

Pregledni rad

UDK 658.1:341.231.14

DOI 10.7251/BLCZR0120101P

COBISS.RS-ID 129589761

KORPORATIVNA ODGOVORNOST POŠTOVANJA LJUDSKIH PRAVA

Jasmina Poštin¹, Hadži Strahinja Stojković², Marko Konjikušić³,
Aleksandra Jagodić Rusić⁴

Sažetak

Ljudska prava su osnovna prava svakog ljudskog bića, nezavisno od rase, pola, religije, političkog mišljenja, socijalnog statusa ili bilo koje druge osobine. Iako su ljudska prava državna odgovornost, sve veći broj kompanija postaje svestan doprinosa u podržavanju i poštovanju ljudskih prava. Ljudska prava su jedno od najizazovnijih područja korporativne odgovornosti kompanija. Postoje uverljivi razlozi zašto kompanije treba da uključe ljudska prava u njihove politike i prakse. Potrebno je da kompanije integrišu razmatranje o ljudskim pravima u svoje svakodnevno poslovanje, a kao podrška ovom konceptu delovanja potrebne su i bolje mogućnosti za odnose sa javnošću, štampom i drugim medijima. Cilj ovog rada je promovisanje ljudskih prava u radnom okruženju što je više moguće.

Ključne reči: ljudska prava, korporativna društvena odgovornost, biznis

Abstract

Human rights are the basic rights of every human being, no matter the race, gender, religion, political opinion, social status or any other characteristics. Although human rights are a state responsibility, a lot of the companies are acknowledging the benefits from respecting human rights. Human rights are one of the most challenging areas of company's corporate responsibility. There are reasons why companies should include human rights into their policies and practices. It is necessary for companies to integrate considerations regarding human rights into their daily activities, and as a support in this concept it requires better chances for public relations, press and media. The aim of this paper is to promote human rights in the work environment as much as possible.

Key words: human rights, corporate social responsibility, business

UVOD

Ljudska prava se mogu koristiti u različitim kontekstima izražavajući širok raspon značenja, međutim najvažniji cilj jeste da se ojačaju zajednička pravila delovanja, a posebno u pogledu ljudskog dostojanstva (Gomes et al., 2017). Ljudska prava su zakonske norme

1 University "Union - Nikola Tesla", Beograd, "Faculty of management", Sremski Karlovci, Serbia, email: famzr.edu@gmail.com

2 University "Business Academy", Faculty of law for commerce and judiciary, Novi Sad, Serbia

3 University "Union - Nikola Tesla", Beograd, "Faculty of management", Sremski Karlovci, Serbia

4 University "Business Academy", Faculty of economics and engineering management, Novi Sad, Serbia

koje važe za sva ljudska bića bez obzira na državne granice. Međunarodno pravo o ljudskim pravima obavezuje države da deluju na određene načine ili da se suzdrže od određenih dela u cilju zaštite ljudskih prava pojedinaca (Jørgensen & Zuleta, 2020). Kroz međunarodne konvencije o ljudskim pravima, vlade se obavezuju da poštuju, štite, promovišu i da ispunjavaju ljudska prava svojih građana i drugih individua unutar i izvan njihovih granica. Kompanije su dužne da spreče negativan uticaj njihovog poslovanja na ljudska prava.

Društveno odgovorna preduzeća godinama unazad preuzimaju sve značajniju društvenu ulogu. Uspešnost kompanija danas se meri i brigom o zaposlenima, aktivnostima na polju zaštite životne sredine, unapređenja lokalnog okruženja i celovitim doprinosom zajednici, koje veoma često realizuju u saradnji sa organizacijama civilnog društva. Kompanije bi trebalo da budu upoznata sa osnovnim konvencijama Međunarodne organizacije rada, MOR (International Labour Organisation, ILO), koja okuplja zajedno vlade, poslodavce i predstavnike radnika iz 187 zemalja. Svaka kompanija bilo da je velika ili mala ima svoje sfere uticaja kao npr. biznis partneri, dobavljači, sindikati, kupci, lokalne zajednice.

Od 2000. godine, preko 5000 poslovnih firmi prihvatilo je poziv Globalnog dogovora UN-a (UN Global Compact's call) da se uključe u samoregulaciju kako bi se popunio regulatorni vakuum koji je nastao kao rezultat procesa globalizacije (Scherer & Palazzo, 2011). Glavne međunarodne regulatorne jedinice kao što su vodeći principi UN (UN Guiding Principles), deklaracija ILO (ILO declaration), i smernice OECD (OECD Guidelines) u jednoj analiziranoj studiji (Osim, 2019) su se pokazale neefikasnim gde su kritikovane kao političke obaveze kojima nedostaje potrebna zakonska sila koja bi im osigurala implementaciju i sprovođenje. Savet za ljudska prava (eng. Human Rights Council) je 2014. godine osnovao međuvladinu radnu grupu otvorenog tipa (eng. intergovernmental working group, OEIGWG) koja će razraditi instrument kako bi delovanje transnacionalnih korporacija bilo efikasno regulisano, da bi 2018. godine OEIGWG objavio nulti nacrt (eng. zero draft) pravno obavezujućeg instrumenta za regulisanje aktivnosti transnacionalnih korporacija i drugih poslovnih preduzeća (Osim, 2019). Studija koja se bavila ispitivanjem predloga o sadržaju, obimu i primeni obavezujućeg instrumenta sadržanog u nultom nacrtu (pogledati: Osim, 2019) sadrži detaljne diskusije o obavezama države da zaštite od kršenja ljudskih prava koja su počinila poslovna preduzeća.

KONCEPT LJUDSKIH PRAVA I BIZNISA

Koncept biznisa i ljudskih prava sreće se od devedesetih godina dvadesetog veka gde društvena svest kompanija dobija pažnju. Promene ekonomskih aktivnosti privlače pažnju i Ujedinjenih nacija koje su inicirale pripremu jednog od prvih dokumenata koje je pripremila stručno telo tadašnje Komisije za ljudska prava sa ciljem da kompanijama neposredno i u skladu sa međunarodnim pravom nametne isti obim obaveza zaštite ljudskih prava koje su Države prihvatile ratifikovanjem ugovora u vezi sa “unapređivanjem, garantovanjem ostvarivanja, poštovanjem, obezbeđivanjem poštovanja i zaštitom ljudskih prava”⁵. Iako ovaj predlog nije naišao na razumevanje poslovnih zajednica i grupa za zaštitu ljudskih prava, nije naišao ni na podršku država. Umesto toga je uspostavljen mandat (2005) Specijalnog predstavnika Generalnog sekretara “za pitanje ljudskih prava i transnacionalnih korporacija i ostalih preduzeća” čija je osnovna svrha bila da “utvrdi i razjasni” postojeće

5 Rukovodeća načela o biznisu i ljudskim pravima: sprovođenje „zaštiti, poštuju, otkloni“ Okvira Ujedinjenih nacija (2011)

standarde i praksu. Prikazi su dati u izveštaju specijalnog predstavnika Generalnog sekretara za pitanje ljudskih prava i transnacionalnih korporacija i ostalih preduzeća (2011) od 2005. do 2011. godine kao i Rukovodećih načela o biznisu i ljudskim pravima: sprovođenje "zaštiti, poštuj, otkloni" Okvira Ujedinjenih nacija. Prema navedenom izveštaju, internet portal specijalnog predstavnika (<http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home>) sadrži nekoliko hiljada stranica dokumentacije koje prikazuju povrede ljudskih prava od strane kompanija, prakse Država i kompanija, njihovima obavezama, efektima i drugo. Rukovodeća načela koja se odnose na sve Države i sva preduzeća, bez obzira na njihovu veličinu, vrstu vlasništva, strukturu i sektora poslovanja su zasnovana na prepoznavanju :

1. Postojećih obaveza Država da poštuju, štite i ostvaruju ljudska prava i temeljne slobode;
2. Uloge preduzeća koje vrše specijalizovane funkcije kao specijalizovani organi društva i koja moraju da se pridržavaju svih važećih zakona i da poštuju ljudska prava;
3. Potrebe obezbeđivanja poštovanja prava i obaveza uz pomoć odgovarajućih delotvornih sredstava pravne zaštite u slučaju njihove povrede⁶.

Koncept ljudskih prava i biznisa obavezuje na poštovanje ljudskih prava svih poslovnih organizacija, bez obzira na veličinu ili tip poslovne organizacije. Velike kompanije bi trebalo da posluju u skladu sa svojim globalnim politikama i da unapređuju standard zaštite ljudskih prava. Društveno odgovorno poslovanje kompanija ne znači nužno i uvek poštovanje ljudskih prava. Iako doprinosi tome da kompanije budu prepoznate u zajednici, kompanije to rade iz profitnih razloga, dok su istovremeno efekti društveno korisni. Pored toga što imaju obavezu prema zaposlenima i prema zajednici u kojoj posluju, kompanije mogu da povrede ljudska prava.

Proteklih godina društveni mediji su pozitivno doprineli pojedincima da uživaju širok spektar ljudskih prava mimo slobode izražavanja, što doprinosi transformaciji pojedinca i njegovoj sposobnosti da se obrazuje, uči, okuplja, mobiliše i tako dalje širom sveta (Jørgensen & Zuleta, 2020). Godinama se platforme društvenih medija doživljavaju kao demokratski dobitak koje olakšavaju slobodu govora i omogućavaju lakši pristup raznim informacijama, međutim brzim rastom i intenzivnom upotrebom društvenih medija istovremeno se omogućava širenje ilegalnog sadržaja i podsticanje na diskriminaciju, neprijateljstvo ili nasilje i širok spektar potencijalno štetnih sadržaja (Jørgensen & Zuleta, 2020) što može imati štetne posledice. Kompanija mora da izbegava saučesništvo u kršenju ljudskih prava. Ukoliko kompanija odobrava kršenje ljudskih prava, ohrabruje, toleriše ili svesno ignoriše ona postaje saučesnik. Takođe, svaka kompanija treba da preispita svoju postojeću politiku i izvrši analizu koliko se poštuju ljudska prava, dok podrška viših lidera osigurava da se pitanje ljudskih prava shvate ozbiljno i da postanu deo poslovne strategije. Postoje brojne kompanije koje su otkrile važnost postojanja osobe koji će osigurati da ljudska prava dobiju na važnosti i koja će biti odgovorna za sprovođenje politike ljudskih prava. Sve više kompanija uključuje ljudska prava ili kao politiku samu po sebi ili kao deo politike u strukturi upravljanja.

6 Rukovodeća načela o biznisu i ljudskim pravima: sprovođenje „zaštiti, poštuj, otkloni“ Okvira Ujedinjenih nacija (2011)

ISTRAŽIVANJA O KORPORATIVNIM UTICAJIMA U DRUŠTVIMA

Prema Gosmesu i saradnicima (2017) literatura o etici i korporativnoj društvenoj odgovornosti bila je ulazna tema za koncept ljudskih prava u literature o menadžmentu. Međutim data studija je došla do vremenske analize da je prvi članak na ovu temu iz oblasti upravljanja objavljen 1977. godine, da bi se rasprava u ovoj oblasti započela 1986. godine kada je objavljeno sedam članaka, do 2000. godine najviše četiri članka godišnje, da bi se od 2000. godine pa nadalje postiglo prosečno deset publikacija godišnje, u 2009-oj godini vrhunac u broju publikacija, dostižući 33 članaka, da bi u nepotpunoj deceniji od 2010. do početka 2017. bilo ukupno 145 članaka. U poređenju sa drugim oblastima znanja, prvi članak objavljen na ovu temu ukazuje na oblast prava i na 1956. godinu (Gomes et al. 2017).

Odnos između ljudskih prava i organizacija u literaturi iz oblasti upravljanja dovode do pomaka u diskusiji (Gomes et al., 2017). Bibliometrijska studija koja identifikuje i ispituje vodeće publikacije o ljudskim pravima nudi tumačenje iz akademskog konteksta sa ciljem da se prikaže kako se problem rešava u ovoj oblasti (Gomes et al., 2017). Prvobitno su istraživanja bila na temu uloge država u garantovanju ljudskih prava da bi se fokus preusmerio na odnos između organizacija i društva, gde je takva transformacija ljudska prava postavila kao odgovornost i obavezu korporacija (Gomes et al., 2017).

Prema Osadiya (2016) neoliberalna grupa na korporativnu društvenu odgovornost gleda kao na usvajanje seta dobrovoljnih politika, kodeksa ili smernica, iniciranih i vođenih od strane korporacija, odnosno neoliberalna diskusija pogoduje mišljenju koje je Milton Friedman izneo u New York Times 13. septembra 1970. godine:

“...Postoji jedna i samo jedna društvena odgovornost kompanije - da koristi svoje resurse i aktivno učestvuje u dešavanjima koji rezultiraju porastom njenog profita sve dok poštuje pravila igre, što bi bilo učestvovanje sa konkurencijom bez obmane ili prevare.”

Na osnovu neoliberalnih pretpostavki Broomhill (2007) ističe da je korporativna društvena odgovornost u najboljem slučaju mala komponenta korporativne strategije. Osadiya (2016) ističe da sve grupe o korporativnoj društvenoj odgovornosti imaju normativne poglede na ulogu biznisa u društvu, dok radikalna politička ekonomija (Radical Political Economy group) ima suprotno gledište u odnosu na neoliberalni stav i analizira drugačiji skup pretpostavki o postojanju i zloupotrebi korporativne moći u globalnim, nacionalnim i lokalnim ekonomijama. U ovoj grupi se na globalne korporacije gleda kao na posедovanje ogromne moći koja bezobzirno radi o sopstvenom interesu i često na štetu društva. Osadiya (2016) navodi da uprkos suprotnim pogledima različitih škola mišljenja, diskusije koje su trajale decenijama dovele su do nastanka dugogodišnje istorije korporativne društvene odgovornosti.

Studija koja primećuje da velike transnacionalne korporacije (eng. transnational corporations, TNCs) ne kontrolišu samo više resursa nego i dobar broj država, konstatuje da se mnoge od ovih transnacionalnih korporacija koje deluju u državama u razvoju uključuju u aktivnosti koje često rezultiraju zloupotrebom ljudskih prava (Osim, 2019). Osim (2019) takođe smatra da se s obzirom da se nekoliko država oslanja na resurse ovih velikih korporacija zarad opstanka svojih ekonomija, nedostaje im ekonomska sposobnost i politička volja da efikasno regulišu aktivnosti transnacionalnih korporacija, ostavljajući im da nekažnjeno vrše kršenje ljudskih prava u lokalnim zajednicama.

Uvidi koje pruža studija koja je pregledala literaturu o poslovnoj etici i korporativnoj društvenoj odgovornosti u kontekstu istraživanja o globalizaciji sprovedenoj unutar i širom društvenih nauka (Scherer & Palazzo, 2011) predlaže novu perspektivu političke korporativne društvene odgovornosti služeći se pomoću pet međusobno povezanih dimenzija: model upravljanja, uloga zakona, obim korporativne odgovornost, izvor korporativne legitimnosti i uloga demokratije (governance model, role of law, scope of corporate responsibility, source of corporate legitimacy, and the role of democracy). Prema navedenim autorima, ove dimenzije su ključne za analizu korporativne društvene odgovornosti jer sadrže alternativne pretpostavke o ulozi poslovnih firmi u društvu.

Studija koja je istraživala pitanje rada i ljudskih prava u globalnim dobavljačkim kompanijama u Šri Lanki (Hettiarachchi, 2019) ispitivala je tri teorijska domena: globalni okvir lanca vrednosti, institucionalnu teoriju i teoriju legitimeteta, navodeći da su najčešća pitanja rada i ljudskih prava bila niske plate, prinudni rad, nesigurnost posla i kršenje slobode udruživanja, dok je otkriveno da na njih utiču različiti nivoi institucionalnih polja u političkim, pravnim, regulatornim, socio-kulturnim i religijskim aspektima, a takođe su i identifikovani uticaji paternalizma, verskog humanitarizma i verskog fatalizma.

Da li se kroz kontekst ljudskih prava mogu regulisati privatne vojne i kompanije za obezbeđenje (eng. private military and security companies, PMSC) i njihove aktivnosti istražuje studija koja razmatra angažovanje PMSC-a (PMSCs) i transnacionalnu prirodu njihovog rada (Tsiftzis, 2017), ukazujući na povećanje zabrinutosti zbog efikasnosti njihove regulacije, kako na međunarodnom tako i na nacionalnom nivou, kao i njihove odgovornosti za bilo koje nepoštovanje koje su počinili. Autori navodi da se PMSC-ovi obično uključuju u kršenje međunarodnog zakona o ljudskim pravima i međunarodnog humanitarnog prava tokom svojih operacija zbog nepostojanja koherentnog i obavezujućeg međunarodnog pravnog okvira za njihovo regulisanje.

Izazovi poslovanja i ljudskih prava korejskih kompanija koje posluju u inostranstvu, kako postaju sve transnacionalnije, sve su izloženije riziku da budu umešane u ozbiljna kršenja ljudskih prava u područjima koja su pogođena konfliktima ili koja su u slabim zonama vladavine (Changrok & Seunghyun, 2018) koja mogu varirati od prisilnog rada, dečijeg rada, prisilnih migracija. Koreja je bila jedna od najbrže rastućih ekonomija među zemljama članica OECD-a u poslednjih nekoliko decenija, za koju se navodi da je šesti najveći izvoznik sa jedanaestom najvećom ekonomijom u 2015. godini (Changrok & Seunghyun, 2018). Međutim kako autori raspravljaju u datoj studiji, grupe za ljudska prava su navele da su korejske kompanije bile umešane u prinudni rad i prisilno raseljavanje u zemljama kao što su Burma, Indija i Uzbekistan. Prema vodećim principima UN-a (UN Guiding Principles) kompanije mogu biti uključene u štetne uticaje na ljudska prava bilo vlastitim aktivnostima ili kao rezultat svojih "poslovnih odnosa"⁷ (eng. business relationships). Studije slučajeva objašnjavaju neke od zajedničkih praznina i izazova koji su utvrđeni u pravnim i institucionalnim okvirima i međutim, može se reći da je realnost da se kompanije i dalje suočavaju sa poteškoćama u prepoznavanju rizika, da je potrebno podići više svesti i stručnosti o odgovornosti kompanija.

7 Guiding Principles on Business and Human Rights, supra note 6, princ. 13(b) commentary

ZAKLJUČAK

Korporacije su uvek imale značajnu moć nad svojim zaposlenima, a vlade moraju da primenjuju sopstvene zakone, kao i da zaštite ljudska prava svojih građana. Kao prvi korak, potrebno je pružiti više obrazovanja i obuke o vodećim principima UN-a (eng. UN Guiding Principles) javnim službenicima u relevantnim ministarstvima koja utiču na poslovanje i ljudska prava, uključujući Ministarstvo spoljnih poslova i trgovine, kao i odeljenja i ministarstva koja se odnose na ekonomski razvoj, rad, pravdu, socijalnu zaštitu, finansije, životnu sredinu, stanovništvo i drugo⁸. Pored toga, ovi javni službenici moraju aktivno sarađivati sa predstavnicima kompanija i grupama civilnog društva kako bi ojačali svoje programe revidiranja ljudskih prava koje se ne promovišu samo u zemlji, već u čitavim globalnim operacijama (Changrok & Seunghyun, 2018). Predlog kompanijama koje nemaju politike ljudskih prava da ih uključe u njihove već postojeće politike i da podržavaju korporativnu odgovornost. Politika uključuje obavezu da se poštuju, štite i promovišu ljudska prava i da se izbegava saučesništvo u kršenju ljudskih prava. Cilj je svakako da se uz poštovanje koncepta biznisa i ljudskih prava, zaista utiče na tržište.

LITERATURA

1. Broomhill, R. (2007). Corporate Social Responsibility: Key Issues and Debates.
2. Changrok S., Seunghyun N. (2018). Business and Human Rights Case Study of Korean Companies Operating Overseas: Challenges and a New National Action Plan. *Human Rights Quarterly*, 40(2), 287-316.
3. Gomes, M.V.P., Barros, A., Grigoletto, F., Matos, L. (2017). Human Rights in the Management Literature: Leading Publications and Research Agenda. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 12(3), 158-177.
4. Guiding Principles on Business and Human Rights, supra note 6, princ. 13(b) commentary.
5. Hettiarachchi, C. (2019). The labour and human rights issues in Sri Lankan global supplier companies of UK multinationals: the influencing factors. Middlesex University, British Library ET-HOS.
6. Jørgensen, R.F., Zuleta, L. (2020). Private governance of freedom of expression on social media platforms: EU content regulation through the lens of human rights standards. *Nordicom Review*, 41(1), 51-67.
7. Osadiya, T.T. (2016). Reflecting on Corporate Social Responsibility Discourse.
8. Osim, P. (2019). Corporate accountability for human rights violations : road to a binding instrument on business and human rights. Lancaster University, British Library ETHOS.
9. Rukovodeća načela o biznisu i ljudskim pravima: sprovođenje „zaštiti, poštuju, otkloni“ Okvira Ujedinjenih nacija (2011) (dostupno na: <http://bgcentar.org.rs/bgcentar/wp-content/uploads/2013/11/Portal-ljudska-prava-i-biznis-rukovodeca-nacela.pdf>).
10. Scherer, A.G., Palazzo, G. (2011). The New Political Role of Business in a Globalized World: A Review of a New Perspective on CSR and its Implications for the Firm, Governance, and Democracy. *Journal of Management Studies*, 48(4), 899-931.
11. Tsiftzis, Z. (2017). Private military and security companies : options for regulation under human rights law. University of Bolton, British Library EthOS.

8 See U.N. OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS, SUBSTANTIVE ELEMENTS TO BE INCLUDED IN GUIDANCE ON NATIONAL ACTION PLANS TO IMPLEMENT THE GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS 5 (2016).

12. U.N. OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS, SUBSTANTIVE ELEMENTS TO BE INCLUDED IN GUIDANCE ON NATIONAL ACTION PLANS TO IMPLEMENT THE GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS 5 (2016).
13. <http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home>