



OSNOVNA ANALIZA O STANJU LJUDSKIH PRAVA U PRIVREDNOM SEKTORU U BOSNI I HERCEGOVINI

Ovaj projekt finansira
Evropska unija



Institut za
razvoj mladih KULT



MLADI.ORG

OSNOVNA ANALIZA O STANJU LJUDSKIH PRAVA U
PRIVREDNOM SEKTORU **U BOSNI I HERCEGOVINI**





Sadržaj

Uvod	9
Metodologija	10
Rezultati istraživanja	11
Opći profil preduzeća u Bosni i Hercegovini	11
Karakteristike uzorka	12
Principi politika ljudskih prava i ugradnja ljudskih prava u preduzeće	14
Procjena rizika po ljudska prava	17
Briga o reputaciji i interakcija sa značajnim grupama	20
Ugrožavanja i povrede ljudskih prava od preduzeća	22
Pravo na nadoknadu štete i prepoznavanje relevantnih međunarodnih dokumenata	24
PRILOG 1. Pregled načela korištenih za dizajniranje upitnika o ljudskim pravima u privrednom sektoru u BiH	26

Lista skraćenica

A.D.	Akcionarsko društvo
BiH	Bosna i Hercegovina
D.D.	Dioničko društvo
D.O.O.	Društvo ograničene odgovornosti
EU	Evropska unija
FBiH	Federacija Bosne i Hercegovine
KM	Konvertibilna marka
SOR	Samostalna obrtnička radnja
SPR	Statistički poslovni registar
STR	Samostalna trgovinska radnja
SUR	Samostalna ugostiteljska radnja
UNGP	United Nations Guiding Principles/Vodeća načela Ujedinjenih naroda (o poslovanju i ljudskim pravima)
UN	Ujedinjeni narodi

Spisak tabela i grafikona

Tabela 1.	Struktura uzorka po vrsti djelatnosti
Tabela 2.	Struktura uzorka prema obliku vlasništva
Tabela 3.	Postojanje/nepostojanje pisanog iskaza preduzeća o poštovanju ljudskih prava
Tabela 4.	Odgovori na pitanje o tome da li preduzeće ima osobu, odbor ili odjel zadužen za praćenje poštovanja ljudskih prava od preduzeća
Tabela 5.	Organizirana edukacija i informiranje zaposlenika
Tabela 6.	Vršenje procjene rizika po ljudska prava
Tabela 7.	Procjena rizika pri donošenju odluka
Tabela 8.	Slaganje s izjavama
Tabela 9.	Učestalost tužbi
Grafikon 1.	Struktura uzorka po veličini preduzeća prema kriteriju broja zaposlenih
Grafikon 2.	Struktura uzorka prema obliku organiziranja
Grafikon 3.	Postojanje/nepostojanje osobe, odbora ili odjela zaduženog za praćenje poštovanja ljudskih prava
Grafikon 4.	Procjena rizika po ljudska prava ranjivih grupa
Grafikon 5.	Procjena utjecaja prilikom donošenja odluka
Grafikon 6.	Značaj očuvanja reputacije
Grafikon 7.	Teme negativnih medijskih objava
Grafikon 8.	Procedure za nadoknadu štete
Grafikon 9.	Preduzeća kojima nisu poznati relevantni međunarodni dokumenti



Uvod

Vodeća načela o poslovanju i ljudskim pravima Ujedinjenih naroda (UNGP) predstavljaju instrument koji se sastoji od 31 načela za provedbu Okvira Ujedinjenih naroda za zaštitu, poštovanje i pravnu pomoć povezanu s pitanjima ljudskih prava u poslovnom sektoru.

Razvijena od specijalnog predstavnika glavnog sekretara za ljudska prava u poslovnom sektoru, ova vodeća načela osigurala su prvi globalni standard za sprečavanje i rješavanje rizika od negativnih utjecaja na ljudska prava povezana s poslovnim aktivnostima i nastavljaju pružati međunarodno prihvaćeni okvir za jačanje standarda i prakse u vezi s poslovnim i ljudskim pravima. Neki od ciljeva UN-ovih načela su:

- ohrabriti preduzeća, posebno velika i međunarodna, da usvoje održive prakse i integriraju održivost informacija u svoje izvještajne cikluse;
- promovirati mirna i inkluzivna društva za održivi razvoj;
- osigurati pristup pravdi za sve i
- izgraditi učinkovite, odgovorne i inkluzivne institucije na svim nivoima.

Vodeća načela Ujedinjenih naroda obuhvataju tri stupa koja opisuju kako bi države i poslovni subjekti trebali implementirati okvir.

- 1. Dužnost države da zaštiti ljudska prava** – države, na svojoj teritoriji i/ili u svojoj nadležnosti, moraju štiti ljude od kršenja ljudskih prava od trećih strana, uključujući i preduzeća. To zahtijeva poduzimanje odgovarajućih koraka za sprečavanje, istraživanje, kažnjavanje i rješavanje takvih zloupotreba putem učinkovite politike, zakonodavstva, propisa i presuda.
- 2. Obaveza poslovnog sektora da poštuje ljudska prava** – preduzeća trebaju poštovati ljudska prava. Ovo znači da trebaju izbjegavati kršenja ljudskih prava drugih te otkloniti kršenja ljudskih prava u koja su sama uključena.
- 3. Pristup pravnim lijekovima za žrtve povrede ljudskih prava povezane s poslovnim sektorom** – kao dio svoje dužnosti da štite od kršenja ljudskih prava vezanih za poslovanje, države moraju poduzeti odgovarajuće korake kako bi osigurale, putem pravosudnih, administrativnih, zakonskih ili drugih prikladnih sredstava, da kada se takva zloupotreba dogodi unutar njihove teritorije i/ili jurisdikcije, oni koji su pogođeni imaju pristup učinkovitom pravnom lijeku. S druge strane, preduzeća trebaju poštovati iznad navedene državne mehanizme te i sama uspostaviti učinkovite izvansudske mehanizme podnošenja pritužbi na operativnom nivou za pojedince i zajednice koji mogu imati negativan utjecaj.

Kada govorimo o UN-ovim vodećim načelima relevantnim za poslovni sektor, važno je naglasiti kako se ta načela ne trebaju posmatrati odvojeno i izolirano od načela koja tretiraju obavezu države da zaštiti ljudska prava kao ni od načela koja opisuju kako bi se trebao organizirati pristup pravnim lijekovima za žrtve povrede ljudskih prava povezane s poslovnim sektorom. Općenito, vodeća načela UN-a temelje se na:

- (a) postojećim obavezama država da poštuju, štite i ispunjavaju ljudska prava i temeljne slobode;
- (b) uloži preduzeća kao specijaliziranih organa društva koji obavljaju specijalizirane funkcije, a koji su obavezni poštovati sve primjenjive zakone i ljudska prava;
- (c) potrebi za usklađivanjem prava i obaveza s odgovarajućim i učinkovitim pravnim lijekovima kada se ljudska prava prekrše.

Vodeća načela primjenjuju se na sve države i sve poslovne subjekte, međunarodne i druge, bez obzira na njihovu veličinu, sektor, lokaciju, vlasništvo i strukturu. Također, načela treba shvatiti kao cjelinu i treba ih tumačiti, pojedinačno i kolektivno, u smislu njihovog cilja unapređenja standarda i prakse u pogledu poslovnih i ljudskih prava kako bi se postigli opipljivi rezultati za pogođene pojedince i zajednice, doprinoseći time i društveno održivoj globalizaciji. Načela se trebaju provoditi na nediskriminirajući način, s posebnim osvrtom na prava i potrebe, kao i na izazove s kojima se suočavaju pojedinci iz grupa ili populacija koji mogu biti pod povećanim rizikom da postanu ranjivi ili marginalizirani, te s obzirom na različite rizike s kojima se žene i muškarci mogu suočiti.

Kako bi se osiguralo veće poštovanje ljudskih prava u privrednom sektoru, Institut za razvoj mladih KULT je uz finansijsku podršku Evropske unije i u saradnji s partnerima pokrenuo inicijativu za poboljšanje ljudskih prava u privrednom sektoru u BiH. Jedna od aktivnosti inicijative jeste i provođenje bazičnog istraživanja o stanju ljudskih prava u privrednom sektoru u BiH.

Istraživanje je provedeno zbog nedostatka statističkih podataka o negativnim utjecajima privrednog poslovanja na ljudska prava u BiH. Rezultati dobiveni istraživanjem o izazovima i problemima u oblasti privrednog poslovanja i povrede ljudskih prava poslužit će za osnovnu procjenu postojećeg stanja o poslovanju i ljudskim pravima. Ova procjena će dalje biti upotrijebljena kao baza za izradu metodologije koja će se koristiti za kreiranje povelje o ljudskim pravima u privrednom sektoru.

Metodologija

Za prikupljanje podataka korišten je upitnik namjenski kreiran za potrebe ovog istraživanja. Upitnik je dizajniran na osnovu UN-ovih vodećih načela koja se tiču obaveza poslovnog sektora da poštuje ljudska prava. Prilikom dizajniranja upitnika vodilo se računa o tome da pitanja budu jednostavna, a cijeli upitnik nezahtevan u pogledu vremena potrebnog za njegovo popunjavanje kako bi kompanije bile motivirane da odgovore na pitanja. Također, izbjegavana su pitanja koja bi zadirala u domen poslovne tajne.

Kako je već spomenuto, vodeća načela UN-a sastoje se od 31 načela, no upitnik je baziran samo na onim načelima koja su relevantna za poslovni sektor. Pregled načela na osnovu kojih je oblikovan upitnik dostupan je u Prilogu 1.

Radna verzija upitnika prošla je kroz proces javnih konsultacija koje su održane u Goraždu, Zenici, Bijeljini i Mostaru. Javnim konsultacijama su prisustvovali predstavnici vlasti, nevladinih organizacija, razvojnih agencija i privrednika. Pored toga, provedene su i ciljane individualne konsultacije s kompanijama iz različitih sektora i različite vlasničke strukture kako bi se dobilo što šire mišljenje privrednika o važnosti pitanja koja se nalaze u upitniku. Komentari koji su prikupljeni na javnim i individualnim konsultacijama uvršteni su u finalnu verziju upitnika, koja je zatim dobila svoju elektronsku formu na platformi surveymonkey.com.

Prikupljanje podataka elektronskim putem vršeno je u julu i augustu 2019. godine te direktno od privrednika na konferenciji u organizaciji Udruženja poslodavaca FBiH u septembru 2019. godine.

Kako bi se osiguralo da upitnik popune isključivo pravna lica iz BiH, distribucija upitnika odvijala se direktnim putem na email adrese pravnih lica, pri čemu je korištena baza poslovnog portala Akta.ba. Imajući u vidu činjenicu da privredni sektor u Bosni i Hercegovini obuhvata mnoge djelatnosti i preduzeća različitih veličina, istraživanjem su obuhvaćena preduzeća iz cijele Bosne i Hercegovine bez obzira na njihovu djelatnost i veličinu.

Iako je prvobitno planirano da se odgovori prikupe od 1.000 preduzeća, relativno slab odziv privrednika rezultirao je time da je upitnik popunilo 412 preduzeća. Upitnik je bio anonimn ako su preduzeća tako željela, odnosno pitanje o nazivu preduzeća bilo je ostavljeno kao opcionalno. Omjer preduzeća koja su upisala svoj naziv i onih koja su ipak odlučila ostati anonimna je 21% prema 79%.

Rezultati istraživanja

Opći profil preduzeća u Bosni i Hercegovini

Statističke institucije u BiH od 2009. godine upotrebljavaju Statistički poslovni registar (SPR), koji vodi i održava Agencija za statistiku BiH u saradnji sa Zavodom za statistiku FBiH, Zavodom za statistiku Republike Srpske i Ekspozitumom Agencije za statistiku BiH u Distriktu Brčko BiH. SPR se vodi i održava na osnovu uredbe EU o SPR (Regulation EC No 177/2008), kojom se uspostavlja jedinstveni okvir poslovnih registara za statističke svrhe, u skladu sa Zakonom o statistici BiH¹ i Zakonom o klasifikaciji djelatnosti BiH².

SPR sadrži podatke o broju preduzeća (bez obrtnika) razvrstanih prema ekonomskim djelatnostima, klasama zaposlenih i klasama prihoda, a na osnovu podataka administrativnih poslovnih registara, godišnjih finansijskih izvještaja, Centralnog registra transakcijskih računa Centralne banke BiH i rezultata statističkih istraživanja.

Prema podacima SPR-a³, broj registriranih preduzeća u Bosni i Hercegovini iznosi 37.587, od čega je najveći broj preduzeća (69,8%) raspoređen u sljedećim djelatnostima:⁴ trgovina na veliko i malo; popravak motornih vozila i motocikala (28,3%), prerađivačka industrija (13,5%), stručne, naučne i tehničke djelatnosti (8,6%), ostale uslužne djelatnosti (7,8%), građevinarstvo (5,9%) i prijevoz i skladištenje (5,7%).

Ako se posmatra veličina preduzeća prema kriteriju broja zaposlenih, pokazuje se da najveći broj preduzeća (74,7%) spada u kategoriju mikropreduzeća (0–9 zaposlenih). Malih preduzeća (10–49 zaposlenih) je 18,3%, srednjih preduzeća (50–249 zaposlenih) je 6,0%, dok je udio velikih preduzeća (250 i više zaposlenih) 1,0%. Najveći broj mikro i malih preduzeća pripada djelatnosti trgovina na veliko i malo; popravak motornih vozila i motocikala te prerađivačkoj industriji. Od ukupnog broja srednjih preduzeća najviše ih je u kategoriji obrazovanja, a zatim prerađivačkoj industriji. Velika preduzeća prvenstveno su zastupljena u kategoriji prerađivačke industrije.

Najveći broj preduzeća (90,7%) ostvaruje prihode manje od 4 miliona KM godišnje, 5,9% preduzeća ostvaruje prihode od 4 do 20 miliona KM, 1,6% preduzeća ima prihode 20 i više miliona KM, a za 1,7% aktivnih preduzeća podatak o prihodu nije dostupan.

1 „Službeni glasnik BiH”, br. 26/04 i 42/04.

2 „Službeni glasnik BiH”, br. 76/06, 100/08 i 32/10.

3 Poslovne statistike, Jedinice Statističkog poslovnog registra, stanje 30. 6. 2018.

4 Odluka o klasifikaciji djelatnosti Bosne i Hercegovine 2010, „Službeni glasnik BiH”, br. 47/10.

Karakteristike uzorka

Struktura uzorka preduzeća ispitanih u okviru istraživanja donekle preslikava opći profil preduzeća. U tri najzastupljenije djelatnosti preduzeća koja su odgovorila na upitnik nalaze se prerađivačka industrija i trgovina na veliko i malo; popravak motornih vozila i motocikala.

Tabela 1. Struktura uzorka po vrsti djelatnosti

Djelatnost	Udio u uzorku
Prerađivačka industrija	27,18%
Ostale uslužne djelatnosti	16,50%
Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikala	12,14%
Građevinarstvo	7,28%
Informacije i komunikacije	5,83%
Finansijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	4,85%
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	4,13%
Poljoprivreda, šumarstvo i ribolov	3,88%
Prijevoz i skladištenje	3,64%
Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane (hotelijerstvo i ugostiteljstvo)	3,40%
Stručne, naučne i tehničke djelatnosti	2,43%
Umjetnost, zabava i rekreacija	2,18%
Obrazovanje	1,94%
Djelatnosti zdravstvene i socijalne zaštite	1,46%
Ostalo	3,16%

Izvor: Institut za razvoj mladih KULT

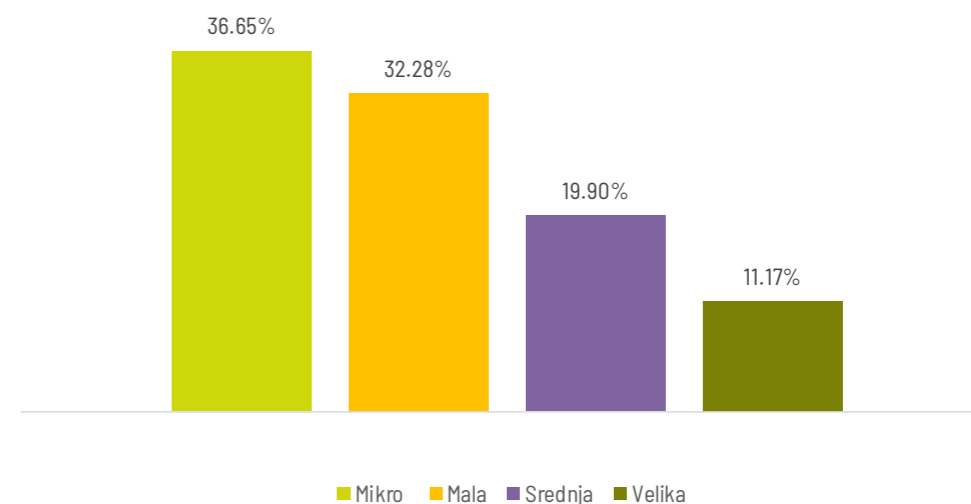
Kada govorimo o kantonima i regijama u kojima se nalaze sjedišta preduzeća koja su odgovorila na upitnik, najviše ih je iz Kantona Sarajevo (29,37%), zatim Zeničko-dobojskog kantona (14,56%) i Tuzlanskog kantona (12,38%). Oko 8% preduzeća je iz Hercegovačko-neretvanskog kantona, a 6,8% iz Bosanskopodrinjskog te 6,31% iz Unsko-sanskog kantona. Zapadnohercegovački i Srednjobosanski kantoni zastupljeni su s nešto manje od 6%.

Regija Banja Luka (subregije Bosanska Gradiška i Mrkonjić-Grad) ima 2,91% zastupljenosti u uzorku, a regija Bijeljina sa subregijom Zvornik zastupljena je s 2,43%. Kanton 10 i regija Doboju u uzorku učestvuju s po 1,7%.

Kanton Posavski, Brčko distrikt BiH, regija Istočno Sarajevo (subregija Višegrad), regija Trebinje (subregija Foča) i regija Prijedor imaju nisku zastupljenost u uzorku, ukupno 2,44%.

I veličina preduzeća uključenih u uzorak oslikava opću strukturu preduzeća u Bosni i Hercegovini, tako da je najviše mikro i malih preduzeća, zatim srednjih i najmanje velikih preduzeća.

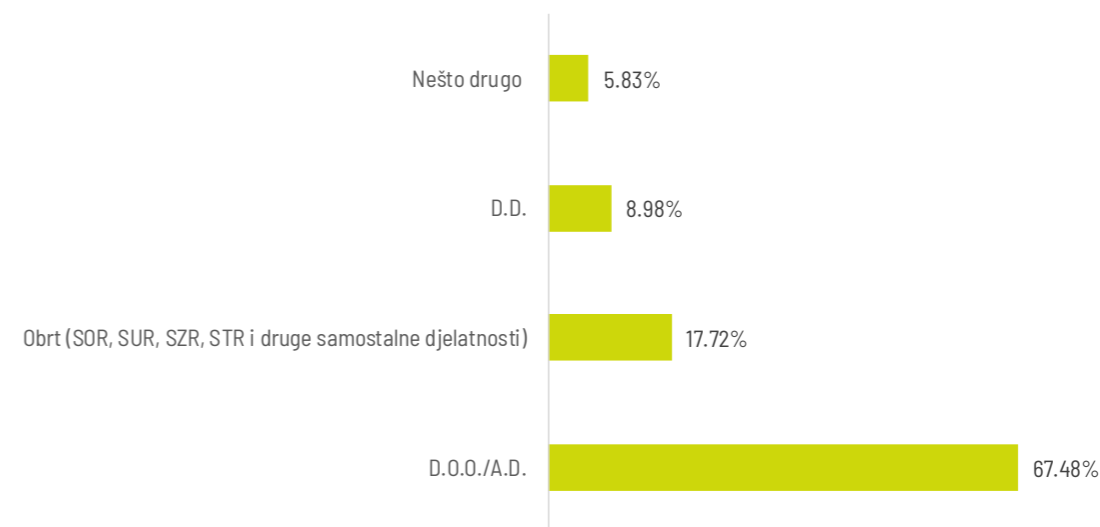
Grafikon 1. Struktura uzorka po veličini preduzeća prema kriteriju broja zaposlenih



Izvor: Institut za razvoj mladih KULT

Najveći broj preduzeća iz uzorka organiziran je kao društvo ograničene odgovornosti (%67,48). Zatim slijede različiti oblici obrta, poput samostalnih obrtničkih radnji, samostalnih ugostiteljskih, zanatskih, trgovačkih radnji i drugih samostalnih djelatnosti. Dionička društva zastupljena su sa skoro 9%, a pod „nekim drugim“ oblicima organiziranja evidentirane su organizacije civilnog društva, javne ustanove, zadruge i ostalo.

Grafikon 2. Struktura uzorka prema obliku organiziranja



Izvor: Institut za razvoj mladih KULT

Najveći broj preduzeća koja su odgovorila na upitnik imaju privatnu vlasničku strukturu domaćeg porijekla. Nepunih 8% preduzeća je privatnog inozemnog vlasništva, a isto toliko je preduzeća čija vlasnička struktura podrazumijeva kombinaciju domaćeg i inozemnog porijekla. Oko 3% preduzeća iz uzorka jeste iz domena državnog vlasništva, a ostalih (kombinacija državnog i privatnog, zadužbinski oblici vlasništva, specifična vlasnička struktura organizacija civilnog društva) je 3,4%.

Tabela 2. Struktura uzorka prema obliku vlasništva

Oblik vlasništva	Udio u uzorku
Privatno domaće	78,16%
Privatno inozemno	7,77%
Kombinacija domaćeg i inozemnog	7,77%
Državno	2,91%
Nešto drugo	3,40%

Izvor: Institut za razvoj mladih KULT

Principi politika ljudskih prava i ugradnja ljudskih prava u preduzeće

Kako bi se ispitalo da li preduzeća unutar svojih struktura prepoznaju i prihvataju odgovornost za poštovanje ljudskih prava, upitnik je sadržavao nekoliko pitanja o tome da li postoje dokumenti i/ili osobe koji brinu o tome da se pitanja poštovanja ljudskih prava ugrade u cjelokupnu strukturu preduzeća te da li preduzeće općenito brine da se relevantna pitanja iz oblasti ljudskih prava adekvatno prenesu do zaposlenika. Ispitivano je i da li preduzeća procjenjuju rizike po ljudska prava u okviru svog poslovanja, posebno u odnosu na ranjive grupe ljudi.

Idealno, preduzeća trebaju izraziti svoju predanost poštovanju ljudskih prava usvajanjem iskaza o politici preduzeća koji bi trebao biti odobren na najvišim upravljačkim nivoima preduzeća, izrađen na bazi relevantne ekspertize, sadržavati očekivanja u pogledu zaštite ljudskih prava koja preduzeće postavlja pred svoje zaposlenike, poslovne partnere i druge stranke direktno povezane s poslovanjem, proizvodima ili uslugama preduzeća te biti javno dostupan svim zainteresiranim stranama i odražavati se u operativnim politikama preduzeća.

Kako se u ovom slučaju radi o bazičnom istraživanju među preduzećima koja posluju u zemlji u kojoj se o ljudskim pravima u kontekstu privrednog sektora ranije nije mnogo govorilo, istraživanje se ovim segmentom bavilo na nivou identificiranja prisustva ili odsustva određenih elemenata bitnih za prepoznavanje toga da li se preduzeća uopće bave temom poštovanja ljudskih prava u svom poslovanju.

Više od polovine preduzeća (55%) navodi kako ima određeni pisani dokument (pravilnik, proceduru, politiku i sl.) u kojem se opisuje namjera preduzeća da u svom poslovanju vodi računa o poštovanju ljudskih prava. Od toga 49% preduzeća precizira kako je navedeni dokument internog karaktera, odnosno da postoji, ali nije javno dostupan. Oko 6% preduzeća navodi kako ima dokument koji je i javno dostupan.

Blizu 20% preduzeća koja trenutno nemaju dokument kojim bi opisali svoju namjeru da poštuju ljudska prava izjavljuje kako ima potrebu za takvim dokumentom. Da opisani dokument nema te da nema ni potrebu za takvim dokumentom navodi 25% preduzeća.

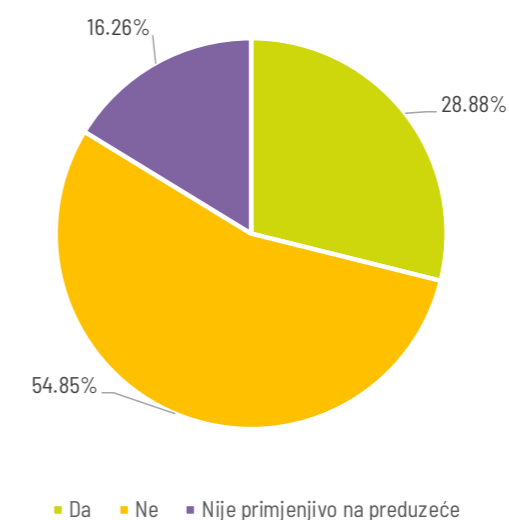
Tabela 3. Postojanje/nepostojanje pisanog iskaza preduzeća o poštovanju ljudskih prava

Ima li preduzeće pisani dokument u kojem se opisuje namjera preduzeća da u svom poslovanju vodi računa o poštovanju ljudskih prava?	%
Da, postoji interni dokument	49,03%
Da, postoji dokument koji je javno dostupan	6,07%
Ne, ali imamo potrebu za takvim dokumentom	19,90%
Ne, nemamo potrebu za takvim dokumentom	25,00%

Izvor: Institut za razvoj mladih KULT

Preduzeća koja imaju javno dostupne politike brige o ljudskim pravima po veličini su uglavnom srednja i velika. Mala preduzeća najvećim dijelom navode kako imaju interni dokument koji nije javno dostupan. Značajan je i broj srednjih i velikih preduzeća koja biraju ovaj odgovor. Preduzeća koja navode kako nemaju pisanu politiku brige o ljudskim pravima i nemaju potrebu za takvim dokumentom najčešće su mikropreduzeća, oko 52% mikropreduzeća smatra kako im pisana procedura brige o ljudskim pravima nije potrebna. Ovakvi podaci impliciraju da mikropreduzeća smatraju kako njihovo poslovanje i ne može ugroziti nečija ljudska prava, što svakako nije tačno, ali je nalaz na koji treba obratiti pažnju u kontekstu razumijevanja razloga zbog kojih mikropreduzeća nemaju pisane dokumente o brizi za ljudska prava.

Grafikon 3. Postojanje/nepostojanje osobe, odbora ili odjela zaduženog za praćenje poštovanja ljudskih prava



Izvor: Institut za razvoj mladih KULT

Okolo 29% preduzeća ima osobu, odbor ili odjel specifično zadužen za praćenje poštovanja ljudskih prava od preduzeća. Blizu 55% preduzeća nema posebno zadužene osobe/odjele koji bi brinuli o tome da li se ljudska prava poštuju, a oko 16% preduzeća smatra kako ovakvo pitanje nije primjenjivo na njihovo preduzeće.

U strukturi preduzeća koja smatraju da ovo pitanje nije primjenjivo na njihovo poslovanje najviše je mikropreduzeća, dok kod velikih preduzeća odgovor kako postojanje osobe ili odjela za brigu o poštovanju ljudskih prava nije primjenjivo na njihovo preduzeće nije zastupljen.

Činjenica je da mikropreduzeća koja imaju do devet zaposlenih osoba ne mogu imenovati osobu niti formirati odjel koji bi se isključivo bavio ljudskim pravima, ali dio posla oko brige za poštovanje ljudskih prava ipak bi morao biti adekvatno inkorporiran u poslovanje preduzeća, jer se odgovornost preduzeća za poštovanje ljudskih prava odnosi na sva preduzeća, nezavisno od njihove veličine, sektora, okolnosti poslovanja, vlasništva ili strukture. No, obim i kompleksnost načina na koje preduzeće osigurava poštovanje ljudskih prava razlikuje se, između ostalog, i po veličini preduzeća. Ipak, najvažniji kriterij u ovom kontekstu treba biti težina negativnog utjecaja na ljudska prava koji preduzeće može uzrokovati, a ne njegova veličina.

Tabela 4. Odgovori na pitanje o tome da li preduzeće ima osobu, odbor ili odjel zadužen za praćenje poštovanja ljudskih prava od preduzeća

Postoji li unutar preduzeća osoba/odjel zadužen za praćenje poštovanja ljudskih prava?	Veličina preduzeća			
	Mikro	Mala	Srednja	Velika
Da	10,6%	26,3%	48,8%	60,9%
Ne	50,3%	69,9%	47,6%	39,1%
Nije primjenjivo na preduzeće	39,1%	3,6%	3,7%	0,0%

Izvor: Institut za razvoj mladih KULT

Značajan pokazatelj brige o ljudskim pravima jesu i pitanja o tome da li preduzeće širi svoju politiku ljudskih prava interno svim zaposlenima osiguravajući im adekvatan trening, upute, nagrade i sankcije povezane s poštovanjem/nepoštovanjem politike ljudskih prava. Kako značajan broj preduzeća nema politiku ljudskih prava, pitanje o širenju takve politike nije bilo primjereno te su preduzeća umjesto toga pitana da li općenito imaju neki oblik edukacije ili informiranja zaposlenika o politikama, propisima ili sistemima upravljanja vezanima za teme radničkih prava, poslovne etike, zaštite okoliša, zdravlja i sigurnosti na radnom mjestu, odnosa s lokalnom zajednicom i zaštite ljudskih prava.

Odgovori ukazuju na to da preduzeća uglavnom održavaju one edukacije koje su obavezna održavati po legislativi koja uređuje određene oblasti, poput Zakona o zaštiti na radu.⁵ Općenito, postoji mnoštvo zakona i podzakonskih akata koje preduzeća moraju primjenjivati, a u koje su u određenoj mjeri ugrađena pojedina pitanja koja se mogu smatrati pitanjima ljudskih prava.

Iz tog se razloga najviše pozitivnih odgovora kada su u pitanju provođenja edukacija odnosi na edukacije iz oblasti radničkih prava i zdravlja i sigurnosti na radu. Edukacije ili informiranja o zaštiti ljudskih prava i odnosima s lokalnom zajednicom najmanje su zastupljene.

⁵ Zakon o zaštiti na radu, "Službeni list R BiH", broj: 22/90 i 13/94.

Tabela 5. Organizirana edukacija i informiranje zaposlenika

Ima li preduzeće neki oblik edukacije ili informiranja zaposlenika o politikama, propisima ili sistemima upravljanja vezanima za ispod navedene teme?	%
Da, o radničkim pravima (Zakon o radu, kolektivni ugovori itd.)	49,0%
Da, zdravlje i sigurnost na radnom mjestu	43,5%
Da, poslovna etika (etički kodeks, antikorupcijske mjere)	33,0%
Ne, ne postoji takvo obrazovanje zaposlenika	32,8%
Da, zaštita okoliša	23,1%
Da, zaštita ljudskih prava	11,9%
Da, odnosi s lokalnom zajednicom	8,0%
Nešto drugo	0,7%

Izvor: Institut za razvoj mladih KULT

Preduzeća koja nemaju određeni oblik edukacije ili informiranja zaposlenika o politikama, propisima ili sistemima upravljanja vezanima za bilo koju od iznad navedenih tema uglavnom su mikro i mala preduzeća.

Edukacije o zaštiti ljudskih prava najčešće se provode u srednjim preduzećima. Oko 25% uzorka preduzeća srednje veličine navodi kako provodi edukacije o zaštiti ljudskih prava. Slijede ih velika preduzeća s oko 15% onih koji provode edukacije ili informiranje zaposlenika o ljudskim pravima, a zatim mala (9%) i mikro (6%) preduzeća.

Procjena rizika po ljudska prava

U okvirima pune brige o poštovanju ljudskih prava te kako bi identificirala, spriječila, ublažila i objasnila na koji način otklanjaju svoje negativne učinke na ljudska prava, preduzeća trebaju provoditi dubinsku analizu stanja ljudskih prava. S ciljem procjene rizika za ljudska prava, preduzeća trebaju identificirati i procijeniti svaki stvarni ili potencijalni negativni učinak na ljudska prava u koji su uključena kroz svoje djelatnosti ili uslijed svojih poslovnih odnosa. Ovaj proces treba:

- koristiti internu i/ili nezavisnu eksternu ekspertizu o ljudskim pravima;
- koristiti smislene konsultacije s potencijalno pogođenim grupama i drugim relevantnim učesnicima, a u skladu s veličinom preduzeća te prirodom i kontekstom poslovanja.

Važno pitanje kod procjene rizika po ljudska prava jeste i to da li preduzeća uopće smatraju standarde ljudskih prava mjerilom za procjenu rizika i procjenu utjecaja. Također, važno je ustanoviti procjenjuju li utjecaj na ljudska prava u određenim ključnim trenucima svoga rada i poslovnog razvoja, kao, naprimjer, kada ulaze na nova tržišta, u nove poslovne odnose ili kada šire poslovanje. Značajno je i pitanje da li preduzeća posvećuju posebnu pažnju utjecajima na ljudska prava koja se tiču marginaliziranih ili rizičnih grupa te vode li računa o pitanjima ravnopravnosti spolova. Posebno je pitanje da li se procjene rizika vrše na redovnoj osnovi.

Rezultati istraživanja pokazuju da oko 36% preduzeća jeste vršilo procjenu pitanja rizika po ljudska prava, tj. procjenjivali su na koje načine bi poslovanje preduzeća moglo ugroziti bilo čija ljudska prava. Od toga, polovina (18%) procjenu vrši obavezno

i na redovnoj osnovi, a druga polovina nekada jeste radila procjenu te vrste, ali ne radi je na redovnoj osnovi. Ipak, najviše je preduzeća koja nikada nisu radila procjenu te vrste rizika (oko 39%) te zabrinjavajuće visok udio preduzeća koja procjenu rizika po ljudska prava nisu radila nikada jer smatraju kako njihovo poslovanje nikako ne može ugroziti ljudska prava (oko 25%). I kod ovog odgovora najviše je mikropreduzeća.

Tabela 6. Vršenje procjene rizika po ljudska prava

Da li se u preduzeću procjenjuju pitanja rizika po ljudska prava?	Veličina preduzeća			
	Mikro	Mala	Srednja	Velika
Da, obavezno, i to na redovnoj osnovi	9,9%	14,3%	26,8%	37,0%
Da, nekada smo radili takvu procjenu, ali ne radimo je redovno	3,3%	27,8%	23,2%	26,0%
Ne, nikada nismo radili procjenu te vrste rizika	41,0%	42,1%	34,1%	34,8%
Ne, naše poslovanje nikako ne može ugroziti ljudska prava	45,7%	15,8%	14,6%	0,0%

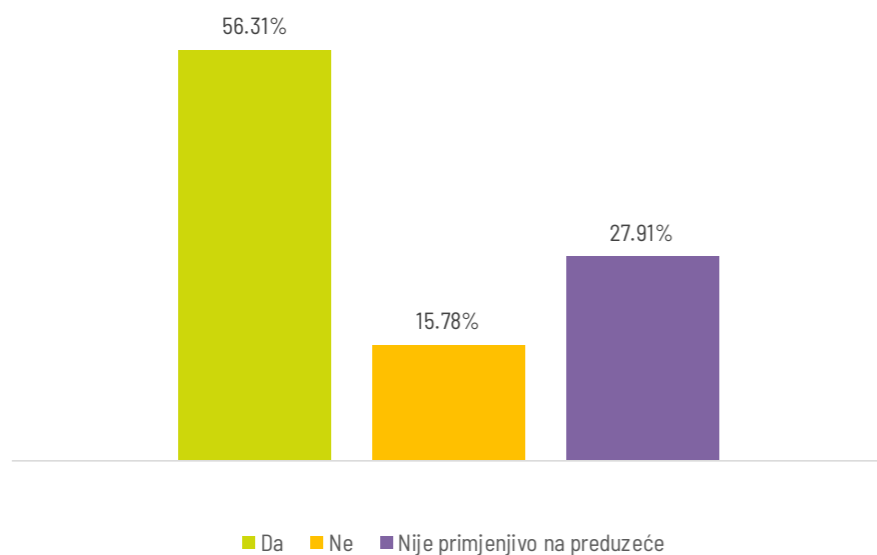
Izvor: Institut za razvoj mladih KULT

Niti jedno veliko preduzeće ne smatra kako njegovo poslovanje ne može ugroziti ljudska prava, dok je kod preduzeća drugih veličina ovaj stav zastupljen u manjoj ili većoj mjeri. Udio preduzeća koja nikada nisu radila procjenu rizika po ljudska prava relativno je visok kod preduzeća svih veličina.

Više od polovine preduzeća obraća pažnju na to kako njihovo poslovanje može djelovati na određene posebno ugrožene grupe ljudi, kao, naprimjer, osobe s invaliditetom, manjinske grupe i slično.

No, i kod ove vrste procjene visok je udio preduzeća koja smatraju kako ovo pitanje, odnosno procjena ove vrste utjecaja nije primjenjiva na njihovo poslovanje. Oko 16% preduzeća ne obraća pažnju na to kako njihovo poslovanje može djelovati na ugrožene grupe ljudi.

Grafikon 4. Procjena rizika po ljudska prava ranjivih grupa



■ Da ■ Ne ■ Nije primjenjivo na preduzeće

Izvor: Institut za razvoj mladih KULT

Kada se govori o procjeni rizika, važan segment je i procjena utjecaja preduzeća u određenim ključnim trenucima poslovanja. Pored toga da li preduzeća vrše procjenu u ključnim trenucima poslovanja, važan je i način na koji to rade, odnosno da li procjene rade sistematično, planski i dokumentirano. Stoga su preduzeća pitana da li se pri donošenju poslovnih odluka u preduzeću na sistematičan i dokumentiran način procjenjuje i utjecaj tih odluka na određene faktore na koje te odluke mogu utjecati: zaposlenike, okoliš, lokalnu zajednicu, dobavljače i kooperante te potrošače/klijente.

Iz odgovora je jasno da preduzeća u ukupnom pregledu najviše pažnje posvećuju svojim potrošačima i klijentima, a zatim zaposlenicima. Međutim, kod preduzeća male i srednje veličine više pažnje posvećuje se procjenama utjecaja na zaposlenike nego na klijente.

Srednja i velika preduzeća posvećuju više pažnje svojim kooperantima i lokalnim zajednicama u kojima posluju nego što to čine mikro i mala preduzeća.

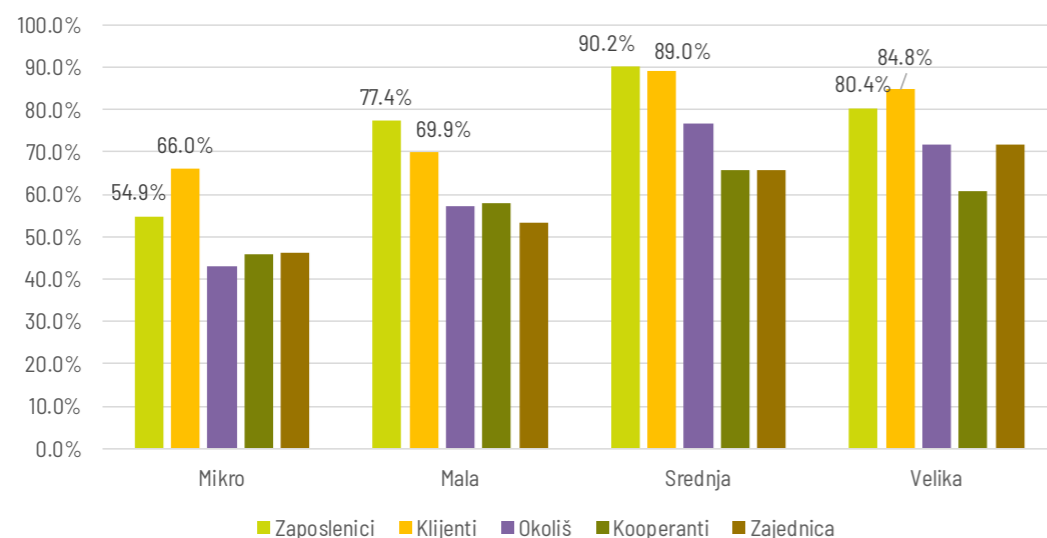
No, u okvirima ovog istraživanja ne može se tvrditi da se procjene ove vrste rade na sistematičan i dokumentiran način jer je nejasno kako različita preduzeća tumače pojam sistematične i dokumentirane procjene.

Tabela 7. Procjena rizika pri donošenju odluka

		Da	Ne	Nije primjenjivo
Zaposlenici	Mikro	54,9%	22,5%	21,9%
	Mala	77,4%	19,5%	3,0%
	Srednja	90,2%	7,3%	2,4%
	Velika	80,4%	17,4%	2,2%
Okoliš	Mikro	43,0%	26,5%	28,5%
	Mala	57,0%	27,0%	12,8%
	Srednja	76,8%	9,8%	8,5%
	Velika	71,7%	23,9%	0,0%
Dobavljači/kooperanti	Mikro	45,7%	24,5%	25,2%
	Mala	57,9%	35,3%	3,8%
	Srednja	65,9%	23,2%	3,7%
	Velika	60,9%	32,6%	4,3%
Potrošači/klijenti	Mikro	66,0%	14,6%	16,6%
	Mala	69,9%	23,3%	4,5%
	Srednja	89,0%	3,7%	3,7%
	Velika	84,8%	10,9%	2,2%
Lokalna zajednica	Mikro	46,4%	21,9%	27,8%
	Mala	53,4%	36,1%	7,5%
	Srednja	65,9%	19,5%	6,1%
	Velika	71,7%	26,1%	0,0%

Izvor: Institut za razvoj mladih KULT

Grafikon 5. Procjena utjecaja prilikom donošenja odluka



Izvor: Institut za razvoj mladih KULT

Briga o reputaciji i interakcija sa značajnim grupama

Prilikom procjene rizika po ljudska prava i kreiranja politike odgovornosti za zaštitu ljudskih prava preduzeća bi trebala koristiti internu i/ili nezavisnu eksternu ekspertizu o ljudskim pravima te koristiti smislene konsultacije s potencijalno pogodnim grupama i drugim relevantnim učesnicima, a u skladu s veličinom preduzeća te prirodom i kontekstom poslovanja. Kako bi se istražilo da li preduzeća imaju interakcije s drugima i u kojem kontekstu, postavljen je niz pitanja koja se tiču odnosa preduzeća s drugim relevantnim akterima. Rezultati pokazuju kako se skoro 66% preduzeća ne povezuje s drugima kroz organizirano članstvo u organizacijama specijaliziranim za određene oblasti, poput zaštite okoliša, zaštite ljudskih prava, održivog razvoja ili kontrole kvaliteta proizvoda i/ili usluga.

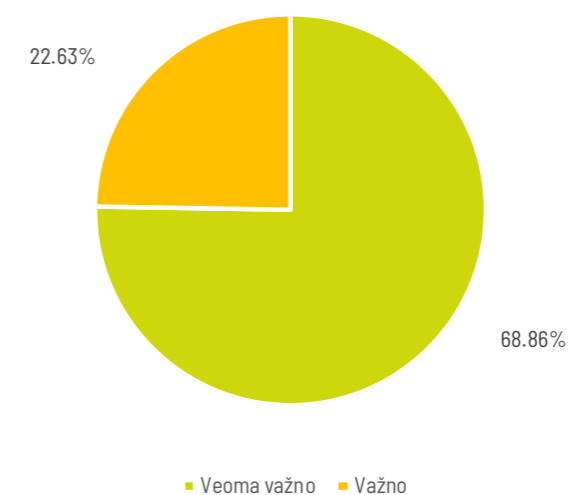
Preduzeća koja jesu članovi određenih specijaliziranih organizacija najčešće se uključuju u organizacije koje se bave pitanjima kontrole kvalitete proizvoda i/ili usluga. Oko 23% preduzeća navodi kako su članovi organizacija ovog tipa. Oko 13% preduzeća članovi su organizacija koje se bave zaštitom okoliša, 8,5% preduzeća učlanjeno je u organizacije koje se bave pitanjima održivog razvoja, a 6,3% je onih koji su uključeni u organizacije za zaštitu ljudskih prava.

U strukturi preduzeća koja su učlanjena u organizacije koje se bave zaštitom ljudskih prava najviše je preduzeća srednje veličine, zatim velikih preduzeća, a mikro i mala preduzeća rijetko su članovi ovakvih organizacija. Vrste djelatnosti kojima se bave preduzeća uključena u organizacije za zaštitu ljudskih prava dosta su raznolike.

Zanimljivo je da preduzeća čija djelatnost je usko vezana za određenu temu, naprimjer zaštitu okoliša, nisu članovi organizacija koje se bave zaštitom okoliša. Tako je slučaj da skoro 69% preduzeća iz djelatnosti „poljoprivreda, šumarstvo i ribolov“ koja su učestvovala u istraživanju navodi kako nisu članovi neke od organizacija za zaštitu okoliša.

Jedan od temelja na kojem bi se mogla graditi buduća svijest preduzeća o važnosti brige o ljudskim pravima jeste promocija i etabliranje ljudskih prava kao bitnog elementa reputacije preduzeća, s obzirom na to da istraživanje pokazuje kako je preduzećima njihova reputacija važna.

Grafikon 6. Značaj očuvanja reputacije



Izvor: Institut za razvoj mladih KULT

Nepunih 1% preduzeća izjavljuje kako im očuvanje reputacije nije važno, a onih koji nemaju izražen stav o značaju očuvanja reputacije je 6,57%.

I kada se posmatraju mjere koje preduzeća provode, a koje bi se u širem kontekstu mogle tumačiti kao pozitivne i s aspekta brige o ljudskim pravima i zajednici općenito, uočava se kako preduzeća uglavnom provode one mjere od kojih imaju direktnu korist (naprimjer, uštede) ili one mjere koje su obavezna provoditi zbog određenih zakonskih propisa vezanih za njihovu djelatnost, a kojih se moraju pridržavati.

Najčešći slučaj je da preduzeća (71,29%) provode mjere smanjenja potrošnje energenata (plin, električna energija, voda), što je svakako poželjno u funkciji smanjenja troškova. Mjere smanjenja proizvodnje otpada i mjere odgovornog upravljanja otpadom provodi 57,86% preduzeća, u najvećoj mjeri iz djelatnosti prerađivačke industrije. Slično je i s mjerama smanjenja upotrebe hemikalija i ostalih opasnih supstanci te mjerama sigurnog rukovanja i skladištenja takvih supstanci. Kada je u pitanju prethodno navedena mjera, oko 32% preduzeća navodi kako ova mjera nije primjenjiva na njihovo poslovanje, što je i očekivano.

Preduzeća koja ne provode nijednu od navedenih mjera je oko 12%.

Preduzeća su zamoljena da označe da li se izjave navedene ispod odnose na njihovo poslovanje. Iz odgovora je vidljivo da preduzeća nemaju naviku koristiti svoj utjecaj na druge, jer oko 47% preduzeća odnos dobavljača prema zaštiti ljudskih prava ne postavlja kao kriterij saradnje. Najviše pažnje preduzeća poklanjaju marketinškom komuniciranju.

Tabela 8. Slaganje s izjavama

Izjave	Da	Ne	Nije primjenjivo
Preduzeće osigurava da se prirodni resursi koriste na održiv način	56,47%	19,40%	24,13%
Preduzeće nastoji da kroz svoje poslovanje štiti okoliš	69,63%	14,57%	15,80%
Marketinško komuniciranje preduzeća zasnovano je na etičkom kodeksu oglašavanja	70,96%	15,91%	13,13%
Odnos dobavljača prema zaštiti ljudskih prava nalazi se među kriterijima za odabir dobavljača s kojima će preduzeće saradivati	33,76%	47,21%	19,04%
Preduzeće redovno donira robe/usluge ili novac za društveno odgovorne projekte	55,89%	33,83%	10,28%

Izvor: Institut za razvoj mladih KULT

Ugrožavanja i povrede ljudskih prava od preduzeća

Kroz javne i individualne konsultacije s privrednicima pokazalo se kako privrednici nisu svjesni na koje sve načine njihovo poslovanje može ugroziti ljudska prava. Kada se govori o ljudskim pravima u privrednom sektoru, privrednici uglavnom misle isključivo na prava radnika te da jedino u tim slučajevima eventualno mogu ugroziti ljudska prava. Osim toga, značajan je udio preduzeća, pogotovu mikro i malih preduzeća, koja smatraju kako njihovo poslovanje nikako ne može ugroziti ljudska prava. Iz ovih razloga nije bilo moguće postavljati direktna pitanja o tome da li preduzeća ugrožavaju nečija ljudska prava jer je vrlo moguće da i preduzeća koja su imala takve slučajeve jednostavno nisu bila ni svjesna da u suštini ugrožavaju ili krše nečija ljudska prava.

Zbog toga su pitanja o stvarnim ugrožavanjima prava postavljena u širem kontekstu kroz pitanja o tome da li su preduzeća ikada bila predmet negativnih medijskih objava o određenim temama koje u biti predstavljaju ugrožavanje pojedinih prava te da li su bila tužena od pojedinih grupa ljudi, institucija ili organizacija, a što bi također mogao biti indikator ugrožavanja i povrede prava. Iz odgovora na pitanja ovog tipa može se naslutiti kako bosanskohercegovačka preduzeća učestvuju u ugrožavanju i/ili kršenju ljudskih prava češće i značajnije nego što su toga svjesna.

Preduzeća iz uzorka ukupno su imala 263 slučaja tužbi od različitih grupa ljudi, institucija i organizacija. Najveći broj tužbi pokretan je od radnika i poslovnih partnera, a u oko 9% slučajeva tužbe su pokrenuli potrošači/klijenti.

Tabela 9. Učestalost tužbi

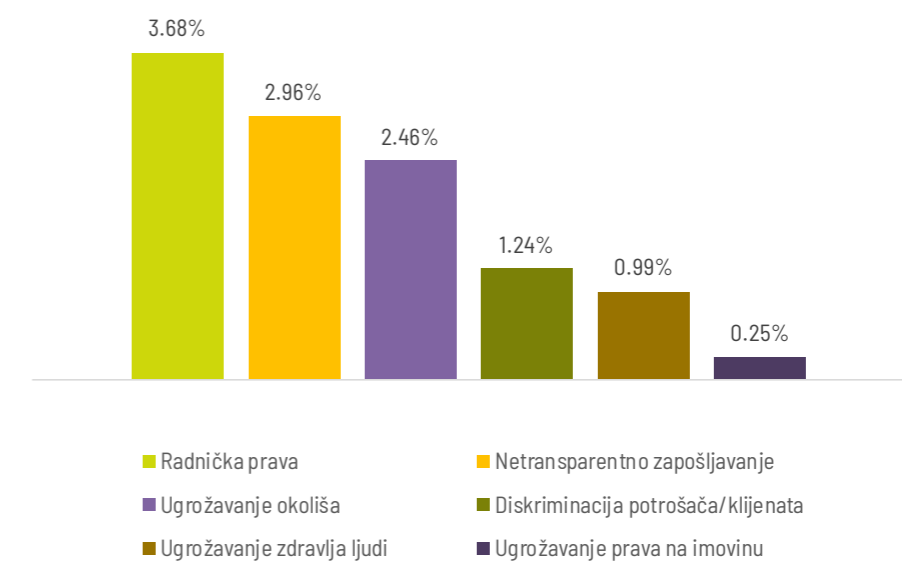
Pokretači tužbi	% tužbi
Zaposlenici (bivši i/ili sadašnji)	23,21%
Druga preduzeća (poslovni partneri, konkurencija, dobavljači i sl.)	13,82%
Potrošači/kupci/klijenti	8,86%
Određene institucije koje predstavljaju lokalnu vlast (općinu/grad)	3,79%
Sindikalne organizacije	2,02%
Društva za zaštitu okoliša	1,26%
Nevladine organizacije	0,51%
Neka druga fizička ili pravna lica	12,19%

Izvor: Institut za razvoj mladih KULT

Konkretni slučajevi vezani za sankcioniranje preduzeća zbog kršenja ljudskih prava zabilježeni su kod 3,42% preduzeća kojima je u referentne tri godine izrečena određena novčana kazna od nekog od regulatornih tijela, a koja je povezana s kršenjem ljudskih prava. Zanimljivo je da 5,38% preduzeća nije željelo odgovoriti na pitanje o tome da li su u periodu od tri godine sankcionirani od regulatornih tijela zbog kršenja ljudskih prava. Oko 91% preduzeća navodi kako nije imalo ovakvih sankcija u referentne tri godine.

Preduzeća su također imala blizu 50 slučajeva u kojima su bila predmetom negativnih medijskih objava vezanih za povrede radničkih prava, slučajeve netransparentnog zapošljavanja radnika/ca, ugrožavanje okoliša (npr. zagađenje zraka, vode, neadekvatno upravljanje otpadom i sl.), slučajeve diskriminacije korisnika/kupaca/klijenata, ugrožavanje zdravlja ljudi i ugrožavanje prava na imovinu fizičkih i/ili pravnih lica.

Grafikon 7. Teme negativnih medijskih objava



Izvor: Institut za razvoj mladih KULT

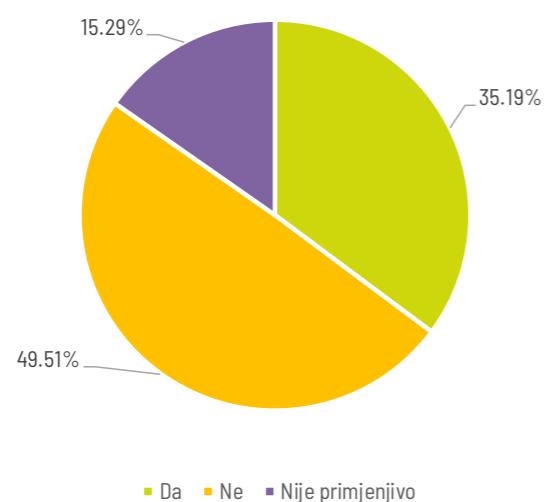
Negativne medijske objave najčešće su povezane s povredom radničkih prava i netransparentnim zapošljavanjem te ugrožavanjem okoliša. Manji broj slučajeva odnosi se na ugrožavanje prava na imovinu fizičkih ili pravnih lica i ugrožavanje zdravlja ljudi.

Pravo na nadoknadu štete i prepoznavanje relevantnih međunarodnih dokumenata

Pristup pravnim lijekovima za žrtve povrede ljudskih prava povezane s poslovnim sektorom jedan je od tri stupa na kojima počivaju UN-ova vodeća načela o poslovanju i ljudskim pravima. U situacijama kada preduzeća prepoznaju da su uzrokovala štetu ili doprinijela negativnim učincima, trebaju osigurati da se šteta nadoknadi i negativni učinci otklone. Pritom je bitno osigurati mehanizme koji će omogućiti uočavanje i otklanjanje šteta u ranoj fazi njihovog nastanka, što znači da moraju postojati efikasni žalbeni mehanizmi na operativnom nivou, osmišljeni tako da budu jednostavno dostupni svima kojima bi mogli zatrebati. U ovom kontekstu se misli na izvansudske žalbene mehanizme koje uspostavlja preduzeće, a koji trebaju biti legitimni, pristupačni, predvidivi, pravični, transparentni, kompatibilni s pravima i utemeljeni na uključivanju i dijalogu. Ovi mehanizmi također trebaju biti izvor kontinuiranog učenja za preduzeća.

Skoro polovina ispitanih preduzeća nema dokument (proceduru/pravilnik) u kojem je jasno opisan način na koji se može nadoknaditi šteta oštećenim stranama/osobama u slučaju kada bi preduzeće izazvalo određene negativne utjecaje, a oko 15% preduzeća smatra kako takav dokument nije primjenjiv na njihovo poslovanje. Oko 35% preduzeća ima dokument s opisanim načinima za nadoknadu štete. Nepoznato je da li su ti dokumenti kreirani na bazi UN-ovih načela ili nekih drugih međunarodno priznatih dokumenata.

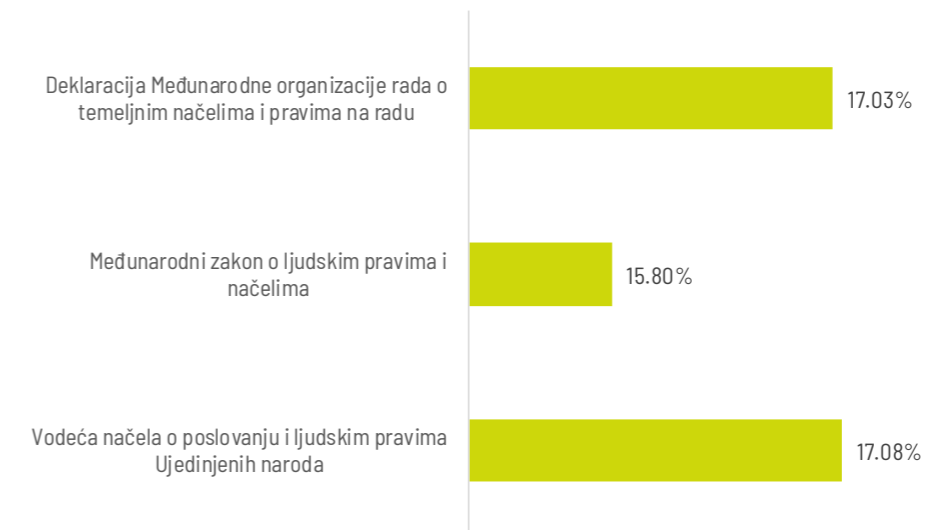
Grafikon 8. Procedure za nadoknadu štete



Izvor: Institut za razvoj mladih KULT

Politike brige o ljudskim pravima trebale bi, u najmanju ruku, sadržavati međunarodno prepoznata ljudska prava kao ona izražena u Međunarodnom zakonu o ljudskim pravima i načelima koja se odnose na temeljna prava navedena u Deklaraciji Međunarodne organizacije rada o temeljnim načelima i pravima na radu. Značajna su i pitanja da li se poslovna politika poziva na cijeli sadržaj ljudskih prava i na posebne instrumente od posebne važnosti za specifičnu industriju preduzeća te da li se politike preduzeća odnose na UN-ove smjernice i/ili druge standarde vezane za korporativnu odgovornost u poštovanju ljudskih prava.

Grafikon 9. Preduzeća kojima nisu poznati relevantni međunarodni dokumenti



Izvor: Institut za razvoj mladih KULT

Preduzeća su pitana da li su ikada razmatrala primjenu ili usklađivanje s principima navedenim u Deklaraciji Međunarodne organizacije rada o temeljnim načelima i pravima na radu, Međunarodnom zakonu o ljudskim pravima i načelima i/ili Vodećim načelima o poslovanju i ljudskim pravima Ujedinjenih naroda.

Okolo 17% preduzeća navodi kako nikada nije čulo za Vodeća načela o poslovanju i ljudskim pravima Ujedinjenih naroda, oko 66% ih nije razmatralo usklađivanje s ovim dokumentom, a oko 17% ih je razmatralo, eventualno i usklađivalo svoje procedure s načelima UN-a.

Najviše preduzeća (26%) usklađivalo se s Deklaracijom Međunarodne organizacije rada o temeljnim načelima i pravima na radu, a Međunarodni zakon o ljudskim pravima i načelima razmatralo je 24% preduzeća.

Pregled načela korištenih za dizajniranje upitnika o ljudskim pravima u privrednom sektoru u BiH

Oblast: odgovornost za ljudska prava

Vodeće načelo 11: Poslovne organizacije trebaju poštovati ljudska prava. Ovo znači da trebaju izbjegavati kršenje ljudskih prava drugih te otkloniti kršenja ljudskih prava u koja su sami uključeni.

Vodeće načelo 12: Odgovornost preduzeća za poštovanje ljudskih prava odnosi se na međunarodno priznata ljudska prava, a koja minimalno uključuju prava sadržana u Općoj deklaraciji o pravima čovjeka i načelima temeljnih prava kako ih definira Deklaracija Međunarodne organizacije rada o temeljnim načelima i pravima pri radu.

Vodeće načelo 13: Odgovornost za poštovanje ljudskih prava zahtijeva da preduzeća:

- a. spriječe mogućnost uzrokovanja ili doprinosa negativnim učincima na ljudska prava kroz svoje aktivnosti i otklone takve učinke kada do njih dođe;
- b. nastoje spriječiti ili ublažiti negativne učinke na ljudska prava povezane sa svojim poslovanjem, proizvodima ili uslugama koje proizlaze iz njihovih poslovnih odnosa, čak i ako sama nisu doprinijela tim učincima.

Vodeće načelo 14: Odgovornost preduzeća za poštovanje ljudskih prava odnosi se na sva preduzeća, nezavisno od njihove veličine, sektora, okolnosti poslovanja, vlasništva ili strukture. No, obim i kompleksnost načina na koje preduzeće osigurava poštovanje ljudskih prava razlikuje se ne samo po ovim kriterijima već i prema težini negativnog utjecaja na ljudska prava koji čini svako pojedino preduzeće.

Vodeće načelo 15: Kako bi ispunila svoju odgovornost za poštovanje ljudskih prava, preduzeća trebaju usvojiti politike i procese primjerene svojoj veličini i okolnostima, uključujući:

- a. predanost ispunjavanju odgovornosti za poštovanje ljudskih prava;
- b. proces dubinske analize utjecaja na ljudska prava koji za cilj ima identificirati, spriječiti, ublažiti i objasniti kako otklanjaju svoje negativne utjecaje na ljudska prava;
- c. procese koji omogućuju otklanjanje štete nastale uslijed bilo kojeg negativnog učinka na ljudska prava koji izazivaju ili kojem doprinose.

Vodeće načelo 16: Kao osnovu za prihvatanje odgovornosti za poštovanje ljudskih prava, preduzeća trebaju izraziti svoju predanost ispunjavanju ove odgovornosti usvajanjem iskaza o politici kompanije, koji:

- a. je odobren na najvišim upravljačkim nivoima preduzeća;
- b. je izrađen na bazi relevantne unutrašnje i/ili vanjske ekspertize;
- c. navodi očekivanja u pogledu zaštite ljudskih prava koja preduzeće postavlja pred svoje zaposlenike, poslovne partnere i druge stranke direktno povezane s poslovanjem, proizvodima ili uslugama preduzeća;
- d. je javno dostupan te interno i eksterno prosljeđen svim zaposlenicima, poslovnim partnerima i drugim relevantnim strankama;
- e. se odražava u operativnim politikama i procesima potrebnim kako bi iskaz postao sastavni dio cijelog preduzeća.

Oblast: dubinska analiza ljudskih prava

Vodeće načelo 17: Kako bi identificirala, spriječila, ublažila i objasnila kako otklanjaju svoje negativne učinke na ljudska prava, preduzeća trebaju provoditi dubinsku analizu stanja ljudskih prava. Ovaj proces treba sadržavati procjenu stvarnih i potencijalnih učinaka na ljudska prava, objedinjavanje i postupanje temeljem nalaza, praćenje odgovora i izvještavanje o načinima otklanjanja učinaka. Dubinska provjera stanja ljudskih prava:

- a. treba pokrivati negativne učinke na ljudska prava koje preduzeća mogu uzrokovati ili im doprinosti svojim djelovanjem ili koji su povezani s poslovanjem, proizvodima ili uslugama uslijed poslovnih odnosa preduzeća;
- b. ima različitu složenost s obzirom na veličinu preduzeća, rizik od teških negativnih utjecaja na ljudska prava te prirodu i okolnosti poslovanja preduzeća;
- c. treba biti kontinuirana, prepoznajući da se rizici za ljudska prava mogu mijenjati u vremenu, evolucijom djelatnosti i konteksta poslovanja preduzeća.

Vodeće načelo 18: S ciljem procjene rizika za ljudska prava, preduzeća trebaju identificirati i procijeniti svaki stvarni ili potencijalni negativni učinak za ljudska prava u koji su uključena kroz svoje djelatnosti ili uslijed svojih poslovnih odnosa. Ovaj proces treba:

- a. koristiti internu i/ili nezavisnu eksternu ekspertizu o ljudskim pravima;
- b. koristiti smislene konsultacije s potencijalno pogođenim grupama i drugim relevantnim učesnicima, a u skladu s veličinom preduzeća te prirodom i kontekstom poslovanja.

Vodeće načelo 19: Kako bi spriječila i ublažila negativne učinke na ljudska prava, preduzeća trebaju integrirati nalaze svojih analiza učinaka na svim relevantnim funkcijama i procesima te adekvatno djelovati.

a. Efektivna integracija zahtijeva:

- i. odgovornost za otklanjanje negativnih učinaka dodijeljenu odgovarajućem nivou i funkciji unutar preduzeća;
- ii. interno donošenje odluka, alokaciju budžeta i postupke nadzora koji omogućavaju učinkovite odgovore na takve učinke.

b. Adekvatno djelovanje razlikovat će se zavisno od toga:

- i. uzrokuje li preduzeće negativni učinak ili mu doprinosi, ili je u njega uključeno zbog svog poslovnog odnosa s drugim djelatnostima, proizvodima ili uslugama;
- ii. do koje mjere preduzeće koristi svoj utjecaj u otklanjanju negativnog učinka.

Vodeće načelo 20: Kako bi utvrdila otklanjaju li se negativni učinci na ljudska prava, preduzeća trebaju pratiti učinkovitost mjera kojima odgovaraju na kršenja ljudskih prava. Praćenje treba biti:

- a. utemeljeno na odgovarajućim kvalitativnim i kvantitativnim pokazateljima;
- b. utemeljeno na povratnoj informaciji od internih i eksternih izvora, uključujući pogođene stranke.

Vodeće načelo 21: Kako bi informirala o tome otklanjaju li svoje negativne učinke na ljudska prava, preduzeća trebaju biti spremna o ovoj temi izvještavati i javno, pogotovo kada je zabrinutost o takvim slučajevima izražena od ili u ime pogođenih dionika. U svim slučajevima ovo izvještavanje:

- a. treba biti oblika i učestalosti koji odgovaraju utjecaju preduzeća na ljudska prava i koji su dostupni njegovim ciljanim publikama;
- b. treba pružati informacije koje su dostatne za procjenu prikladnosti odgovora nekog preduzeća na njegov konkretan učinak na ljudska prava;
- c. ne smije dovoditi u dodatnu opasnost pogođene stranke, zaposlenike ili ugroziti legitimne zahtjeve vezane za čuvanje poslovnih tajni.

Vodeće načelo 23: U svim okolnostima preduzeća trebaju:

- a. biti usklađena sa svim važećim zakonima te poštovati međunarodno priznata ljudska prava, gdje god poslovala;
- b. tražiti načine za poštovanje načela međunarodno priznatih ljudskih prava kada su suočena s međusobno sukobljenim zahtjevima;
- c. tretirati rizik od uzrokovanja ili doprinošenja teškim kršenjima ljudskih prava kao pitanje poštovanja zakona, gdje god poslovala.

Vodeće načelo 24: Tamo gdje je potrebno odrediti prioritete djelovanja s ciljem otklanjanja stvarnih i potencijalnih negativnih učinaka na ljudska prava, preduzeća trebaju prvo nastojati spriječiti i ublažiti one učinke koji su najteži ili one koji bi odlaganjem djelovanja postali nepopravljivima.

Oblast: sanacije/nadoknade štete – pravo na pravni lijek

Vodeće načelo 22: Tamo gdje preduzeća prepoznaju da su uzrokovala štetu ili da su doprinijela negativnim učincima trebaju osigurati njihovo ispravljanje ili učestvovati u za to predviđenim postupcima.

Vodeće načelo 29: Kako bi bilo moguće da žalbe budu razmotrene u ranoj fazi, a šteta otklonjena direktno, preduzeća trebaju uspostaviti efikasne žalbene mehanizme na operativnom nivou, namijenjene pojedincima i zajednicama koji bi mogli biti izloženi negativnim učincima ili učestvovati u njihovom radu.

Vodeće načelo 30: Industrijske, višedioničke i ostale saradničke inicijative utemeljene na poštovanju standarda zaštite ljudskih prava trebaju osigurati dostupnost i djelotvornih žalbenih mehanizama.

Vodeće načelo 31: Kako bi bili učinkoviti, izvansudski žalbeni mehanizmi, bili oni državni ili nedržavni, trebaju biti:

- a. legitimni: uživati povjerenje grupa učesnika za čiju su upotrebu namijenjeni i biti odgovorni za pravično vođenje postupaka žalbe;
- b. pristupačni: poznati svim grupama učesnika za čiju su upotrebu namijenjeni i sposobni pružiti adekvatnu pomoć onima koji su možda suočeni s preprekama pristupu;
- c. predvidivi: provoditi jasne i poznate postupke s definiranim vremenskim okvirom za svaku fazu, uz jasno definirane tipove postupaka i moguće ishode, kao i načine praćenja njihove provedbe;
- d. pravični: nastojati osigurati da stranke u sporovima imaju razuman pristup izvorima informacija, savjetima i ekspertizi potrebnima za uključivanje u žalbene postupke na osnovama pravičnosti, informiranosti i uvažavanja;
- e. transparentni: držati stranke u žalbenim postupcima informiranima o napretku postupka te pružati dostatne informacije o funkcioniranju žalbenih mehanizama, s ciljem izgradnje povjerenja u njihovu učinkovitost i zadovoljavanje svih javnih interesa;
- f. kompatibilni s pravima: osiguravati da su ishodi i mehanizmi pravne zaštite u saglasnosti s međunarodno priznatim ljudskim pravima;
- g. izvor kontinuiranog učenja: oslanjati se na relevantne mjere za identificiranje načina unapređivanja mehanizama te sprečavanja budućih žalbi i povreda.

Uz ovo, mehanizmi na operativnom nivou trebaju biti i:

- h. utemeljeni u uključivanju i dijalogu: konsultirati grupe učesnika za čiju su upotrebu namijenjeni o dizajnu i učincima mehanizama te biti usredotočeni na dijalog kao način razmatranja i razrješavanja žalbi.



Ovaj projekt finansira Evropska unija



Ova analiza napravljena je uz
finansijsku podršku Evropske
unije. Za njen sadržaj isključivo je
odgovoran Institut za razvoj mladih
KULT i on ne odražava nužno stavove
Evropske unije.

Institut za
razvoj mladih KULT



MLADI.ORG