili samoupravnim opštim aktom, takođe je veoma značajna.

Povodom proširivanja nadležnosti zbora radnika čini nam se ostaje sasvim otvoreno pitanje koja su to: "određena samoupravna prava dužnosti i odgovornosti" o kojima se odlučuje na zboru radnika. Dalje čini se sasvim opravdano i pitanje ko je taj subjekt koji će izvršiti njihovo određivanje na kojoj osnovi i po kom postupku? Imajući u vidu dosadašnju sameupravnu praksu, koja je najčešće očekivala rešenja u zakonu, opravdano je očekivati pojavu različitog određivanja nadležnosti zbora radnika u pojedinim samoupravnim organizacijama i zajednicama. No ako bi se ponašanje samoupravne prakse promenilo i u ovom slučaju pokušalo da iz tumačenja drugih članova Zakona pronađe odgovarajuća rešenja, to bi svakako bio korak u pravcu poboljšanja položaja i uloge radnika kao subjekta samoupravnog odlučivanja. Naime, posredno iz tumačenja odredbi drugih članova može se zaključiti da su radnici u osnovnoj organizaciji ti koji bi samoupravnim sporazumom o udruživanju i statutom preko referendumu, trebali da odrede samoupravna prava, dužnosti i odgovornosti o kojima će odlučivati na zboru radnika. Ovo praktično znači da radnici u samoupravnim organizacijama i zajednicama treba da u samoupravnom-sporazumu o udruživanju ili statutu utvrde t. prava, dužnosti i odgovornosti o kojima će se odlučivati na zboru radnika i time onemoguće različito ponašanje u svojoj samoupravnoj organizaciji ili zajednici.

Novost u prečišćenom tekstu Zakona o udruženom radu takođe predstavlja i predloženo rešenje o kvorumu za odlučivanje odnosno zauzimanje stavova na zboru radnika. Odluke i stavovi o napred navedenim pitanjima smatraju se usvojenim ako se za njih ne zboru radnika izjanilo više od polovine od ukupnog broja radnika u osnovnoj organizaciji. Pravna praznina koja je do sada postojala u odnosu na jedno od vrlo značajnih pitanja time je otklonjena. No može se ovde postaviti jedno sasvim praktično pitanje a naime koliko je potrebna većina na zboru na kome se vrši predhodna rasprava o samoupravnom opštem aktu koji se usvaja referendumom? Sasvim je jasno da zboru na kome se usvajaju odluke odnosno stavovi mora da prisustvuje većina radnika te organizacije udruženog rada, dotle za predhodno raspravljanje na zboru, nije neophodna određena većina, tj. zbor može raditi sa onolikom radnika koliko je prisutno. U dosadašnjoj samoupravnoj praksi institut prethodnog raspravljanja se potvrdio pa će i dalje predstavljati jednu od važnih funkcija zbora radnika. Na zboru će se i dalje znači vršiti prethodno raspravljanje radnika o svim pitanjima o kojima se odluke donese ličnim izjašnjavanjem.

### 3) Potpisivanje i davanje posebne izjave u pismenom obliku

Potpisivanjem odnosno davanjem posebne izjave u pismenom obliku radnici se u samoupravnim organizacijama i zajednicama neposredno lično izjašnjavaju o usvajanju onih odluka ili akata za koje je takav način donošenja utvrđen samoupravnim sporazumom o udruživanju ili statutom date samoupravne organizacije ili zajednice. U takvom izjašnjavanju o predlogu tog akta ili odluke imaju pravo da učestvuju svi radnici koji su u radnom odnosu u toj osnovnoj organizaciji udruženog rada.

Odlučivanje o usvajanju predloga samoupravnog opštег akta ili odluke potpisivanjem sastoji se u tome što se svaki radnik koji prihvata dati predlog potpisuje na za to određenom mesu u produžetku samog teksta tog akta ili odluke. Odlučivanje davanjem posebne izjave u pismenom obliku sastoji se u tome što svaki radnik koji prihvata predlog datog samoupravnog opštег akta ili odluke pojedinačno potpisuje izjavu o tom prihvatanju.

Bilo da se izjašnjavanje o predlogu saoupravnog opštег akta odnosno odluke vrši potpisivanjem bilo davanjem posebne izjave u pismenom obliku, predlog akta odnosno

odлуke smatra se usvojenim u osnovnoj organizaciji, ako se na navedeni način, za predlog tog akta odnosno odluke izjasnila većina ukupnog broja radnika te osnovne organizacije, bez obzira na broj onih koji su se izjasnili protiv predloga datog samoupravnog opštег akta i onih koji se o tome nisu izjasnili uopšte. Odbijanje potpisivanja odnosno nedavanje posebne izjave u pismenom obliku o prihvatanju predloga utiče na rezultat izjašnjavanja.

Interesantno je istaći da ovi, čini nam se veom pogodni oblici ličnog izjašnjavanja radnika, nisu dovoljno i u punoj meri zaživeli u samoupravnoj praksi. Najčešće se samoupravnim sporazumom o udruživanju i statutom u mnogim samoupavnim organizacijama i zajednicama ne utvrđuje o kojim će se pitanjima odlučivati ovim oblikom ličnog izjašnjavanja, a tamo gde je utvrđeno vrlo retko se primenjuje. Već smo pomenuli da je potpisivanje odnosno davanje posebne izjave u pismenom obliku ostalo izvan domašaja Zakona o izmenama i dopunama Zakona o udruženom radu. Ova praznina u zakonu (ako je to uopšte praznina) podrazumeva mogućnost da radnici u samoupravnim organizacijama i zajednicama shvate pogodnost ovih oblika ličnog izjašnjavanja, i da oni samim tim u praksi, kao vrlo pogodni oblici dožive punu afirmaciju.

#### 4) Radnički savet

Zakonom o izmenama i dopunama Zakona o udruženom radu je afirmisan položaj i uloga radničkog saveta u svim organizacijama udruženog rada. Ustavni princip o ravнопravnosti svih oblika odlučivanja radnika zapostavljen je u velikoj meri Zakonom o udruženom radu u odnosu na odlučivanje putem delegata u radničkom savetu, jer su funkcije ovog organa znatno umanjene u pogledu donošenja pojedinih odluka ili akata koji bi, po prirodi stvari, trebalo da budu u njihovom delokrugu.

Iz napred iznetog razloga prečišćenim tekstrom Zakona o udruženom radu potpunije je određen delokrug radničkog saveta osnovne organizacije udruženog rada, a posebno njegova prava i dužnosti u ostvarivanju funkcije upravljanja radom i poslovanjem osnovne organizacije, pri čemu je posebno naglašena njegova odgovornost za ostvarivanje prava i izvršavanje obaveza organizacije u ostvarivanju zajedništva u radnoj organizaciji kao celini. U vezi s tim predviđa se (čl. 468. stav 3, prečišćenog teksta Zakona o udruženom radu) da u vršenju funkcije upravljanja radom i poslovanjem osnovne organizacije radnički savet osnovne organizacije zasniva svoje odluke i na samoupravnim sporazumima, planovima, samoupravnim opštim aktima radne organizacije i odlukama radničkog saveta radne organizacije i obezbeđuje izvršavanje obaveza i odgovornosti osnovne organizacije u procesu rada u radnoj organizaciji. Istovremeno bliže je uređena odgovornost radničkog saveta osnovne organizacije, kako prema radnicima u osnovnoj organizaciji, tako i prema radnicima drugih osnovnih organizacija u radnoj organizaciji.

Posebno treba naglasiti odredbu po kojoj radnički savet osnovne organizacije donosi samoupravni sporazum o udruživanju u poslovnu zajednicu i druge samoupavne sporazume o kojima radnici ne odlučuju referendumom (čl. 468. stav 1 prečišćenog teksta Zakona o udruženom radu).

Kada je reč o radničkom savetu radne organizacije treba istaći da je Zakonom o izmenama i dopunama Zakona o udruženom radu dat poseban akcenat u njegovoj reafirmaciji. Treba reći da je u dosadašnjem zakonskom regulisanju zapostavljena uloga ovog organa, a što je čini se imalo za posledicu zapostavljenost položaja i uloge radničkog saveta uopšte. Radi otklanjanja ove zapostavljenosti prečišćenim tekstrom Zakona o udruženom radu predviđeno je da radnički savet odlučuje o svim pitanjima koja su od značaja za upravljanje radom i poslovanjem radne organizacije, u skladu sa samoupravnim sporazu-

mom o udruživanju u radnu organizaciju i poslovanjem radne organizacije, u skladu sa samoupravnim sporazumom o udruživanju u radnu organizaciju i statutom radne organizacije. Naglašava se takođe da su odluke koje radnički savet radne organizacije donosi u vršenju funkcije upravljanja radom i poslovanjem radne organizacije obavezne i da se neposredno primenjuju u osnovnim organizacijama.

U pogledu odlučivanja u radničkom savetu radne organizacije takođe su unete značajne novine. Naime čl. 501. prečišćenog teksta Zakona o udruženom radu je regulisano da radnički savet radne organizacije, po pravilu, sve odluke iz svog delokruga donosi većinom glasova ukupnog broja delegata, ako samoupravnim sporazumom o udruživanju u radnu organizaciju i zakonom nije predviđena druga kvalifikovana većina. Novo rešenje predložena je i za izuzetnu situaciju kada radnički savet radne organizacije donosi odluke u saglasnosti sa svakom osnovnom organizacijom. Dosadašnja samoupravna praksa donošenja ovih odluka često je prouzrokovala pojavu blokiranja odlučivanja u radničkom savetu radne organizacije od strane pojedinih osnovnih organizacija ili je dovodila radnički savet u poziciju da vrlo često samo proglašava odluke o kojima su osnovne organizacije prethodno postigle saglasnost. Na ovaj način očito je bila umanjena odgovornost delegata radničkog saveta radne organizacije ali i radničkog saveta kao celine za ostvarivanje ciljeva i zadataka udruživanja osnovnih organizacija u radnu organizaciju. Zato smatramo da sasvim opravdano prečišćeni tekst Zakona o udruženom radu ne utvrđuje ni jedno pitanje o kojem se na ovakav način donosi odluka u radničkom savetu radne organizacije, ali s obzirom na to da je to i ustavna kategorija ostavlja mogućnost da se ovakve odluke i dalje donose, na način utvrđen samoupravnim sporazumom o udruživanju u radnu organizaciju. Na ovaj način omogućuje se radnicima da samoupravno određuju pitanje o kojima se odluke u radničkom savetu radne organizacije donose u saglasnosti sa osnovnim organizacijama. Radi zaštite ciljeva udruživanja u radnu organizaciju, u slučaju kada radnici samoupravno utvrde ovakav način odlučivanja, zakon predviđa određene instrumente. Naime, ako radnički savet radne organizacije ne doneše odluku odnosno akt koji se donosi u saglasnosti sa svakom osnovnom organizacijom a donošenje takve odluke odnosno akta bi moglo dovesti u pitanje izvršavanje plana, poslovne politike ili samoupravnih opštih akata radne organizacije, tj., ako bi zbog nedonošenja takve odluke ili drugog akta mogla nastati šteta za pojedinu osnovnu organizaciju ili radnu organizaciju u celini, radnički savet može doneti odluku većinom glasova svih delegata, koja se ima primenjivati privremeno dok se ne doneše odluka u redovnom postupku. O kojim pitanjima radnički savet radne organizacije može doneti privremenу odluku i vreme zakoje se primenjuje ta odluka, uređuje se bliže samoupravnim sporazumom o udruživanju u radnu organizaciju.

Na kraju čini nam se opravdanim izneti i to da odlučivanje putem delegata zahteva obezbeđivanje stručne zasnovanosti predloga odluka i drugih akata koje donosi ili utvrđuje radnički savet. Na ovaj način se sasvim jasno razgraničava stručno predlaganje odluka i drugih akata od odlučivanja o ovim pitanjima. Povećana odgovornost poslovodnog organa ali i stručnih službi za predlaganje odluka i drugih akata iz nadležnosti radničkog saveta samo je nužna posledica ovakvog razgraničenja.

S obzirom na proširavanje broja pitanja o kojima odlučuje radnički savet može se postaviti pitanje o mogućoj koncentraciji "vlasti odlučivanja" u rukama radničkog saveta. Čini se da do ovoga može doći u praksi samoupravnih organizacija i zajednica ako se izboru delegata u radnički savet prilazi formalno bez sagledavanja njegove suštine i zadataka koje treba da obavlja kao delegat. Ukoliko bi se promenila praksa samoupravnih organizacija i zajednica da jednom izabran delegat ostaje na funkciji dok mu ne istekne

mandat, bez obzira na rezulate svoga rada, sigurno je da do ove koncentracije ne bi došlo. Ukoliko su češći i blagovremeni kontakti delegata radničkog saveta i radnika koji su ga izabrali a samim tim i veći uticaj radnika na njegovo izjašnjavanje prilikom donošenja odluka radničkog saveta, utoliko će i odlučivanje putem delgata biti kvalitetnije i efikasnije i neće dolaziti do koncentracije "vlasti odlučivanja" pa samim tim i do teških posledica koje ono može imati za samoupravnu organizaciju ili zajednicu i radnike u njoj.

Na osnovu učinjenog osvrta na određena rešenja sadržana u prečišćenom tekstu Zakona o udruženom radu, treba reći da je nesporno da su u osnovi pronađena rešenja kada je reč o samoupravnom odlučivanju radnika u organizacijama udruženog rada i drugim samoupravnim organizacijama i zajednicama, na liniji racionalizacije, efikasnosti i ekonomičnosti, ali ne sva rešenja i ne na odgovarajući način. Zbog toga nije bilo na odmet razmotriti mnoge primedbe i predloge koje daje pre svega samoupravna praksa ali i pravna nauka. No sigurno je da ma koliko bila savršena rešenja u oblasti samoupravnog odlučivanja radnika ona neće biti pozitivna ako se u samoupravnoj praksi organizacija udruženog rada ne stvore predpostavke za njihovu realizaciju i ne omogući radnicima da imaju o čemu da odlučuju.

- 1) "Službeni glasnik SR Srbije", br. 30/77.
- 2) Kritička analiza funkcioniranja političkog sistema socijalističkog samoupravljanja, str. 78.
- 3) Referendum o predlogu istog akta ne može se ponoviti pre isteka propisanog roka samo ako su se na prethodnom referendumu radnici izjasnili protiv tog predloga, što znači samo u slučaju da je propisana većina radnika (ona koja je po odredbama Zakona o referendumu i drugim oblicima ličnog izjašnjavanja potrebna za donošenje odluke o tom predlogu) izrazila volju o neprihvatanju predloga. Ustavni sud Srbije IU 336/81.

Mr MIRA SIMOVIĆ  
assistant de la Faculte de Droit de Niš

### Résumé

#### FORMES DE LA PRISE DES DECISIONS DES OUVRIERS DANS LES ORGANISATIONS DE TRAVAIL ASSOCIE

L' application de la Loi sur le travail dans les organisatons autogestionnaires de travail associe et dans les communautes a indique mettement les manques determines dans le systeme de la decision autogestionnaire. Ces manques se sont manifestes d'un cote dans la regularisation trop volumineuse de ce domain et c'est ainsi qu'on a laisse peu de possibilites aux ouvriers dans les organisations autogestionnaires et aux communautes de regularieser ces rapports; de l'autre cote le processus de la prise des decisions lui-meme est souvent inutilement long et irrationnel a cause de la normalisation des rapports non correspondantes lorsqu'il s'agit de la prise des decisions determinees.

Par le texte eclairci de la Loi sur le travail associe le legislateur faitdes efforts pour depasser les faiblesses determinees de ce systeme a la ligne de la ratonalisation et de l'efficacite de la prise des decisions autogestionnaires. Mais il est evident que n'importe combien soient parfaites les solutions dans le domain de la prise des decisions des ouvriers, elles ne seront pas positives, si dans la pratique des organiasations autogestionnaireds et des communautes on ne forme pas des suppositions pour leur rationalisation et si l'on ne permet pas aux ouvreirs de prendre des decision autonomiquement.

