

UDK: 347.72.036 ; 340.132(4-672EU)

CERIF: S144, S146

ТИП РАДА: ИЗВОРНИ НАУЧНИ РАД

DOI: 10.5937/PiP2002154S

др **Сања СТОЈКОВИЋ ЗЛАТАНОВИЋ***
научни сарадник на Институту друштвених наука у Београду

ПРАВО ЗАПОСЛЕНИХ НА ПАРТИЦИПАЦИЈУ У (РАДНИМ) КООПЕРАТИВАМА – ПРИМЕР ЕВРОПСКОГ ЗАДРУЖНОГ ДРУШТВА¹

Сажетак

У раду се дају теоријске основе институционалне партиципације запослених у радним кооперативима, укључујући и партиципацију у оквирима Европског задружног друштва, као облика транснационалне међуздружне сарадње, применом правно-нормативне и аксиолошког метода, са фокусом на Уредбу о стављању Европског задружног друштва и пратећу Директиву 2002/72 о партиципацији запослених. Партиципација запослених у свом пуном обиму остварена је код кооператива сходно класичној теорији демократске партиципације. Партиципација у транснационалним европским задружјама остварује се сходно принципима који су карактеристични и за остале класичне форме привредних субјеката који постоје ради задовољења економских интереса, с тим да развој de lege ferenda треба да иде у правцу ослањања на концепт представљен у оквирима нормативне теорије нове социјалне уговора.

* Електронска адреса аутора: sanjazlatanovic1@gmail.com.

1 Рад је написан у оквиру Програма истраживања Института друштвених наука за 2020. годину који подржава Министарство просвете, науке и технолошког развоја РС.

Кључне речи: *Партиципација запослених. – Радне кооперације. – Ко-мунитарна јавна правила. – Међузавржна сарадња. – Европско задржно друштво.*

I Увод

У условима глобализације производње, перманентног техничког и технолошког развоја, појаве нових форми рада, производње и пружања услуга које се јављају као последица убрзане дигитализације, те развоја вештачке интелигенције, а у оквирима политике остваривања циљева одрживог развоја, промовисање и правно регулисање пословања привредних субјеката чији циљ није искључиво остваривање профита, већ има и ширу социјалну функцију заштите рањивих категорија, као и заштиту јавног интереса, препознато је на међународном, односно европском нивоу као нарочито значајно. На овим основама, на нивоу Европске уније последњих година у фокусу је утврђивање политичког и пратећег правног оквира изградње модела економско-социјалног пословања који се заснива на вредностима солидарности, једнакости и партиципације са циљем остваривања достојанствених услова рада у новим околностима, те изградње демократске и инклузивне економије сходно Агенди Уједињених нација о одрживом развоју до 2030. године. У том циљу, Савет Европске уније дефинисао је социјалну економију као кључни фактор економског и социјалног развоја² наглашавајући да различите правне форме привредних субјеката, које се могу квалификовати као економско-социјалне,³ учествују са 8% у бруто домаћем производу Европске уније. Тако, 2016. године Савет је усвојио документ

2 Закључак Савета Европске уније – Промоција социјалне економије као кључног фактора економског и социјалног развоја у Европи (*Council of the European Union, Council Conclusions, The promotion of the social economy as a key driver of economic and social development in Europe*), 2015, доступно на адреси: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15071-2015-INIT/en/pdf>, 2. 4. 2020.

3 На нивоу Европске уније приметан је диверзитет привредних субјеката који послују истовремено ради задовољења и економских и социјалних интереса, те се ту убрајају: кооперативе (односно задруге), затим удружења, фондације, социјално одговорне (односно етичке банке), као и фондови социјалне заштите којима управљају заједнички, социјални партнери, односно представници запослених и послодавца, а оснивају се на основу одредби колективних уговора о раду у одређеним секторима (сектор грађевинарства, металне индустрије и сл.), али и као облици међусекторске сарадње, и којима се обезбеђује широк спектар социјалних права, као што су пензије, затим накнаде у случају професионалних болести и повреда на раду, других плаћених одсуства, накнаде у случају инвалидности и др. Социјална економија Европе, Будућност политика ЕУ за социјалну економију:

под називом „Иницијатива за покретање сопственог бизниса“⁴, где су у посебном делу утврђене мере које се односе на пословање социјалних предузећа и оне које се тичу социјалне економије уопште, односно услови финансирања, приступ тржишту, унапређење оквира пословања, социјалне иновације, технологије и нове форме пословања, као и значај међународне сарадње са обавезом имплементације до краја 2018. године.⁵ Све ово представља оквир за усвајање Европског акционог плана за развој социјалне економије за период од 2021. до 2027. године, што је иницијатива Европског социјалног и економског комитета, репрезентативних организација у овој области, а посебно организације Социјална економија Европе и одређеног броја држава чланица. Предложене мере односе се на стварање услова за видљивост економско-социјалних привредних субјеката путем едукације и обука, посебно младих, затим промовисање концепта ограниченог профита, улагање у области које имају општи, односно јавни значај, стварање правног оквира и јасно регулисање услова оснивања и пословања ових субјеката, са фокусом на повећању броја Европских задружних друштава и на међународној сарадњи.

Радни односи у специјализованим привредним субјектима, као што су кооперативе, односно задруге и друге социјално-економске форме, посебне су природе и одликује их низ специфичности управо због дуалне, односно хибридне природе оснивања, пословања и рада, где оснивачи, односно послодавци истовремено уживају и статус запослених. Радне кооперативе, односно задруге су добровољне организације радника који су истовремено и власници капитала и који управљају задругом у складу са демократским принципима.⁶ Основна обележја традиционалног радног односа, тј. добровољност, лично извршење и плаћеност карактеришу и рад у кооперативама, с тим да је подређеност власти послодавцу, односно субординација, овде искључена, те замењена принципом аутономије и демократијности будући да се субординација обично дефинише као

ка акционом плану (*Social Economy Europe, The Future of EU policies for the Social Economy: Towards a European Action Plan*), 2018, 3–5.

4 Следећи лидери у Европи – Иницијатива за покретање и раст (*European Commission Communication, Europe next leaders: The Start-up and Scale-up Initiative*), 2016, доступно на адреси: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2016:733:FIN>, 2. 4. 2020.

5 Социјална економија Европе, Будућност политика ЕУ за социјалну економију: ка акционом плану, 3–5.

6 Marcelo Vieta, Jack Quarter, Roger Spear, Alexandra Moskovskaya, „Participation in Worker Cooperatives“, *The Palgrave Handbook of Volunteering, Civic Participation, and Nonprofit Associations* (eds. David Horton Smith, Robert A. Stebbins, Jurgen Grotz), Palgrave Macmillan, London, 2016, 437.

„право послодавца да даје налоге запосленом и да против њега предузима санкције“, што овде није случај.⁷ Дакле, управљачка, надзорна, нормативна и дисциплинска овлашћења која се традиционално везују за послодавца су овде „ограничена“ принципом демократске партиципације свих задругара који заједнички управљају организацијом, контролишу пословање и рад, те активно учествују у формулисању пословне и развојне политике, уз одговорност представника задруге свим њеним члановима.⁸ Социјална компонента рада је наглашена због циљева оснивања и пословања који су како економски, односно стицање профита, тако и шири социјални, односно друштвени. Наиме, за ову врсту рада карактеристично је утврђивање и примена правно обавезујућих додатних мера хетерономног радног права којима се обезбеђују посебни услови рада за поједине, рањиве категорије (лица са инвалидитетом, радници мигранти, жене, млади, припадници етничких мањина и сл.), али и *soft law* мера аутономног права, посебно етичких кодекса понашања по угледу на концепт тзв. социјалне корпоративне одговорности за остваривање општих, односно друштвених циљева. С тим у вези, тенденција у корпоративном управљању је да се у будућности пређе на тзв. интегративно финансијско извештавање које ће укључити економски, социјални и еколошки део, што ће имати важан утицај на информисање власника капитала, као и на тржиште капитала уопште, нарочито на међународном нивоу.⁹ На овај начин се пословање у мултинационалним компанијама приближава пословању у радним кооперативима, па се у будућности може очекивати одређено „приближавање“ класичних компанија неолибералне економије претежно социјалним привредним субјектима, какве су радне кооперативе и социјална предузећа.

Институт партиципације запослених у управљању привредним субјектима, који представља и посебно колективно право, јесте гранична област изучавања радног и компанијског права, док је у контексту пословања кооператива партиципација радника на највишем степену примене будући да су овде демократски принципи управљања у великој мери остварени. С тим у вези, на нивоу Европске уније донета је Уредба о статуту Европског задружног друштва¹⁰ и пратећа Директива 2003/72

7 Сања Стојковић Златановић, „(Радне) кооперативе као део политике одрживог економског развоја и концепта достојанства на раду“, *Право и привреда*, бр. 7–9/2019, 697.

8 С. Стојковић Златановић, 697.

9 Edel Lemus, „The Importance of CSR in Financial Reporting Standards“, *Global Journal of Management and Business Research: (D) Accounting and Auditing*, Nr. 2/2016, 2.

10 Уредба о статуту Европског задружног друштва (*Council Regulation (EC) No 1435/2003 of 22 July 2003 on the Statute for a European Cooperative Society (SCE)*), OJ L 207, 18. 8. 2003).

о партиципацији запослених,¹¹ имајући у виду диверзитет правила о партиципацији радника у кооперативама међу државама чланицама, а са циљем утврђивања јединствених правних правила.

У првом делу рада даје се појам и утврђују облици остваривања права на партиципацију запослених – информисање, консултовање и саодлучивање са правно теоријског аспекта, те се указује на његов значај у савременом радном праву. Након тога, приступа се анализи специфичности остваривања овог права у (радним) кооперативама, односно задругама као посебним формама привредних субјеката у условима постизања циљева одрживог економског развоја и промена у начинима производње, те стварања једнаких услова рада за све категорије радника. У фокусу су стандарди европског комунитарног права у области партиципације радника, а везано за међународно, односно европско пословање, све на примеру регулисања Европског задружног друштва.

II Појам партиципације запослених – теоријски оквир, облици и значај

Партиципација грађана у јавној сфери има своју дугу историју, али се посебно разматра у оквирима демократских политичких теорија, односно теорија партиципативне демократије у контексту развоја демократског друштва. С тим у вези, разликују се класичне теорије демократске партиципације које се заснивају на становишту да појединци и институције не могу да се посматрају изоловано једни од других, те да представљање грађана на националном нивоу није довољно за остваривање демократије.¹² Наиме, неопходно је укључивање грађана у све сфере друштвеног деловања, односно на свим нивоима, а нарочито у области индустријских односа, односно у области рада.¹³ Сходно овим теоријама, партиципација у области рада од посебног је значаја везано за остваривање једнакости у економским и социјалним односима, где је партиципација остварена уколико постоји политичка укљученост запослених, односно њихово учешће у доношењу одлука на свим нивоима обављања делатности. Наспрам тзв. левичарских (класичних) теорија демократије стоје савремене, односно плуралистичке теорије чијим се најзначајнијим представником сматра Јозеф Шумпетер,¹⁴ које се пак

11 Директива 2003/72 о допуни Статута Европске задруге у погледу укључивања запослених (*Council Directive 2003/72/EC of 22 July 2003 supplementing the Statute for a European Cooperative Society with regard to the involvement of employees, OJ L 207, 18. 8. 2003*).

12 Carole Pateman, *Participation and Democratic Theory*, Cambridge, 1970, 41.

13 C. Pateman, 41.

14 Јозеф Шумпетер је аустријски економиста који је познат по својој теорији привредног развоја, где је наглашена улога предузетника и његов доминантан утицај

заснивају на партиципацији мањинских елита уз истицање става да појединци обично нису заинтересовани нити поседују знања неопходна за остваривање ефикасности у доношењу одлука, тј. у управљању, што води ка нестабилности система.¹⁵ Даљи развој плуралистичке теорије ишао је у правцу да се демократија заснива на владавини интересних група, односно скупа појединаца који су удружени ради задовољења неког одређеног интереса и налазе се у перманентном сукобу, што је природно стање функционисања демократије.¹⁶ Осигурање стабилности система остварује се било учешћем треће стране, односно извршне власти или пак договором, односно консензусом лидера интересних група сходно различитим становиштима у оквирима теорије плурализма.¹⁷

У савременом друштву, у условима промена на тржишту рада, те појаве нових форми уз јак индивидуални приступ раду у односу на раније доминантан колективни, обезбеђење стабилности пословања и рада у фокусу је како јавне власти, тако и послодаваца и радника. Интерес послодаваца огледа се у обезбеђењу стабилности пословања и профита тако што ће осигурати стабилност радне снаге, а у контексту повећане мобилности нарочито високо квалификованих радника, са једне, а са друге стране интерес запослених је да, у условима честог преношења производње у државне са ниским радним стандардима у потрази за јефтинијом радном снагом и смањеном моћи синдиката, пронађу заједнички интерес и обезбеде стабилност радних места на дужи рок. Осим тога, интерес јавне власти јесте обезбеђење одрживог економског и пратећег социјалног развоја државе и друштва. Оправдање значаја партиципације запослених у управљању код послодавца везано за стабилност пословања и рада данас се сагледава у оквирима нормативне теорије новог социјалног уговора. Основ ове теорије су теорија социјалног избора¹⁸ и теорија институционалне економије, а теорија почива на идеји партиципације запослених у одлучивању на свим нивоима у оквирима радне организације која треба да буде институционализована у оквирима правног система.¹⁹ На тај на-

на иновације, а самим тим и на развој економије. Farrokh Emami Langroodi, Schumpeter's Theory of Economic Development: A study of the creative destruction and entrepreneurship effects on the economic growth, 21 June 2017, доступно на адреси: <https://ssrn.com/abstract=3153744>, 4. 3. 2020.

15 C. Paterman, 43.

16 Ivan Mladenović, „Savremene teorije demokratije“, *Filozofija i društvo*, бр. 1/2008, 220.

17 I. Mladenović, 220–221.

18 Теорија социјалног избора за свој основ има утилитаризам, који је овде модификован, тако да она подразумева сабирање индивидуалног благостања које се мери реалним преференцијама појединца са циљем остваривања колективног, друштвеног благостања, што је и функција друштвеног и правног поретка. I. Mladenović, 223.

19 Shlomo Mizrahi, „Workers' Participation in Decision Making Processes and Firm Stability“, *British Journal of Industrial Relations*, Nr. 4/2002, 691.

чин се обезбеђује већа сатисфакција запослених, њихово укључивање у све процесе рада, укључујући и управљање, што подстиче лојалност и обезбеђује стабилност пословања. Теорија новог социјалног уговора подразумева договор послодавца и запослених у области развоја људских ресурса, односно заједничку одговорност везану за стручно усавршавање и професионалну обуку, чиме се подстиче лојалност послодавцу; затим већу укљученост, односно партиципацију запослених код доношења одлука, нарочито оних на највишем нивоу (тј. стратешких одлука), чиме се балансира расподела моћи; учешће јавне власти и синдиката у креирању јавних политика којима се обезбеђује поменути партиципација регулисањем оснивања савета запослених код послодавца и других институционалних облика.²⁰ Ово нарочито јер је и на нивоу Европске уније уочена снажна веза између социјалног дијалога и веће продуктивности.²¹ Наведено утиче на структуралну стабилност радне организације која се обезбеђује на основама партиципативне демократије уз истовремено развијање културе рада у организацији на принципу уважавања различитих интереса и размене идеја свих учесника у процесу рада.²²

У правној теорији постоје различита становишта везана за правни режим партиципације запослених у одлучивању где, са једне стране, има аргумената којима се указује на предност регулисања хетерономним изворима права, законима и подзаконским општим актима, јер партиципација (која укључује право на информисање и консултовање запослених, затим учешће представника запослених у управном и/или надзорном одбору предузећа, односно формирање савета запослених, с тим да постоји и мешовити систем који карактерише представљање од стране синдиката, док се за синдикално неорганизоване раднике омогућава директно укључивање или формирање савета запослених) на овај начин постаје саставни део радноправног система и не зависи од снаге синдиката и промена на тржишту рада.²³ Са друге стране, ту су и аргументи који говоре у прилог аутономном регулисању партиципације, на начин да се преговарањем обезбеђује стабилност у организацији на дужи рок, минимизира природно слабија економска позиција радника, чиме се утиче на лојалност запослених, али и обезбеђује одговорност за пословање и рад свих заинтересованих лица.²⁴ Стога, хетерономно регулисање партиципације препоручује се у државама где није развијена

20 S. Mizrahi, 692.

21 Љубинка Ковачевић, „Европски радноправни стандарди о обавештавању и консултовању запослених у привредним друштвима“, *Право и привреда*, бр. 7–9/2019, 649.

22 S. Mizrahi, 699.

23 Бранко Лубарда, *Увод у радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2018, 426.

24 S. Mizrahi, 704–705.

култура социјалног преговарања, а снага синдиката је на ниском нивоу, уз резерву да његова примена и ефикасност буду доведени у питање, те буду условљени структуром радне организације, вредносним поставкама њеног оснивања и деловања, као и развијеном културом рада, што свакако може да има утицај на свеукупну стабилност која тако може бити пољуљана. Аутономно регулисање се, пак, препоручује у државама са развијеном свешћу везано за ефикасност социјалног преговарања, тј. где је друштвена свест о значају индустријске партиципације за развој демократског друштва и одржив развој заједнице као целине посебно наглашена. Обично је то присутно у државама у којима послују привредни субјекти чије пословање се одвија сходно начелима корпоративне социјалне одговорности. Аутономно регулисање је, тако, својствено радним организацијама где је осећај за универзалне етичке вредности на високом нивоу и где је социјални и психолошки аспект партиципације наглашен и препознат. Теорија новог друштвеног уговора, у суштини, подржава мешовити модел правног режима партиципације схваћене у ширем смислу, односно хетерономно регулисање засновано на усаглашеним интересима радника, послодаваца и државе, што се остварује на највишем нивоу уз подстицање додатног аутономног регулисања на нижим нивоима у оквирима радне организације, чиме се остварује демократизација у области рада сходно класичној теорији партиципативне демократије. У новије време, утицај организација цивилног сектора је такође наглашен у контексту доношења хетерономних правних правила, посебно када су у питању рањиве категорије радника.

Партиципација запослених у ширем смислу значи учешће радника на свим нивоима пословања и рада и обухвата широк спектар права, односно право на информисање и консултовање, право на учешће у одлучивању, као и све облике преговарања у погледу услова рада, али и везано за стратешка питања пословања привредних субјеката, док у ужем смислу подразумева партиципацију у управљању оснивањем савета запослених, где партиципација обично значи право на информисање и консултовање.²⁵ Као посебан облик партиципације у литератури се наводи партиципација у капиталу, односно средствима за производњу привредних субјеката, где власници капитала могу бити компаније, удружења, приватна лица, али и сами запослени.²⁶ Партиципација у свом пуном обиму остварена је код посебне форме привредних субјеката тзв. (радних) кооператива, односно задруга где, сходно упоредноправним решењима, не постоји јединствен став у погледу њихове правне форме, тј. да ли се оснивају у некој форми трговачких друштва или као посебне, специјализоване форме привредних субјеката. Тако немачко

25 Y. S. Sharma, „Workers’ Participation in Management and Social Responsibilities of Companies“, *Cochin University Law Review*, Nr. 6/1982, 483.

26 Y. S. Sharma, 486.

право, што је случај и са домаћим правом, не познаје задруге као посебне форме трговачког друштва, док земље романске правне традиције омогућују формирање задруга на које се примењују грађански законици, као и формирање задруга у форми трговачких друштава.²⁷

III Специфичности партиципације запослених у (радним) кооперативама са фокусом на међународно пословање – правни стандарди Европске уније

Партиципација у кооперативама остварена је у свом пуном обиму, сходно примени класичне теорије демократске партиципације која подразумева учешће у свим областима политичког деловања, као и на свим нивоима радне организације. Наиме, код кооператива је примењена економска партиципација чланова (односно партиципација у својинским правима), затим партиципација кроз радно ангажовање чланова, односно укључивање у процес рада коју прати и партиципација у управљању и контроли пословања. Осим тога, она подразумева и укључивање чланова путем дефинисања и обавезности професионалне обуке, усавршавања и информисања, али и њихову ширу социјалну партиципацију бриге за друштвену заједницу и остваривање јавних интереса. Код кооператива нормативна теорија новог социјалног уговора нашла је своју пуну примену. С тим у вези, кооперативе као посебне форме привредних субјеката добијају на значају као адекватан облик обављања економске делатности у условима постизања циљева одрживог развоја, али и обезбеђења достојанственог рада за све категорије радника и што већег степена једнакости актера.

Проблем ефикасности пословања с обзиром на дуалну природу кооператива, а везано за циљеве који су и економски и социјални, уз истицање принципа ограничености расподеле добити члановима, где се значајан део улаже у остварење ширих јавних, друштвених интереса, овде се често истиче као изазов. Међутим, у основи одрживог пословања кооператива, економске ефикасности и стабилности кооператива, јесте посебан идентитет ове форме привредних субјеката који се заснива на принципу строге оријентације ка човеку као социјалном бићу и делу социјалне и радне заједнице, односно економији солидарности са јако израженом етичком димензијом управљања.²⁸ Тако, управљачка

27 Мирко Васиљевић, *Комјуниско право*, Београд, Правни факултет Универзитета у Београду, 2010, 485.

28 Ryszard Stocki, Piotr Prokopowicz, Sonja Novkovic, „Assessing Participation in Worker Co-operatives: From Theory to Practice“, *The Co-operative Model in Practice: International perspectives* (eds. Diarmuid McDonnell, Elizabeth Macknight), Aberdeen, 2012, 122.

структура у савременим кооперативама је заснована на *sui generis* моделу пословања, где је економски аспект везан за процену тржишта и остваривање профита поверен специјализованом менаџменту који се посебно ангажује, док се управљање у делу који се односи на социјалну димензију пословања поверава члановима који чине одбор директора.²⁹ Конкурентност кооператива на тржишту се обезбеђује истицањем посебности идентитета и јаке етичке димензије пословања која почива на вредностима самопомоћи, самоодговорности, демократије, једнакости, солидарности, праведности и узајамне помоћи, као и социјалне одговорности и бриге за друге,³⁰ што обезбеђује стабилност на дужи рок.

Основни принципи на којима се одвија задружно пословање су: добровољно и отворено чланство које се заснива на принципу недискриминације; једнакост задругара у одлучивању; аутономија и независност задруге; образовање, обука и информисање задругара, запослених и менаџера задруге; брига за заједницу; међузадружна сарадња која је основ задругарства, чиме се побољшава позиција на тржишту и обезбеђује одрживост пословања.³¹ С тим у вези је и међународна сарадња и удруживање, док су међународна правила задругарства од нарочитог значаја за економско-социјалну ефикасност пословања, те осигурање правне сигурности у условима глобализације. Остваривање права на партиципацију задругара у контексту удруживања и пословања на међународном нивоу јесте питање од посебног значаја будући да се овде интереси, истовремено економске и социјалне природе, остварују на глобалном нивоу ван држава оснивања националних задруга, те је одлучивање о расподели средстава и улагању интернационализовано, односно подигнуто на виши ниво, изван јавних (друштвених) интереса националних држава, чиме се приближава корпоративном управљању у мултинационалним компанијама.

На нивоу Европске уније донета је Уредба о статуту Европског задружног друштва³² и пратећа Директива 2003/72 о партиципацији запослених, где је Уредбом регулисано оснивање Европског задружног друштва од стране физичких лица са пребивалиштем у различитим државама чланицама или правних лица која се оснивају према прав-

29 R. Stocki, P. Prokopowicz, S. Novkovic, 122.

30 Silvia Sacchetti, Ermanno Tortia, „The Extended Governance of Cooperative Firms: Inter-firm Coordination and Consistency of Values“, *Annals of Public and Cooperative Economics*, Nr. 1/2015, 6.

31 Miroslav Vitez, „Neki aspekti korporativnog upravljanja zadrugom“, *Pravo – teorija i praksa*, бр. 1–3/2018, 24–25.

32 Уредба о статуту Европског задружног друштва (*Council Regulation (EC) No 1435/2003 of 22 July 2003 on the Statute for a European Cooperative Society (SCE)*, OJ L 207, 18. 8. 2003).

ним правилима различитих држава чланица. Осим тога, предвиђа се и могућност оснивања Европског задружног друштва спајањем две постојеће кооперативе или конверзијом националних кооператива у нову форму без спровођења поступка ликвидације, с тим да ове кооперативе имају седиште у једној држави чланици, а филијалу у другој. Управљачку структуру Европског задружног друштва чине генерална скупштина, управни и надзорни орган или административни орган, односно одбор директора у зависности од усвојеног дводомног или једнодомног модела. Чланом 5 Уредбе уређени су обавезни елементи оснивачког акта, односно статута Европског задружног друштва, где се посебно предвиђа регулисање права, обавеза, одговорности, као и именовање и разрешење чланова у органима управљања. Сходно чл. 60 Уредбе, сваки члан друштва има право на информисање о питањима која се расправљају на генералној скупштини, осим када је реч о информацијама које имају статус поверљивих или када њихово објављивање може да проузрокује озбиљну штету друштву.

Осигурање партиципације чланова, односно права на информисање, консултовање и, уколико је предвиђено – саодлучивање, регулисано је Директивом 2003/72 према којој се процедура о транснационалној партиципацији у оквирима Европског задружног друштва утврђује писаним споразумом уговорних страна, док се у одсуству споразума примењују супсидијарна стандардна правила садржана у Анексу Директиве 2003/72. Основно правило Директиве 2003/72 јесте очување стечених права у погледу учешћа запослених у управљању, где су права запослених пре оснивања Европског задружног друштва основа за утврђивање тих права у новооснованом европском друштву. С тим у вези, одредбе Директиве не утичу на постојећа права везана за укључивање запослених у управљање кооперативама утврђена националним правом. Споразумом се предвиђа оснивање репрезентативног тела запослених, односно савета запослених, његовог састава, броја чланова, поступка информисања и консултовања, времена одржавања састанка, све са циљем остваривања права на информисање, консултовање и саодлучивање на нивоу Европског задружног друштва. У одсуству уговорених правила примењују се стандарди садржани у Анексу везани за састав репрезентативног тела, као и за правила, односно начин информисања и консултовања, односно партиципације запослених. У погледу састава, репрезентативно тело чине запослени у Европском задружном друштву и њеним филијалама које бирају из реда својих чланова представници запослених из кооператива појединачно или, у недостатку репрезентативних тела у филијалама друштва, сви запослени. Чланови репрезентативног тела бирају се или именују сразмерно броју запослених у свакој држави чланици од стране Европског

задружног друштва и њених филијала тако што ће се за државу чланицу доделити једно место за сваких 10% запослених у тој држави чланици или део запослених у свим државама чланицама заједно. Репрезентативно тело има право да буде информисано и консултовано од стране надлежног органа Европског задружног друштва о свим питањима везаним за пословање и развој, што укључује састанак једанпут годишње на основу извештаја који доставља надлежни орган. Информисање и консултовање на годишњем састанку укључује питања везана за структуралну, економску и финансијску ситуацију, могући развој пословања, иницијативе везане за корпоративну социјалну одговорност, стање и могући тренд запошљавања, инвестиције и промене у радној организацији, увођење нових форми рада, трансфер производње, као и о евентуалном колективном отпуштању. Наиме, право на информисање обухвата три конкретна права: 1) право на благовремено, потпуно и поуздано информисање пре седнице скупштине; 2) право на постављање питања; 3) право на приступ актима и документима.³³ У случају спровођења мера које се односе на интересе запослених, у контексту преноса предузећа или колективног отпуштања, репрезентативно тело има право да захтева посебан састанак, те да буде информисано и консултовано о предвиђеним мерама. Надлежни орган није у обавези да поступи по мишљењу репрезентативног органа везано за питање колективног отпуштања, али се утврђује право организовања поновног састанка ради постизања договора. Дакле, овде се поспешује социјални дијалог како би се у доброј вери дошло до сагласности у погледу предложених мера. Наведено треба сагледати у контексту примене Директиве о колективном отпуштању ЕУ, према којој не постоји овлашћење за оспоравање послодавчеве одлуке о колективном отпуштању уколико је она донета без информисања и консултовања запослених, већ се оставља националним судовима да примене комунитарна правила због чега може доћи и до некажњавања послодавца,³⁴ чиме је право на информисање и консултовање на одређени начин релативизовано. Осим тога, репрезентативно тело може да ангажује експерте по свом избору, чиме се проширује круг посредних учесника. Чланови репрезентативног тела имају право на плаћено одсуство у случају професионалне обуке и усавршавања. Анексом Директиве предвиђа се и право изабраних чланова репрезентативног тела на партиципацију, односно право на избор или именовање члана органа управљања Европског задружног друштва, односно право на саодлучивање.

33 Вук Радовић, „Европска задруга – на пола пута између европске компаније и традиционалне задруге“, *Усклађивање њословној љрава Србије са љравом ЕУ* (ур. Вук Радовић), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2016, 55.

34 Љубинка Ковачевић, „Партиципација запослених у одлучивању о реструктурирању компанија“, *Право и љривреда*, бр. 4–6/2016, 665.

Циљ доношења Уредбе о Европском задружном друштву и пратеће Директиве о партиципацији запослених није био хармонизација националних задружних права, већ увођење нове форме задружног друштва која би егзистирала паралелно са националним задругама.³⁵ На овај начин се подстиче међународно удруживање, излазак на европско тржиште, те повећава конкурентност националних задруга. С обзиром на различита национална схватања појма задруге и специфичности пословања и рада, Европска задруга за сада није заживела у пракси, о чему говори и мали број основаних задруга – свега 31 основана задруга до 2016. године, уз чињеницу да је европска задружна регулатива донета по угледу на регулативу Европске компаније, те је тенденција у међународном праву приближавање правних форми задруге и акционарских друштава.³⁶ Стога је Европски парламент 2012. године усвојио Резолуцију о статуту Европског задружног друштва везано за укључивање запослених³⁷ којом се позива на ревизију комунитарних правила у овој области узимајући у обзир значај кооператива за одржив развој европске економије, посебно у условима финансијске кризе. Будући да су национална правила о партиципацији запослених приметно различита, у Резолуцији се истиче значај веће примене начела координације, те указује на потребу разматрања директног укључивања одредби о партиципацији запослених у Уредбу о статуту Европског задружног друштва приликом њене ревизије. Осим тога, указује се на потребу шире едукације о улози кооператива и њиховом значају за економски и социјални развој на нивоу Уније, због чега приликом креирања политике Европске уније у повезаним областима треба узети у обзир специфичност кооператива везано за усклађивање легислативе у области јавних набавки, државне помоћи и других финансијских стандарда.

IV Закључак

Радне кооперативе као посебне форме привредних субјеката, које послују са циљем задовољења како економских тако и социјалних циљева и где је радноправни статус чланова специфичан, односно чланови уживају истовремено статус послодавца и статус радника, у условима осигурања одрживог развоја у контексту глобализације

35 В. Радовић, 30.

36 В. Радовић, 75–76.

37 Резолуција Европског Парламента о допуни Статута Европског задружног друштва везано за укључивање запослених (*European Parliament resolution of 13 March 2012 on the Statute for a European Cooperative Society with regard to the involvement of employees* (2011/2116 (INI)), OJ EU, CE 251/18, 31. 8. 2013).

имају посебан значај. Институт партиципације је овде примењен у свом пуном обиму, налазећи основ у класичној теорији демократске партиципације, односно савременој теорији новог социјалног уговора, и подразумева партиципацију радника на свим нивоима у оквиру радне организације. На овај начин, обезбеђује се ефикасност али и стабилност пословања у економском смислу, уз истовремену бригу за шири, општи интерес друштва, где је етичка димензија пословања посебно истакнута. Битан елемент одрживости и конкурентности јесте међузадружна сарадња на националном, али и међународном, а посебно европском нивоу. Правила о партиципацији на нивоу Европске задруге садржана су у Директиви 2003/72 и укључују право на информисање, консултовање и саодлучивање, а усвојен модел у великој мери одговара моделу партиципације својственом класичним формама привредних друштава која имају искључиво циљеве економске природе. Са друге стране, циљ Директиве је био признавање партиципативних права чланова ван националних граница и утицај на конципирање пословне и развојне политике Европског задружног друштва, што указује на чињеницу да је укључивање чланова од нарочитог значаја за одрживост и стабилност пословања у условима глобализације. Мали број основаних Европских задружних друштава указује на то да је транснационално задругарство још увек неразвијено и да његов значај за одрживи економско-социјални развој није препознат. Ово тим пре јер је европска регулатива у овој области донета по угледу на регулативу која се односи на европске компаније, чиме се наведене форме привредних субјеката на одређени начин приближавају. С тим у вези је и посебно истицање корпоративне социјалне одговорности мултинационалних компанија. Стога, политика Европске уније у наредном периоду иде у правцу промовисања социјалног предузетништва, уз јасно истицање етичке компоненте пословања која егзистира упоредо са економском, са циљем препознавања посебности ових привредних субјеката. Партиципација је, тако, утврђена као битан елемент правог идентитета радних кооператива и основ економске ефикасности и стабилности пословања на дужи рок. Транснационалне кооперативе, пак, преузимају модел партиципације који постоји у класичним формама привредних субјеката где је партиципација у извесној мери ограничена, а један од разлога је и тај што су комунитарна правила у овој области преузета из регулативе о европској компанији. Овде треба имати у виду то да је примена стандарда који се односе на класичне форме привредних субјеката лимитирана посебном правном природом кооператива која се огледа у њеном економско-социјалном идентитету, што се има сматрати и границом примене стандарда.

Коришћена литература

- Васиљевић Мирко, *Компанијско право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2010.
- Vieta Marcelo, Quarter Jack, Spear Roger, Moskovskaya Alexandra, „Participation in Worker Cooperatives“, *The Palgrave Handbook of Volunteering, Civic Participation, and Nonprofit Associations* (eds. David Horton Smith, Robert A. Stebbins, Jurgen Grotz), Palgrave Macmillan, London, 2016.
- Vitez Miroslav, „Neki aspekti korporativnog upravljanja zadrugom“, *Pravo – teorija i praksa*, бр. 1–3/2018.
- Emami Langroodi Farrokh, Schumpeter’s Theory of Economic Development: A study of the creative destruction and entrepreneurship effects on the economic growth, 21 Juny 2017, доступно на адреси: <https://ssrn.com/abstract=3153744>, 4. 3. 2020.
- Ковачевић Љубинка, „Партиципација запослених у одлучивању о реструктурирању компанија“, *Право и привреда*, бр. 4–6/2016.
- Ковачевић Љубинка, „Европски радноправни стандарди о обавештавању и консултовању запослених у привредним друштвима“, *Право и привреда*, бр. 7–9/2019.
- Lemus Edel, „The Importance of CSR in Financial Reporting Standards“, *Global Journal of Management and Business Research: (D) Accounting and Auditing*, Nr. 2/2016.
- Лубарда Бранко, *Увод у радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2018.
- Mladenović Ivan, „Savremene teorije demokratije“, *Filozofija i društvo*, бр. 1/2008.
- Mizrahi Shlomo, „Workers’ Participation in Decision Making Processes and Firm Stability“, *British Journal of Industrial Relations*, Nr. 4/2002.
- Pateman Carole, *Participation and Democratic Theory*, Cambridge, 1970.
- Радовић Вук, „Европска задруга – на пола пута између европске компаније и традиционалне задруге“, *Усклађивање њословној права Србије са правом ЕУ* (ур. Вук Радовић), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2016.
- Sacchetti Silvia, Tortia Ermanno, „The Extended Governance of Cooperative Firms: Inter-firm Coordination and Consistency of Values“, *Annals of Public and Cooperative Economics*, Nr. 1/2015.
- Стојковић Златановић Сања, „(Радне) кооперативе као део политике одрживог економског развоја и концепта достојанства на раду“, *Право и привреда*, бр. 7–9/2019.

Stocki Ryszard, Prokopowicz Piotr, Novkovic Sonja, „Assessing Participation in Worker co-operatives: From Theory to Practice“, *The Co-operative Model in Practice: International perspectives* (eds. Diarmuid McDonnell, Elizabeth Macknight), Aberden, 2012.

Sharma, Y. S., „Workers’ participation in management and social responsibilities of companies“, *Cochin University Law Review*, Nr. 6/1982.

Sanja STOJKOVIĆ ZLATANOVIĆ, PhD

Research Associate at the Institute of Social Sciences in Belgrade

WORKERS’ PARTICIPATION IN (LABOUR) COOPERATIVES – CASE STUDY OF THE EUROPEAN COOPERATIVE SOCIETY

Summary

The paper deals with the theoretical issues of the institute of participation of employees in labour cooperatives, including the participation of workers’ in the European Cooperative Society, as a form of European transnational business cooperation. The legal normative and the axiological method with special focus on the Regulation on the Statute of the European Cooperative Society and Directive 2002/72 on employee participation has been applied. Employee participation in its full scope was achieved in cooperatives business under the classical theory of democratic participation. The standards of participation in transnational European cooperatives corresponds to the principles applied in classical forms of economic entities that predominantly operate to satisfy economic interests. The labour policy and law need to follow the legal concept presented in a normative theory of new social contract, where a cooperative is subject to the general cooperative law only to the extent that it is compatible with their particular nature.

Key words: *Workers’ Participation. – Labour Cooperatives. – European Standards. – Transnational Cooperatives. – European Cooperative Society.*

Датум пријема рада: 16. 4. 2020.

Датум прихватања рада: 13. 5. 2020.