

ДОНОШЕЊЕ ОДЛУКА У НОВОМ САМОУПРАВНОМ СИСТЕМУ

Нацрт Закона о удруженом раду свој значајни део посвећује самоуправном организовању удруженог рада (облицима удруживања рада и средстава) и остваривању самоуправљања (облицима одлучивања, обавештавању радника, самоуправној радничкој контроли, институтима договарања и споразумевања итд.).

Нови концепт самоуправљања полази од најширих могућности одлучивања у свим областима друштвеног живота и удруженог рада, на свим нивоима где је реч о коришћењу средстава у друштвеној својини и стварању дохотка. Ти оквири су овога пута, шири и може се рећи да далеко превазилазе сферу привређивања, некадашњу колевку југословенског радничког самоуправљања. О томе нови Устав најречитије говори формулацијом да се радни људи организују на самоуправној основи у организације удруженог рада, месне заједнице, самоуправне интересне заједнице и друге самоуправне организације и заједнице, као и да сами утврђују које заједничке интересе, права и дужности у њима остварују. Та идеја о самоуправљању је још јасније изражена у делу Устава који говори о положају радних људи у друштвено-политичком систему и њиховим правима да учествују у свим облицима непосредног одлучивања. На том месту Устав СФРЈ каже: „Радни људи остварују власт и управљају другим друштвеним пословима одлучивањем на зборовима, референдумом и другим облицима личног изјашњавања у основним организацијама удруженог рада и месним заједницама, самоуправним интересним заједницама и другим самоуправним организацијама и заједницама путем делегата у органима управљања тих организација и заједница, самоуправним споразумевањем и друштвеним договарањем, путем делегација и делегата у скупштинама друштвено-политичких заједница, као и усмеравањем и контролом рада органа одговорних скупштинама”. Идеја устава, јасно и прецизно изречена у овом члану, јесте да покаже до које мере самоуправљање залази у све поре нашег друштвено-економског живота, пружајући подједнака права и шансе за њихово остваривање свим радним људима, без обзира на врсту њиховог удруженог рада. Према томе, новим концептом Устава изражена је најшира основа за самоуправљање и дат одговор на питање — како, где и на који начин се оно конкретно остварује у Југославији.

Нацрт закона о удруженом раду, како то већ дозвољава природа овог правног извора, основну мисао о самоуправљању радних људи разра-

Ћује и конкретизује у свим својим одељцима. Његов четврти део, који носи назив „Остваривање самоуправљања радника у удруженом раду“, детаљно регулише облике и методе функционисања самоуправљања у новом систему, посвећујући велику пажњу начину доношења самоуправних одлука. При свему томе, сматрајући ово питање једним од основних у удруженом раду, конституисаном на доходовним односима, Нацрт закона у подједнакој мери третира обе компоненте одлучивања — демократичност и ефикасност.

Предмет овог написа јесте управо тај механизам самоуправног доношења одлука у најширем смислу речи — путем личног изјашњавања и одлучивањем преко делегата и делегација. Уз образложење одговарајућих одредаба и појмова из Устава и Нацрта закона, покушаћемо да дамо извештај критички приказ, као и неке нове сугестије и предлоге.

1. Одлучивање личним изјашњавањем

а) Садржину самоуправљања, радних људи у основној организацији удруженог рада и другим организацијама удруженог рада (рецимо, у свим асоцијацијама ових организација) чине права и дужности које радни људи имају у управљању поменутиим организацијама. Међутим, пре него што кажемо нешто више о главним облицима остваривања непосредног управљања у основној организацији удруженог рада, мислимо да треба указати на основно право радног човека, као појединца, да учествује у директном одлучивању, да бира и буде биран у органе управљања ако ови постоје изван облика непосредног изјашњавања, као и да користе средства за заштиту свог самоуправног положаја, на које га упућују устав, закон и нормативни акти основне организације. Даље, устав изричито каже да радник има право да, у циљу остваривања својих самоуправних права, буде редовно обавештаван о пословању организације, њеном материјално-финансијском стању, о остваривању и расподели дохотка и коришћењу средстава у њој, као и о другим питањима од интереса за одлучивање и контролу у организацији. Из садржине устава се може издвојити посебно право радника на иницијативу и предлагање одређених решења у својој организацији удруженог рада и њеним асоцијацијама.

б) Члан 440. Нацрта закона парафразира одредбу Устава о облицима одлучивања личним изјашњавањем: „Радници у основној организацији референдумом одлучују о самоуправном споразуму о удруживању рада радника у основној организацији, о самоуправном споразуму о удруживању у радну организацију, сложену организацију и пословну заједницу; о смерницама за план основне организације; о елементима за закључивање самоуправних споразума о основама планова самоуправних организација и заједница и за закључивање договора о основама планова друштвено-политичких заједница; о статуту основне организације, радне организације и сложене организације; о променама у организовању основне организације; о удруживању рада и средстава и о основама и мерилима за расподелу средстава за личне дохотке и за заједничку потрошњу рад-

ника; о другим самоуправним споразумима кад је то законом утврђено, и о одлукама које се односе на одрицање права на повраћај и накнаду по основу минулог рада радника, као и о другим питањима утврђеним статутом основне организације, у складу са законом.

Пада у очи да су најбитнија питања у остваривању самоуправних права радника стављена у надлежност референдума. Поставља се питање да ли је набрајање свих ових проблема који се могу наћи на дневном реду референдума исправан пут или је било боље оставити самој пракси да та питања регулише самоуправним споразумом, а Законом предвидети само најважније критеријуме за утврђивање појма онога што за организацију удруженог рада може бити најбитније. Овој примедби има места и с обзиром на и даље нерегулисану садржину надлежности зборовра радних људи, која може долазити у сукоб са компетенцијом референдума. Уосталом, мислимо да је помало опасан и сам метод таксативног набрајања послова, којим се служи члан 441. Нацрта закона, јер се тиме аутоматски отвара питање и других послова, а то значи врло слободне интерпретације одредабе.

Што се тиче осталих одредаба о референдуму, мислимо да он по својој природи мора остати облик личног изјашњавања радника у организацијама удруженог рада какав је афирмисан у досадашњој пракси, без обзира на то што се нови Нацрт не бави поступком који ће се проводити на референдуму. То значи да на референдуму, као и на збору радних људи учествују сви запослени у основној организацији и у другој организацији удруженог рада. Логично је претпоставити да ће се референдум, упркос овако предложене надлежности и стављању на прво место у оквиру облика личног изјашњавања, и даље организовати ређе него због радних људи, јер се за њега остављају питања од изузетног значаја за основну организацију. Досадашња пракса је показала да се на референдум изнесе управо она крупна питања, о којима се није успешно одлучило на збору радних људи, а за које се верује да ће због другачијег начина одлучивања код овог облика непосредног управљања, бити ефикасније решена (на пример, интеграција, дезинтеграција, велика улагања, суштинска измена статуса основне организације итд.). Основна карактеристика референдума је одлучивање тајним гласањем и то само давањем одговора „да“ или „не“. Пошто се на референдуму не расправља као на збору радних људи, претпоставља се да радници могу одговорити са „да“ или „не“ само ако је питање претходно добро припремљено и разјашњено. У добро организованим основним и другим организацијама удруженог рада у којима су друштвени и економски односи прецизно регулисани — нормативним актима, није потребна детаљна законска регулатива овог питања па да референдум престане да буде *ad hoc* облик личног изјашњавања радника. То ће се постићи тако што ће се унапред нормативно предвидети питања за референдум, уместо да то буду проблеми, које није могао да реши збор радних људи, поготову ако постоји више зборовра или ако је јасно да велики број радника на једном збору не гарантује брзо и ефикасно одлучивање.

Референдум је као облик непосредног и тајног изјашњавања о предлогу постојао и у нашем досадашњем самоуправном систему, али са разликама, на које треба указати. Тако је референдум и до сада обавезивао раднички савет, који је на основу његових резултата доносио одлуку или предузимао одребене конкретне мере. Суштинска промена је, међутим, у томе што је одлука референдума сада мериторна и коначна па се никоме не мора достављати да би се накнадно одлучивало. (Уосталом, раднички савет више није највиши орган самоуправљања, него су то поменути облици непосредног изјашњавања — збор радних људи и референдум). Друга разлика у односу на исту институцију у ранијем систему је фактичке природе: искуство из протекле две године примене Устава, показује да се референдум, као демократски облик колективног управљања више користи, и то не само на нивоу радне организације, него и на нивоу основних организација удруженог рада.

б) Нацрт закона о удруженом раду говори релативно мало о зборовима радних људи у основним и другим организацијама удруженог рада. Да бисмо се задржали на надлежности зборова у светлу новог Нацрта биће потребно да кратко погледамо овај облик одлучивања у досадашњој пракси. Пре свега треба рећи да овакав збор сачињавају сви радни људи основне организације, а кад се ради о другом облику организације удруженог рада, решимо о радној организацији или широј асоцијацији, и сви запослени у тој самоуправној организацији. Само сазивање и начин рада збора радних људи уређује се јединим општим актом основне организације, који мора бити доступан и познат свим члановима збора. По правилу, односно према најчешће устаљеној пракси, збор радних људи сазива изабрани председник збора или заменик председника збора; сазивач збора предлаже дневни ред, који се дефинитивно утврђује и прихвата на збору; председавајући руководи збором, који пуноважно одлучује једино ако му присуствује више од половине чланова колектива основне организације; збор радних људи доноси одлуке већином гласова присутних чланова, ако није прописана нека друга врста већина (апсолутна и квалификована) и ако се не ради о питањима за чије је решење потребна већина свих радника (нпр. прихватање самоуправног споразума); о раду збора се води записник.

Надлежност збора радних људи може бити двојака, зависно од тога да ли се збор појављује као једини стални орган управљања основне организације, или је због своје величине, броја запослених, односно због неких других специфичности, основна организација изабрала и један ужи делегатски орган управљања. У првом случају, који је чешћи у пракси, надлежност збора радних људи обухвата најзначајнија питања живота и рада у основној организацији. Код другог примера надлежност је подељена између збора радних људи и радничког савета, или другачије названог органа управљања основне организације.

Примера ради наводимо да је збор радних људи основне организације удруженог рада до сада могао бити овлашћен да одлучује о следећим стварима: доношењу програма и планова рада и развоја основне организације; доношењу општег основног акта; усвајању самоуправног

споразума о удруживању; одлучивању о располагању средствима фондова основне организације или удруживању тих средстава са средствима других организација; одлучивању о личним дохоцима радника; одлучивању о основним питањима односа из удруженог рада; одлучивању о појединим питањима правног положаја основне организације, и тако даље. Две или више основних организација удруженог рада у саставу радне организације могу држати заједничке зборове радних људи када треба одлучивати о питањима од заједничког интереса за те основне организације.

Сада се поставља питање каква је нова надлежност зборова, посебно у поређењу са детаљно набројаном компетенцијом референдума. У другом ставу члана 441., помињући зборове поред другог облика личног изјашњавања — давања посебне изјаве у писменом облику, Нацрт каже да се на ове начине одлучује „кад је то предвиђено законом, статутом или самоуправним споразумом о удруживању. Последњи став члана 447. међутим, говори о томе да се на збору радника не могу доносити одлуке о распоређивању чистог дохотка, о основама и мерилима за расподелу средстава за личне дохотке и за заједничку потрошњу радника, о смерницама за план основне организације, о елементима за закључивање самоуправних споразума, о основама планова самоуправних организација и заједница и закључивање договора о основама планова друштвено-политичких заједница и уређивању међусобних односа у раду. То практично значи да се на Збору радника о овоме не може одлучивати, али не значи да се о свим тим питањима на зборовима не може расправљати. Мислимо да ће пракса и даље садржати досадашње искуство да се о најважнијим питањима, каква су ова поменута у цитираном члану, претходно детаљно расправи на зборовима, па да се тек онда када питања буду потпуно припремљена, иде на изјашњавање и одлучивање на референдум. То је потребно казати и због тога што се, према неким реакцијама из привреде, погрешно схватило да овакво изузимање питања из надлежности зборова радника представља и забрану да та питања буду уопште стављена на дневни ред зборова.

Досадашње искуство, међутим, посебно ово из двогодишње примене Устава, говори о великој преоптерећености дневних редова зборова и одсуству рационалне поделе надлежности између збора радних људи и делегатског радничког савета. Бројне примедбе које су стављене на раније варијанте Нацрта закона о удруженом раду, нарочито оне које су стизале из удруженог рада у области привреде, ишле су затим да допринесу утврђивању јасније физиономије зборова радних људи, њихове надлежности и ефикасности у одлучивању. Нацрт, међутим, није у довољној мери реаговао на ове сугестије, већ се више бавио надлежношћу референдума, која никада није у таквом облику ни била спорна. Питање се поставља због тога што је тешко претпоставити да ће нова дикција законодавца растеретити зборове радних људи, учинити их ефикаснијим и рационалнијим, односно да ће избећи ситуацију у којој се и даље на зборовима расправља о свим питањима, укључујући и она о којима одлучује референдум.

Пажњу привлачи одредба члана 446., која каже: „Кад радници у основној организацији доносе одлуку на зборовима радника, а о одређеним самоуправним правима, дужностима и одговорностима се изјашњавају у радним јединицама или другим деловима одређеним Статутом, изјашњавање се врши на зборовима радника тих делова процеса рада“. Из овог члана се види да је у интересу рационалности прихваћена идеја коју је понудила сама пракса, да се зборови радних људи одржавају по јединицама у којима су радници запослени. Није, међутим, сасвим јасно да ли се овакво одржавање зборова, уместо једног јединственог, односи на сва питања самоуправног одлучивања, разуме се, изузев оних која су остављена у искључивој надлежности референдума, или се овде ради о једном нејасном појму „о одређеним самоуправним правима, дужностима и одговорностима“, како би то могло да проистекне из цитираног члана. Доследност концепта који је као рационалнији прихваћен под притиском праксе, налаже шире тумачење, дакле одлучивање на зборовима радних јединица о свему, о чему иначе одлучује Збор радника. Ако је законодавац тако и мислио, биће неопходно да ту мисао јасније и изрази.

2. Одлучивање путем делегата и делегација

а) Већ је код удруживања основних организација удруженог рада било говора о самоуправљању изван зборова радних људи и референдума, било да се ради о већим основним организацијама или је у питању нека од асоцијација, формирана самоуправним споразумом. Реч је, дакле, о органима управљања, који понекад постоје, поред оних облика личног изјашњавања предвиђених ради одлучивања о неотуђивим правима радника. Устав изричито каже да се у основној и другим организацијама удруженог рада може образовати раднички савет као орган управљања радом и пословањем организације, односно њему по положају и функцији одговарајући орган управљања. Оно што је битно, међутим, за раднички савет, или тај други орган управљања (рецимо, конференцију самоуправљача) јесу другачија надлежност и другачији начин рада у односу на надлежност и начин рада досадашњег највишег органа управљања (такође названог раднички савет). На први поглед би се могло рећи да су ови органи исти као и они из претходног периода, за које смо већ рекли да су били носиоци посредног самоуправљања. Пажљивим читањем устава и анализом праксе, међутим, брзо се долази до правог закључка о квалитетно измењеном карактеру данашњег радничког савета или овог другог њему одговарајућег органа управљања (универзитетског савета, факултетског савета, разних других савета и сличних органа управљања у образовним, научним, културним, здравственим и другим организацијама удруженог рада). Детаљнији преглед одредаба ће нам показати да се у суштини ради о делегатском принципу заступања интереса радника у основној организацији удруженог рада, што је ново у односу на класично представљање.

Нацрт закона о удруженом раду код делегатског одлучивања, у основној, радној и другој организацији удруженог рада не нуди много

више конкретних решења него сам Устав из 1974. године. То се објашњава тиме што је делегатско функционисање радничког савета и других органа управљања до те мере ново и изједначено са облицима личног изјашњавања радника да је законодавац сматрао за потребно да о њему говори исцрпно већ у основном правном извору земље.

б) Појмимо од начина конституисања новог радничког савета, или њему одговарајућег органа управљања, да бисмо открили прву значајну промену у поребењу са „старим“ радничким саветом. За раднички савет основне организације удруженог рада је речено да га сачињавају делегати радника свих делова процеса рада у тој организацији. Принцип равноправности у заступљености допуњен је и једним накнадним условом, којим се захтева да састав радничког савета основне организације удруженог рада мора одговарати социјалном саставу радне заједнице те организације. Нацрт закона о удруженом раду овоме додаје да раднички савет основне организације сачињавају делегати радника свих делова процеса рада у тој организацији. Нацрт се опредељује за решење да организације са мање од 30 радника не образују раднички савет, на шта већ има реговања из праксе, међу којима је интересантан предлог да се ово питање препусти самоуправном споразуму и статуту и једна друга сугестија да Закон ово питање регулише флексибилније (до 30 радника — нема радничког савета, до 50 радника како одлучи самоуправни споразум, преко 50 — обавезно оснивање и примена законских одредби).

Када је реч о радничком савету радне организације, који су самоуправним споразумом о удруживању основале основне организације удруженог рада, устав захтева присуство делегата радника из тих основних организација. Делегати за раднички савет морају бити непосредно изабрани на начин и по поступку који су утврђени у самоуправном споразуму. Посебном одредбом Устав инсистира на чињеници да у радничком савету радне организације мора бити заступљена свака основна организација у њеном саставу, што говори о доследном концепту равноправних и демократских односа између основних субјеката самоуправљања приликом њиховог удруживања. Тиме је истовремено обезбеђен минимум утицаја који свака основна организација може да има на доношење и спровођење заједничких одлука унутар радне организације.

Нацрт решава дилему која је постојала од доношења Устава до данас и која се сводила на питање — да ли су чланови радничког савета радне организације делегати радничких савета основних организација удруженог рада или представници тих основних организација изабрани на непосредан начин од зборовра радних људи. Одговор је дат кроз одредбу члана 499. која каже: „Раднички савет радне организације сачињавају делегати радника основних организација у њеном саставу и делегати радне заједнице, непосредно изабрани на начин и по поступку који су утврђени самоуправним споразумом о удруживању или статутом и Законом“. Ми, ипак мислимо да делегати у радничком савету радне организације треба да буду бирани из обе средине — на зборовима радних људи, у основним организацијама које немају радничке савете, као и на састанцима радничких савета основних организација из редова

већ изабраних делегата за тај орган. Верујемо да се тиме не слаби директна веза делегата са базом, а постиче далеко рационалније решење, јер се обезбеђује контакт делегата са радничким саветом који га је изабрао, упоређо са контактом делегата са збором радних људи основне организације. Цитирани члан 499. би се слободно могао интерпретирати у том смислу, мада је боља солуција његова другачија формулација, под условом да је суштинска примедба о вези делегата са базом у основи прихватљива.

Што се тиче садржине надлежности радничког савета основне организације и савета других организација удруженог рада, треба истаћи да су њихова права и дужности изведени из самоуправљања у коме учествују сви радни људи у основним организацијама удруженог рада. Устав има општу формулацију о надлежности овог органа, без изричитог прецизирања о којој се самоуправној организацији ради, али је неспорно да се из контекста и суштине целог система мора закључити да разлике морају постојати између ООУР-а и његове асоцијације. Погледајмо прво ту општу одредбу устава о томе да раднички савет утврђује предлог статута и доноси други опште акте; утврђује пословну политику и доноси план и програм рада и развоја; утврђује мере за спровођење пословне политике и програма рада и развоја; бира, именује и разрешава извршни и пословни орган, односно чланове тих органа; стара се о обавештавању радника и врши друге послове утврђене самоуправним споразумом, статутом и другим самоуправним актима организације. Када је реч о радничком савету основне организације удруженог рада онаа је јасно да је обим ових питања мањи и да ће се на самом збору одлучити, а затим и статутом организације нормирати каква је подела надлежности између збора радних људи и радничког савета. Одлучивање о неотуђивим правима радника — радним односима, дохотку и проширеној репродукцији, по правилу, остаје у надлежности облика личног изјашњавања, али се нека питања остваривања тих права, која не значе доношење већ спровођење одлука, разуме се ако радни људи то желе, могу одредити и као надлежност радничког савета основне организације удруженог рада (за ово су најбољи пример утврђивање плана и програма рада). У другом случају када је реч о радничком савету радне организације или неке друге асоцијације основних организација, правне оквире за његову надлежност, осим у уставним одредбама, треба тражити и у самоуправном споразуму о удруживању, а затим и у статуту те организације удруженог рада. Надлежност оваквог радничког савета, дакле, треба видети, не само у светлу неколико уставних норми, него и као резултат сагласности удружених основних организација, које су се договориле и самоуправним споразумом изразиле врсте и обим послова које ће заједнички обављати на нивоу радне организације. То значи да би радни људи из основних организација удруженог рада, као у претходном случају на нивоу једне основне организације, радничком савету своје асоцијације, као заједничком органу управљања, могли такође да делегирају и питања која се односе на остваривање неотуђивих права, наравно у колико су убеђени да је то ефикаснији начин рада.

Анализа свих питања које се могу наћи на дневном реду радничког савета радне организације или неке друге организације удруженог рада, формиране самоуправним споразумом основних организација, указује на веома занимљиву класификацију. Пре свега, ту су, већ према слову Устава, нека од питања, које основне организације или радне организације морају дати у надлежност радничком савету. Сасвим је разумљиво да се овде ради само о примерима, које Устав наводи, а не и о исцрпном набрајању свих послова радничког савета у вршењу његове функције управљања. С друге стране, из природе овлашћења и самоуправних права основне организације удруженог рада произилази да би она могла да делегира заједничке послове радној организацији, а то значи радничком савету радне организације, и неке друге послове, зависно од специфичности, услова и потреба радне организације и свих удружених основних организација у њој. Најзад, постоји и трећа категорија питања у надлежности радничког савета радне организације за које према одредбама Устава важи посебан режим. То су такође већ помињани послови који се односе на неотуђива права радника из основних организација удруженог рада, којих се ове организације не могу одрећи нити их неко њих може лишити, али чија се остварења, делом или у потпуности, могу посебним поступком поверити заједничким органима управљања. Члан 100. Устава СФРЈ предвиђа да се одлуке радничког савета радне организације и сложене организације удруженог рада, које се односе на остваривање неотуђивих права радника у основним организацијама удруженог рада доносе у сагласности са сваком од тих организација на начин утврђен самоуправним споразумом о удруживању.

Може се запазити суштинска разлика између питања друге категорије, која су заједничким споразумом основних организација поверена радничком савету, или другом одговарајућем органу управљања радне организације, и ових најзначајнијих питања треће групе, која су, по правилу, резервисана за непосредно одлучивање на нивоу основне организације удруженог рада. Док се за другу групу послова самоуправни споразум узима као довољан правни основ за надлежност представничких органа радне организације, у последњем случају се због изузетног значаја „неотуђивих” права, у конкретном одлучивању, поред самоуправног споразума, захтева и накнадна сагласност сваке основне организације.

Нацрт закона о удруженом раду је ову јасну мисао Устава непотребно искомпликовао, уводећи уместо појма „неотуђивих права” појам „питања о којима се радници лично изјашњавају”, па мислимо да то треба исправити или јасније рећи.

Наша друга примедба се односи на начин давања те накнадне сагласности, која се због значаја питања тражи од основне организације удруженог рада. Нацрт закона предвиђа да сагласност за доношење одлуке из делокруга радничког савета радне организације дају, сагласност статуту основне организације, радници личним изјашњавањем, а да се статутом може одредити да ту сагласност даје и раднички савет основне организације. По нашем мишљењу више одговара природи система да ту сагласност у име основних организација удруженог рада дају делегати

тих организација у радничком савету радне организације, а да они то учине на основу инструкција својих радничких савета у основним организацијама.

А) Издавање о делегатском систему унутар организације удруженог рада показује да је реч о само једном делу општег концепта делегатског система, који је на разним нивоима предвиђен за читаву сферу друштвеног управљања, од основне организације удруженог рада до различитих друштвено-политичких заједница. Смисао делегатског система, међутим, за основну организацију удруженог рада не исцрпљује се новом улогом делегата у радничком савету или другом органу управљања, радне организације, односно неке веће организације удруженог рада. Основна организација, као носилац непосредног самоуправљања, према нашем Уставу, истовремено постаје и једна од база за формирање делегација и избор делегата за скупштине друштвено-политичких заједница (напр. општине, покрајине, републике). На тај начин се самоуправна функција основне организације удруженог рада не завршава на границама радне организације или неке друге асоцијације основних организација, већ се директно укључује у шире токове друштвеног управљања. Тиме је остварено начело јединства самоуправљања, које претпоставља директну везу између разних носилаца непосредног одлучивања.

е) Основна организација удруженог рада је и овога пута на првом месту међу самоуправним организацијама и заједницама, у којима се формирају делегације и бирају делегати за скупштине друштвено-политичких заједница, (ту су и месне заједнице, самоуправне интересне заједнице, радне заједнице државних органа итд.). Избор делегације, чији број и начин избора и опозива зависи од републичких прописа и статута, обавља се непосредно и тајним гласањем. Делегација се бира на четири година и бави се пословима који се тичу основне организације удруженог рада, али и ширих интереса у оквиру друштвено-политичке заједнице. Делегација бира свог делегата заједно са делегацијама других самоуправних организација, и остаје стално тело, које у својој надлежности има исте послове као и изабрани делегат. Број делегата у одговарајућим већима општинске, покрајинске и републичке скупштине, које бирају делегације основних организација, утврђује се сразмерно броју радних људи у тим организацијама, односно заједницама.

Приликом одређивања физиономије делегације Устав полази од идеје да се њена функција остварује у усклађивању интереса и смерница основне организације удруженог рада са интересима и потребама других организација и друштвене заједнице у целини. Посебан задатак делегације је да утврђује основне ставове за рад делегата у скупштини и за њихово активно учешће у одлучивању. О свом раду, и о раду делегата у скупштини, делегација извештава основну организацију удруженог рада, којој све време остаје одговорна. Сложен посао усклађивања ужих и ширих друштвених интереса делегација постиже на тај начин што стално сарађује са делегацијама других самоуправних организација и заједница, тражећи споразумна решења о питањима из надлежности скупштине и другим питањима од заједничког интереса. Делујући овако,

делегација остаје стално активна, с једне стране у припремању делегата за успешан рад у скупштини, а с друге стране, преко њега и других делегата и делегација, у повезивању своје основне организације са другим носиоцима самоуправљања у друштву. Делегација и сваки њен члан, као и делегат у скупштини, могу бити опозвани, а према Уставу, имају право и да поднесу оставку.

По своме броју, саставу и начину рада делегација основне организације удруженог рада на први поглед подсећа на раднички савет организације. Сличност је, међутим, само формалне природе, јер делегација није орган управљања, већ тело које најнепосредније повезује основну организацију са друштвеном заједницом. Разлика је још јаснија кад се погледају конкретни послови којима се бави раднички савет и послови ширег друштвеног значаја, о којима расправља делегација. За делегацију би се у ствари могло рећи да, у поређењу са радничким саветом, обавља три врсте послова: претреса проблематику основне организације, претреса питања дневног реда скупштина друштвено-политичких заједница и најзад — усклађује своје ставове са делегацијама других организација удруженог рада. Ово је неопходно разликовати, јер се у пракси делегације већ називају „радничким саветима за спољне послове” што се може прихватити као облик фигуративног изражавања, али тек са претходним напоменама.

ф) Рад делегације основне организације удруженог рада и директна веза основне организације са делегатом у скупштини друштвено-политичке заједнице део су најшире конципираног делегатског система у друштву којим се самоуправљању дају нова садржина и стимуланс. Непосредна веза делегата са базом и делегацијом основне организације допринеће да се превазиђу недостаци класичног начина представљања грађана у коме је теза о одговорности посланика и одборника свима често свобена на тезу о одговорности никоме. Везивање за делегацију која надгледа рад делегата, као и за организацију, чије интересе делегат треба да изражава, указује на један другачији однос, који савремена парламентарна пракса још не познаје. На тај начин ће се смањивати и постепено губити могућност бирократизовања појединаца или претварања у елиту једног малог броја људи, који се, под видом представника општих интереса и класичног имунитета, практично издвајају и удаљују од тих истих интереса. С друге стране, перманентни рад делегација основних организација удруженог рада, које раде заједно са делегатима, представља једну нову могућност за активно укључивање већег броја чланова радног колектива у процес припремања, а добрим делом и у процес доношења одлука у скупштинама друштвено-политичких заједница. Тиме је, несумњиво, успешно дограђен досадашњи систем самоуправљања и пружена шанса радним људима да традиционално, представничко и посредничко одлучивање замене новим, непосреднијим обликом самоуправне демократије. Нацрт закона о удруженом раду и активна расправа о њему, која се очекује, биће нови значајан допринос даљем развоју нашег, југословенског модела самоуправног социјализма.