

ISTRAŽIVANJE I RAZVOJ POLITIKA DRUŠTVENO ODGOVORNOG POSLOVANJA

Prof dr Predrag Raosavljević

I. UVOD

A. PREDMET I CILJ ANALIZE

Posljednjih godina, uloga korporacija u zaštiti ljudskih prava postala je nezaobilazna tema unutar rasprave o ljudskim pravima na nacionalnom i međunarodnom nivou. Odgovornost za očuvanje ljudskih prava prevazilazi javne institucije i uključuje privatni sektor kao nezaobilaznog sudionika. Vodeća načela Ujedinjenih nacija o poslovanju i ljudskim pravima (*United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* – UNGPBHR), koja je usvojio Savjet za ljudska prava UN-a 2011. godine, postavljaju okvir za odgovornost korporacija u zaštiti ljudskih prava, definišući smjernice kroz tri osnovna stuba: dužnost države da štiti ljudska prava, odgovornost korporacija da poštuju ljudska prava i pristup djelotvornom pravnom lijeku za kršenje ljudskih prava. Uz ova načela, Strategija Evropske unije (EU) za korporativnu društvenu odgovornost (*Corporate Social Responsibility* – EU CSR) ističe društvenu odgovornost korporacija, stavljajući poseban naglasak na promovisanje društveno odgovornih poslovnih praksi u državama članicama i zemljama kandidatima. Zajedno, UNGP i EU CSR Strategija predstavljaju značajne međunarodne instrumente iz kojih proizilaze obaveze za promovisanje odgovornih poslovnih praksi koje su u skladu sa standardima ljudskih prava.

Ovo istraživanje ima za cilj ispitivanje implementacije UNGPBHR i EU CSR Strategije u Bosni i Hercegovini (BiH), zemlji koja teži članstvu u EU i posvećena je usklađivanju svojih zakonodavnih i institucionalnih okvira sa međunarodnim evropskim standardima. Analiza se temelji na kritičkom ispitivanju obaveza BiH prema međunarodnim i EU okvirima ljudskih prava, s ciljem procjene stepena usklađenosti s UN i EU smjernicama o korporativnoj odgovornosti. Konkretno, ovo istraživanje će se baviti nacionalnim zakonodavnim i institucionalnim strukturama relevantnim za ulogu poslovnog sektora u zaštiti i promovisanju ljudskih prava, s fokusom na stepen usklađenosti sa UNGPBHR i EU CSR Strategijom. Ključni aspekti koji će se ispitivati uključuju postojeće zakonodavstvo, institucionalnu praksu i oblasti u kojima domaći okvir podržava ili ometa efikasnu implementaciju ovih standarda.

Cilj ove analize je trostruk: (1) utvrditi trenutni nivo usklađenosti pravnog i institucionalnog sistema BiH s UNGPBHR i EU CSR Strategijom, (2) identifikovati praznine i izazove u implementaciji ovih principa u socio-političkom i ekonomskom kontekstu BiH, i (3) predložiti konkretne preporuke za poboljšanje zakonodavnih okvira i korporativnih praksi kako bi se bolje uskladili s ovim međunarodnim standardima. Ovo istraživanje također će obuhvatiti standarde

Međunarodne organizacije rada (*International Labour Organization* - ILO), koji pružaju ključne smjernice o zaštiti ljudskih prava na radnom mjestu. ILO-ove smjernice su posebno relevantne s obzirom na težnje BiH da ojača zaštitu radnih prava i osigura fer i pravedan tretman za sve radnike, uključujući marginalizovane grupe.

Kontekst obaveza Bosne i Hercegovine prema UNGPBHR, EU CSR Strategiji i ILO standardima oblikuje se težnjama zemlje ka EU integracijama. Kao potencijalna zemlja kandidat za članstvo u EU, BiH ima interes da uskladi svoje politike sa evropskim vrijednostima i principima, uključujući one koji se odnose na korporativnu društvenu odgovornost i ljudska prava. Štaviše, postojeći pravni okvir BiH odražava međunarodne i evropske standarde ljudskih prava u oblastima poput zabrane diskriminacije (Zakon o zabrani diskriminacije i Zakon o ravnopravnosti spolova), radnih prava (zakoni o radu) i poslovnog ponašanja (zakon o privrednim društvima). Međutim, i dalje postoji značajna potreba za ispitivanjem efikasnosti tih zakona u praksi i njihove usklađenosti s principima koji su ugrađeni u UNGPBHR i EU CSR Strategiju.

Globalno, usvajanje i sprovođenje UNGPBHR i sličnih standarda ključni su za stvaranje okruženja u kojem preduzeća djeluju etički, poštuju ljudska prava i doprinose održivom razvoju. Regionalno, kako BiH teži članstvu u EU, usklađivanje svojih poslovnih praksi sa EU standardima postaje ključno ne samo za ispunjavanje kriterija za pristupanje, već i za jačanje kredibiliteta i integriteta zemlje u ispunjavanju obaveze zaštite prava svojih građana. Efikasna implementacija ovih smjernica podržaće nastojanja države u promovisanju odgovornog korporativnog upravljanja, poboljšanju socijalne zaštite i smanjenju rizika od kršenja ljudskih prava u poslovnom sektoru.

Ovo istraživanje je podijeljeno u nekoliko poglavlja, počevši od analize domaćeg zakonodavnog i institucionalnog okvira. Ovo poglavlje ispituje kako postojeći zakoni – poput onih koji se bave radnim pravima, zabranom diskriminacije, zlostavljanjem na radnom mjestu i korporativnim upravljanjem – trenutno održavaju ili ne održavaju principe UNGPBHR i EU CSR Strategije. Nakon toga, procjena stepena usklađenosti fokusiraće se na normativnu usklađenost i kapacitet relevantnih institucija, kao što su sudovi, inspekcije rada i Ombudsman za ljudska prava Bosne i Hercegovine. Ovo poglavlje će također identifikovati oblasti rizika, naročito one koje bi mogle ugroziti produktivnost i društvenu stabilnost ako ne budu adekvatno riješene.

Na kraju, istraživanje sadrži preporuke za poboljšanje trenutnog stanja ljudskih prava u korporativnom sektoru u BiH. Preporuke uključuju potencijalne legislative izmjene, usvajanje sveobuhvatnih politika i razvoj dobrih praksi za promociju ljudskih prava u poslovanju. Poseban naglasak biće stavljen na zaštitu prava na zdravlje, zaštitu životne sredine i rodnu ravnopravnost. Kako bi se osigurao sveobuhvatan pristup, preporuke također obuhvataju oblasti komunikacije, angažovanja medija i edukacije relevantnih sudionika kako bi se stvorilo okruženje u kojem su preduzeća informisana i odgovorna prema očivanju principa zaštite ljudskih prava.

Ovo istraživanje, dakle, ima za cilj pružiti holističko razumijevanje trenutnog stanja i mogućih napredaka u korporativnoj odgovornosti za zaštitu ljudskih prava u Bosni i Hercegovini, naglašavajući izazove i prilike povezane s usklađivanjem nacionalnih praksi sa UNGPBHR i EU CSR Strategijom. Ovo istraživanje također teži doprinijeti široj raspravi o ljudskim pravima u poslovanju, nudeći uvid i strategije za BiH u razvoju društveno odgovornijeg i osvješćenijeg korporativnog okruženja u skladu sa međunarodnim i evropskim standardima.

B. VODEĆA NAČELA UJEDINJENIH NACIJA O POSLOVANJU I LJUDSKIM PRAVIMA

Vodeća načela Ujedinjenih nacija o poslovanju i ljudskim pravima (engl. *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* – UNGPBHR), koja je Savjet za ljudska prava UN-a usvojio 2011. godine, predstavljaju ključni okvir za rješavanje obaveza poštovanja ljudskih prava od strane poslovnih subjekata. Izrađena pod mentorstvom profesora Johna Ruggiea, ova načela označavaju značajan pomak u međunarodnom pravu ljudskih prava, prelazeći sa država kao jedinih nosilaca obaveza na privatni sektor, kao odgovoran akter za zaštitu ljudskih prava. UNGPBHR počivaju na tri osnovna stuba: (1) obaveza države da štiti ljudska prava, (2) odgovornost poslovnih subjekata da poštuju ljudska prava i (3) pristup efektivnom (djelotvornom) pravnom lijeku. Zajedno, ovi stubovi uspostavljaju sveobuhvatan okvir za sprečavanje i ispravljanje kršenja ljudskih prava povezanih s poslovnim aktivnostima, ističući uloge kako državnih tako i poslovnih aktera.

1. Obaveza države da štiti ljudska prava

Prvi stub naglašava obavezu države da štiti ljudska prava od kršenja od strane trećih lica, uključujući preduzeća, unutar svoje teritorije i jurisdikcije. Ova obaveza je ukorijenjena u tradicionalnim (običajnim) normama i međunarodnim instrumentima o ljudskim pravima, koji dodjeljuju državama odgovornost da osiguraju zaštitu pojedinaca i zajednica od kršenja počinjenih od strane državnih i nedržavnih aktera. Međutim, u globalizovanom svijetu gdje preduzeća često djeluju izvan granica jedne jurisdikcije, provođenje ovih obaveza postaje izazovno, posebno kada multinacionalne korporacije posluju u jurisdikcijama sa nerazvijenim mehanizmima kontrole. Da bi operacionalizirale ovu obavezu, UNGPBHR predlažu da države usvoje pravne propise – zakone, javne politike i druge regulative kako bi efikasno upravljali ponašanjem preduzeća radi sprečavanja kršenja ljudskih prava. To uključuje donošenje i provođenje zakona o radu, propisa o zaštiti životne sredine, mjera protiv korupcije i pravila protiv diskriminacije i eksploatacije. Štaviše, načela naglašavaju da bi države trebale razmotriti ekstrateritorijalnu regulaciju, podstičući ih da nadziru međunarodne aktivnosti preduzeća sa sjedištem u njihovoj jurisdikciji. Iako su ekstrateritorijalne obaveze složene i izazvale su značajne rasprave, UNGPBHR sugerišu da obaveza države da štiti ljudska prava može nadilaziti nacionalne granice kada aktivnosti njenih korporacija utiču na druge dijelove svijeta. Pored toga, državama se savjetuje da podrže podizanje svijesti o ljudskim pravima kroz inicijative poput

obuke o ljudskim pravima, ili usvajanje smjernica za procjenu rizika i okvira za korporativnu odgovornost. Ovaj aspekt obaveze države podstiče razvoj mehanizama koji promovišu odgovornost i transparentnost poslovanja, naglašavajući važnost zaštite ljudskih prava u poslovnoj sferi.

2. Korporativna odgovornost za poštovanje ljudskih prava

Drugi stub je korporativna odgovornost za poštovanje ljudskih prava, koja se odnosi na sve poslovne subjekte, bez obzira na pravnu formu, veličinu, sektor, lokaciju ili strukturu. Ova odgovornost je jedinstvena jer ne proizilazi samo iz obavezujućih pravnih normi, već iz društvenih očekivanja da preduzeća ne bi trebala kršiti ljudska prava. Ona predstavlja proaktivan pristup: očekuje se da korporacije identifikuju, spriječe, ublaže i odgovore na potencijalne i stvarne povrede ljudskih prava u kontekstu svojih poslovnih operacija. U okviru ovog stuba, UNGPBHR uvode koncept *due diligence*, proces u kojem preduzeća identifikuju i procjenjuju potencijalne rizike od povreda ljudskih prava, preduzimaju korake za ublažavanje tih rizika i prate rezultate preduzetih mjera. *Due diligence* zahtijeva od preduzeća da se kontinuirano angažuju u procjeni uticaja svojih aktivnosti na ljudska prava, što može obuhvatiti pitanja poput prava radnika u lancima snabdijevanja, diskriminacije ili degradacije zaštite životne sredine koja utiče na likalnu zajednicu. Ova odgovornost za poštovanje ljudskih prava također podrazumijeva da preduzeća moraju imati politike i procese za upravljanje rizicima ljudskih prava i odgovor na identifikovane štete. Efektivne politike uključuju jasne obaveze u zaštiti ljudskih prava koje su ugrađene u strukture korporativnog upravljanja, usklađene s međunarodnim standardima i prilagođene jedinstvenim rizicima svake industrije i kompanije. Načela naglašavaju da ovo nije samo pitanje usklađenosti, već pitanje etike i društvene odgovornosti koje može izgraditi povjerenje i ojačati odnose sa članovima društva u kojem djeluju.

3. Pristup pravnom lijeku

Treći stub, pristup efektivnom (djelotvornom) pravnom lijeku, priznaje da se kršenja ljudskih prava ne mogu uvijek spriječiti i da su potrebni mehanizmi za ispravljanje stanja. Ovaj stub nameće obavezu državi i preduzećima da obezbijede pravne lijekove za žrtve kršenja ljudskih prava povezanih s poslovanjem kako bi mogle tražiti i dobiti pravednu i pravovremenu naknadu. Pravni lijekovi mogu poprimiti različite oblike, uključujući finansijsku naknadu, izvinjenja, rehabilitaciju ili prestanak štetnih praksi. Cilj nije samo odgovoriti na nastalu štetu, već i vratiti žrtve kršenja prava u njihov prvobitni položaj (izvršiti restituciju) koliko god je to moguće. Države su dužne da obezbijede sudske i vansudske mehanizme za pritužbe koji su lako dostupni, efikasni i sposobni da pruže obeštećenje. Međutim, strukturalne prepreke često otežavaju pristup institucionalnim pravnim lijekovima, što uključuje troškove postupka, nedostatak nadležnosti, ograničen pristup pravnoj pomoći i složene procedure. Kako bi se suočile s ovim izazovima, UNGPBHR pozivaju države da uklone prepreke pristupu pravnim lijekovima i da osiguraju da

vansudski mehanizmi budu kredibilni, transparentni i pravedni. Pored državnih mehanizama, UNGPBHR priznaju važnost mehanizama za pritužbe na nivou kompanije koji omogućuju sudionicima da direktno iznose svoje pritužbe preduzećima. Ovi mehanizmi, kada se efikasno implementiraju, omogućavaju preduzećima da u ranoj fazi rješavaju pritužbe, potencijalno sprječavajući eskalaciju sporova i smanjujući štetu za pogođene pojedince.

4. Značaj UNGPBHR i njihov uticaj

UNGPBHR su od svog nastanka imale snažan uticaj na globalno poslovno ponašanje i zaštitu ljudskih prava. One pružaju fleksibilan, ali čvrst okvir za *due diligence* i korporativnu odgovornost, utičući na zakonske okvire i prakse država, ali i interne prakse korporacija. Međunarodne organizacije, regionalna tijela i nacionalne vlade uključili su aspekte UNGPBHR u obavezujuće propise. Na primjer, Direktiva o korporativnom održivom *due diligence*-u Evropske unije i različiti nacionalni zakoni obavezuju preduzeća da procjenjuju i izvještavaju o rizicima za povredu ljudska prava i zaštite životne sredine u okviru redovnog poslovanja. Naglasak na *due diligence* doveo je do povećanog nadzora nad korporativnim lancima snabdijevanja, pri čemu sudionici, uključujući investitore i potrošače, zahtijevaju veću transparentnost i odgovornost. Na ovaj način UNGPBHR jačaju uvjerenje da poštovanje ljudskih prava nije samo pitanje usklađenosti sa međunarodnim obavezama, već i temelj odgovornog i održivog poslovanja u globalizovanoj ekonomiji.

C. STRATEGIJA EVROPSKE UNIJE (EU) O DRUŠTVENO ODGOVORNOM POSLOVANJU (CSR)

Strategija Evropske unije (EU) za društvenu odgovornost preduzeća (CSR) pruža sveobuhvatan okvir za promovisanje odgovornog poslovanja u cijeloj EU. Institucije EU definišu CSR kao odgovornost preduzeća za njihov uticaj na društvo, podstičući ih da integrišu društvene, ekološke, etičke i pravne aspekte u svoje poslovne aktivnosti i osnovne strategije. Ova strategija ne samo da teži podsticanju održivog privrednog rasta, već također promoviše dobrobit zajednice, zaštitu životne sredine i poštovanje ljudskih prava.

1. Pozadina i ciljevi EU strategije za CSR

Predanost EU-a CSR-u formalno je započela sa Zelenom knjigom o CSR-u (*Green Paper for CSR*) objavljenom 2001. godine, kojom su predstavljene strategije za podsticanje preduzeća na društveno odgovorno poslovanje.¹ Do 2011. godine EU je usvojila Obnovljenu strategijom EU za društvenu odgovornost preduzeća (2011-2014), koja je predstavila viziju CSR-a i identifikovala

¹ Green Paper – Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility, Commission of the European Communities, COM(2001) 366 final, 2001. Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0366:FIN:en:PDF>, (13.11.2024).

ga kao sastavni dio dugoročnih društvenih i ekonomskih ciljeva.² Ovaj pristup naglašava ne samo dobrovoljno uključivanje, već i važnost regulatornih mjera kako bi se osiguralo da preduzeća razmatraju svoje uticaje na sve sudionike u procesu poslovanja, uključujući zaposlenike, potrošače, društvene zajednice i životnu sredinu. Kroz Strategiju za CSR, EU nastoji povećati povjerenje javnosti u korporacije, unaprijediti reputaciju preduzeća i smanjiti rizike povezane s neodgovornim ili neetičkim poslovnim praksama.

2. Ključni pravni instrumenti EU koji podržavaju CSR

Nekoliko pravnih instrumenata čini osnovu za provođenje EU strategije za CSR, pokrivajući područja kao što su: ljudska prava, radni standardi, zaštita životne sredine i pažljiva procjena lanca snabdjevanja. Ovi imperativni instrumenti uspostavljaju obaveze za preduzeća i predstavljaju značajne korake prema usklađivanju CSR standarda u cijeloj EU.

a. Direktiva o nefinancijskom izvještavanju (Direktiva 2014/95/EU)

Direktiva o nefinancijskom izvještavanju jedan je od najvažnijih regulatornih alata za CSR u EU. Uvedena 2014. godine, ova Direktiva zahtijeva od velikih preduzeća s više od 500 zaposlenih, kao i određenih javnih ustanova, da objavljuje i izvještava o pitanjima zaštite životne sredine, socijalnim aspektima, ljudskim pravima, te politici protiv korupcije.³ Direktiva 2014/95/EU naglašava transparentnost i odgovornost, obavezujući preduzeća da javno objave informacije koje otkrivaju njihov uticaj na društvo i životnu sredinu. Direktiva 2014/95/EU je 2023. godine zamijenjena Direktivom o korporativnom izvještavanju o održivosti (*Corporate Sustainability Responsibility Directive* – CSRD), koja će proširiti obim obaveznog izvještavanja i zahtijevati od svih velikih preduzeća u EU da objavljuju sveobuhvatne informacije o održivosti.

b. Direktiva o korporativnoj održivosti i pažljivoj procjeni (due diligence) (Direktiva 2024/1760)

Direktiva o korporativnoj održivosti i pažljivoj procjeni (*Directive on Corporate Sustainability Due Diligence* – CSDD) predstavlja značajan korak prema obaveznoj pažljivoj procjeni (*due diligence*) korporacija.⁴ Ova Direktiva zahtijeva od preduzeća da identifikuju, spriječe i ublaže

² A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM/2011/0681 final, 2011. Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52011DC0681>, (13.11.2024).

³ Directive 2014/95/EU of the European Parliament and of the Council of 22 October 2014 amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups, „Official Journal of the European Union“, L 330/1, 15.11.2014. Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095>, (13.11.2024).

⁴ Directive (EU) 2024/1760 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 on corporate Sustainability Due Diligence and Amending Directive (EU) 2019/1937 and Regulation (EU) 2023/2859, „Official Journal of the European Union“, L series, 2024/1760, 05.07.2024. Dostupno na: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401760, (13.11.2024).

negativne uticaje na ljudska prava i životnu sredinu kroz lance snabdjevanja. Ova Direktiva ključna je komponenta CSR okvira EU-a, budući da obavezuje preduzeća da integrišu *due diligence* u svoje operacije, uključujući rizike poput prisilnog rada, degradacije okoline, dječjeg rada i drugih pitanja. Prema CSDD-u, preduzeća će biti odgovorna za direktne i indirektne uticaje, uključujući one povezane sa dobavljačima i podizvođačima. Ova Direktiva također predviđa sankcije i odgovornost za preduzeća koja ne ispunjavaju obveze pažljive procjene (*due diligence-a*), podstičući ih da usvoje proaktivne CSR mjere. CSDD je usklađena s međunarodnim smjernicama, poput UNGPBHR, dodatno učvršćujući predanost EU i država članica poštovanju ljudskih prava unutar poslovnih praksi.

c. Uredba o taksonomiji (Uredba (EU) 2020/852)

Uredba o taksonomiji uspostavlja okvir za klasifikaciju ekonomski održivih aktivnosti, omogućujući investitorima procjenu uticaja svojih ulaganja na životnu sredinu.⁵ Cilj ove uredbe je preusmjeriti kapital prema održivim projektima i udaljiti se od aktivnosti koje štete životnoj sredini, promovisajući tako odgovorne investicijske prakse. Uredba o taksonomiji usklađena je sa strategijom EU CSR-a, budući da podstiče preduzeća na usvajanje ekološki održivih praksi, te zahtijeva od njih objave podatke o svom „ekološkom otisku.“

d. Direktiva o zviždačima (Direktiva (EU) 2019/1937)

Direktiva EU o zviždačima (*EU Whistleblower Directive – EUWD*) pruža zaštitu za pojedince koji prijavljuju kršenja prava EU unutar preduzeća, naročito u područjima relevantnim za CSR, poput javnih nabavki, zaštite životne sredine, prava potrošača i borbe protiv korupcije.⁶ Ova Direktiva obavezuje preduzeća s više od 50 zaposlenih da uspostave sigurne kanale za prijavu i zaštitu zviždača od (potencijalne) odmazde. Direktiva doprinosi CSR-u promovisanjem odgovornosti i transparentnosti u korporacijama te pruža mehanizam za zaposlenike da prijave neetičke ili nezakonite prakse. Štiteći zviždače, Direktiva podstiče kulturu integriteta i omogućuje sudionicima da pozovu preduzeća na odgovornost za radnje koje štete društvu, životnoj sredini ili ljudskim pravima.

e. Evropski zeleni plan i Uredba o klimi (Uredba (EU) 2021/1119)

Evropski zeleni plan (*European Green Deal*) i pripadajuća Uredba o klimi predstavljaju dokumente EU o smanjenju emisija gasova koji uzrokuju efekat „staklene bašte“ i promovisanju

⁵ Regulation (EU) 2020/852 of the European Parliament and of the Council of 18 June 2020 on the Establishment of a Framework to Facilitate Sustainable Investment, and Amending Regulation (EU) 2019/2088, „Official Journal of the European Union“, L 198/13, 22.06.2024. Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020R0852>, (13.11.2024).

⁶ Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the Protection of Persons Who Report Breaches of Union Law, „Official Journal of the European Union“, L 305/17, 26.11.2024. Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1937>, (13.11.2024).

održivog privrednog rasta i razvoja.⁷ Zeleni plan uključuje niz politika koje imaju za cilj učiniti Evropu klimatski neutralnom do 2050. godine, podstičući preduzeća da smanje svoj uticaj na životnu sredinu kao dio svojih CSR obaveza.⁸ Uredba o klimi, koja normira cilj klimatske neutralnosti do 2050. godine, obavezuje preduzeća koja posluju u EU da se pridržavaju propisa o životnoj sredini.

f. Direktiva o korporativnom izvještavanju o održivosti (Direktiva (EU) 2022/2464)

Direktiva o korporativnom izvještavanju o održivosti (CSRD), formalno poznata kao Direktiva (EU) 2022/2464, predstavlja značajan napredak u okviru Evropske unije u pravcu korporativne održivosti i transparentnosti.⁹ Zamjenjujući i proširujući raniju Direktivu o nefinansijskom izvještavanju, CSRD odgovara na sve veći zahtjev za pouzdanim, standardizovanim informacijama o ekološkim, socijalnim i upravljačkim faktorima (*Environmental, Social and Governing* – ESG) korporacija. Uvođenjem specifičnih obaveza za širok spektar subjekata, CSRD ima za cilj unapređenje transparentnosti, podsticanje održivih praksi i pružanje ključnih ESG uvida investitorima i javnosti.

Prošireni obuhvat i primjena: Jedna od ključnih promjena u direktivi je prošireni obim primjene. Sada uključuje sve velike kompanije, bez obzira na to da li su klasifikovane kao javna, mala ili srednja preduzeća. CSRD se također primjenjuje na kompanije koje posluju unutar EU-a, ali imaju sjedište izvan nje, pod uslovom da ispunjavaju određene uslove, utječući na taj način na različite sektore ekonomije.

Sveobuhvatni zahtjevi za ESG izvještavanje: U skladu sa CSRD-om, preduzeća moraju izvještavati o širokom spektru ESG pokazatelja, usklađenih s Evropskim standardima izvještavanja o održivosti (*European Sustainability Reporting Standards* – ESRS). Ovi standardi zahtijevaju da kompanije otkriju detalje o svom ekološkom uticaju, uključujući emisiju ugljen-dioksida, uticaj na biodiverzitet i potrošnju resursa. Socijalni aspekti, poput uslova rada zaposlenih, uticaja na zajednicu i poštovanja standarda ljudskih prava, također su obuhvaćeni. Pored toga, potrebno je dokumentovati prakse upravljanja, uključujući mjere protiv korupcije i zastupljenosti u upravnim odborima.

Princip dvostruke materijalnosti: CSRD uvodi princip „dvostruke materijalnosti“, koji zahtijeva da kompanije izvještavaju o tome kako pitanja održivosti utiču na njihovo poslovanje i kako njihove operacije utiču na ekologiju i društvo. Ovaj dvojni fokus poboljšava transparentnost i

⁷ Regulation (EU) 2021/1119 of the European Parliament and the Council of 30 June 2021 Establishing the Framework for Achieving Climate Neutrality and Amending Regulations (EC) No 401/2009 and (EU) 2018/1999 ('European Climate Law'), „Official Journal of the European Union“, L 243/1, 09.07.2021. Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R1119>, (13.11.2024).

⁸ European Green Deal. Dostupno na: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en, (13.11.2024).

⁹ Directive (EU) 2022/2464 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 Amending Regulation (EU) No 537/2014, Directive 2004/109/EC, Directive 2006/43/EC and Directive 2013/34/EU, as Regards Corporate Sustainability Reporting, „Official Journal of the European Union“, L 322/15, 16.12.2022. Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2464>, (13.11.2024).

odgovornost, podstičući kompanije da razmotre i finansijski aspekt i širi društveni i ekološki uticaj svog poslovanja.

Digitalno i standardizovano izvještavanje: Da bi se olakšao pristup informacijama o održivosti, CSRD nalaže da kompanije podnose digitalne izvještaje Evropskoj jedinstvenoj pristupnoj tački (*European Single Access Point* – ESAP). Ovaj digitalni format izvještavanja ne samo da poboljšava pristupačnost, već i standardizuje podatke među kompanijama, omogućavajući poređenja i doprinos efikasnijem regulatornom nadzoru.

Zahtjevi za osiguranje i verifikaciju: Prema CSRD-u, izvještaji o održivosti kompanija moraju proći eksternu evaluaciju kako bi se provjerila tačnost. Ovaj zahtjev za revizijom naglašava važnost odgovornosti i usklađuje izvještavanje o održivosti s rigoroznošću finansijskog izvještavanja, povećavajući povjerenje među investitorima i zainteresovanim stranama.

Uloga odbora i menadžmenta: Direktiva postavlja obavezu da upravni odbori i menadžment uključe ESG razmatranja u svoje strateško odlučivanje i nadgledaju tačnost i kvalitet izvještavanja o održivosti. Ovaj zahtjev usmjeren na upravljanje osigurava da korporativna odgovornost za održivost počinje na vrhu.

Vremenski okvir implementacije: Implementacija CSRD-a se odvija fazno, počevši od 2024. godine za velike subjekte, koji se nalaze na listingu berze, s dodatnim fazama u 2025. i 2026. godini za manje poslovne subjekte. Ovaj postepeni vremenski okvir ostavlja kompanijama vrijeme da se pripreme za usklađenost, dok se postepeno povećava obim obavezanih subjekata.

D. STANDARDI MEĐUNARODNE ORGANIZACIJE RADA (ILO)

Međunarodna organizacija rada (*International Labour Organization* – ILO) imala je značajnu ulogu u oblikovanju standarda korporativne društvene odgovornosti (CSR), posebno u pogledu radnih prava i socijalne pravde unutar preduzeća. ILO definiše CSR kao dobrovoljnu obavezu preduzeća da uzmu u obzir socijalni uticaj svojih operacija, kako unutar preduzeća, tako i u interakcijama sa zainteresovanim stranama. Iako su inicijative CSR usvojene od strane preduzeća dobrovoljne, one nisu zamjena za pravne obaveze, uloge državnih tijela ili procese kolektivnog pregovaranja. Umesto toga, CSR je pristup koji dopunjuje ove aspekte podstičući etičke i održive prakse koje idu dalje od samog poštovanja zakona.

1. Standardi ILO-a o CSR-u

Učešće ILO-a u CSR-u zasnovano je na osnovnim radnim standardima. Ovi standardi su uglavnom sadržani u dva dokumenta: Deklaraciji ILO-a o osnovnim principima i pravima na radu (*ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*),¹⁰ i Tripartitnoj deklaraciji principa o multinacionalnim preduzećima i socijalnoj politici (*Tripartite Declaration*

¹⁰ ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Organization, 1998 (Amended 2002). Dostupno na: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/ILO_1998_Declaration_EN.pdf, (13.11.2024).

of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy), poznatoj kao MNE Deklaracija.¹¹

Deklaracija ILO-a o osnovnim principima i pravima na radu: Ova Deklaracija obavezuje države članice da poštuju osnovne radne standarde, uključujući slobodu udruživanja, ukidanje prisilnog rada, ukidanje dečijeg rada i nediskriminaciju u zapošljavanju. ILO promoviše ove standarde kao univerzalna ljudska prava i osnovne principe odgovornog korporativnog ponašanja. Za preduzeća, iako ovi standardi nisu direktno obavezujući, oni pružaju okvir za etičke radne prakse unutar njihovog poslovanja, u skladu sa globalnim radnim pravima.

MNE Deklaracija¹²: Ovaj „vodič“, upućen nacionalnim vladama, poslodavcima i radnicima, pruža skup preporuka o društveno odgovornom poslovanju, sa fokusom na radne prakse. Podstiče preduzeća, naročito multinacionalne korporacije, da deluju odgovorno poštujući prava radnika, promovišući fer zapošljavanje i angažujući se u konstruktivnim industrijskim i proizvodnim odnosima. MNE Deklaracija usklađuje principe CSR-a sa radnim standardima ILO-a, podržavajući društveno odgovorno ponašanje koje takođe doprinosi održivom razvoju.

ILO je razvila inicijative i alate kako bi pomogla preduzećima da integrišu ove radne standarde u svoje CSR strategije. Na primer, ILO je uspostavila *CSR Helpdesk for Business on International Labour Standards* koji pomaže preduzećima da razumiju i primjene prakse CSR-a u skladu sa međunarodnim radnim standardima. Također, ILO nudi resurse i savjete o održavanju fer i sigurnih radnih praksi u globalizovanoj ekonomiji.

2. Odnos između ILO-a i CSR-a

Učešće ILO-a u CSR-u temelji se na njegovoj tripartitnoj strukturi, koja okuplja predstavnike vlade, poslodavaca i radnika kako bi se bavili pitanjima vezanim za rad. Ovaj saradnički pristup je ključan u CSR-u, jer pomaže u podsticanju socijalnog dijaloga i saradnje između različitih zainteresovanih strana, osiguravajući da korporativne prakse poštuju radna prava i doprinose socijalnoj dobrobiti. Učešće ILO-a u inicijativama vezanim za CSR odražava njegov širi cilj promocije dostojanstvenog rada i održivog ekonomskog rasta. Uticaj ILO-a na CSR se proširuje i na saradnju sa globalnim inicijativama. Na primjer, 2000. godine, ILO se pridružio Globalnom paktu Ujedinjenih nacija, koji podstiče preduzeća da usvoje društveno odgovorne politike. Kroz ovo partnerstvo, ILO je pomogao u oblikovanju smjernica CSR-a koje naglašavaju radna prava, usklađujući korporativne ciljeve sa društvenim ciljevima. Također, Svjetska komisija ILO-a za

¹¹ Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, International Labour Organization, 1977 (Amended 2000, 2006 and 2017). Dostupno na: <https://www.ilo.org/media/365271/download>, (13.11.2024).

¹² Međunarodna organizacija rada ima pripremljen okvir za usmjeravanje poslovanja preduzeća koja žele da poštuju načela sadržana u međunarodnim standardima rada, kao dodatak svojim obavezama propisanim zakonom. To je *Tripartitna Deklaracija o principima u vezi sa multinacionalnim preduzećima i socijalnom politikom*, a koja se uglavnom naziva Deklaracija o multinacionalnim preduzećima (ili MNE Deklaracija).

socijalnu dimenziju globalizacije istakla je značaj CSR-a u rješavanju nejednakosti unutar globalne ekonomije. Njeni izvještaji naglašavaju da CSR treba da doprinosi pravednom rastu i fer radnim praksama izvan granica država. U skladu sa ovim preporukama, CSR je 2006. godine pokrenuo inicijativu „*CSR In-Focus Initiative*“ kako bi promovisao MNE Deklaraciju kao standard odgovornog poslovnog ponašanja. Ova inicijativa odražava posvećenost ILO-a da učini CSR praktičnim alatom za promociju radnih prava na globalnom nivou.

3. Uticaj standarda ILO-a na CSR

Iako standardi ILO-a nisu pravno-obavezujući za preduzeća, oni pružaju osnovni okvir koji utiče na mnoge prakse CSR-a, posebno one koje usvajaju multinacionalna preduzeća. Standardi ILO-a postali su referentna tačka za različite kodekse ponašanja CSR-a, usmjeravajući preduzeća prema praksama koje su u skladu sa radnim pravima i etičkim standardima zapošljavanja. Na primjer, kodeksi ponašanja koje preduzeća kreiraju za dobavljače ili zaposlene često se pozivaju na principe ILO-a o fer platama, sigurnim radnim uslovima i pravima radnika. Zalaganje ILO-a za socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje također pojačava društvenu dimenziju CSR-a. Podsticanjem preduzeća da se angažuju u otvorenom dijalogu sa sindikatima i radnicima, ILO pomaže u stvaranju radnog okruženja u kojem su poštovana prava zaposlenih, što dovodi do stabilnijeg i kooperativnijeg radnog mjesta. Pored toga, putem svog *CSR Helpdesk*-a i drugih resursa, ILO pomaže preduzeća sa znanjem i alatima potrebnim za efikasnu implementaciju odgovornih poslovnih praksi.

E. KONTEKST OBAVEZA BOSNE I HERCEGOVINE KA IMPLENETACIJI UNGP I EU CSR

Bosna i Hercegovina (BiH), kao zemlja koja teži članstvu u EU i usklađuje svoj okvir sa evropskim i međunarodnim standardima ljudskih prava, suočava se sa specifičnim obavezama u vezi sa implementacijom UNGPBHR i EU CSR. Ovi okviri mogu poslužiti Bosni i Hercegovini kao okvir za pravne, institucionalne i praktične mjere, koje osiguravaju da preduzeća poštuju ljudska prava, promovišu transparentnost i integrišu društveno odgovorno poslovanje u skladu sa globalnim i EU standardima. Put ka pridruživanju EU podrazumijeva značajno usklađivanje sa zakonodavstvom EU i normama ljudskih prava, čime implementacija UNGPBHR i EU CSR strategije postaje ključna za socio-ekonomski i pravni razvoj BiH.

1. UNGPBHR: Osnovne obaveze za Bosnu i Hercegovinu

UNPGs, strukturirani oko okvira „Zaštita“, „Poštovanje“ i „Pravo na pravni lijek“, nude mapu puta za države i kompanije u održavanju standarda ljudskih prava.

U okviru prvog stuba UNGP-a, koji naglašava obavezu države da štiti ljudska prava, Bosna i Hercegovina je obavezna da osigura pravno i regulatorno okruženje koje spriječava kršenje ljudskih prava od strane kompanija. To uključuje donošenje novih ili izmjene postojećih zakona

kako bi kompanije bile odgovorne za radnje koje mogu naškoditi pojedincima ili zajednicama. Postojeći zakoni u BiH, kao što su sva četiri zakona o radu, zatim Zakon o zabrani diskriminacije, Zakon o ravnopravnosti spolova i zakoni o zaštiti od zlostavljanja na radu, već podržavaju aspekte ove odgovornosti. Međutim, potrebna je sveobuhvatna procjena kako bi se utvrdilo da li ovi zakoni u potpunosti odgovaraju standardima propisanim UNGP-ima, posebno u oblastima kao što su korporativna dužna pažnja, radnička prava i upravljanje lancem snabdijevanja.

Drugi stub, odnosno korporativna odgovornost za poštovanje ljudskih prava, zahtijeva od kompanija u BiH da usvoje (ili unaprijede) interne politike koje spriječavaju i ublažavaju moguće negativne uticaje na ljudska prava. Očekuje se da kompanije provode dužnu pažnju u pogledu ljudskih prava, proces koji uključuje identifikaciju, prevenciju i ublažavanje rizika po ljudska prava. Iako BiH trenutno nema zakonodavstvo koje obavezuje sprovođenje dužne pažnje u pogledu ljudskih prava, usvajanje UNGPBHR u zemlji podrazumeva postepeni napredak ka usvajanju propisa ili smjernica koje podstiču kompanije da primjene praksu dužne pažnje.

Treći stub UNGPBHR naglašava pravo na pristup pravnim lijekovima za pojedince ili zajednice koje su oštećene poslovanjem privrednih društava. BiH mora osigurati da njen pravni sistem omogući pristupačne, povoljne i efikasne pravne lijekove za one koji trpe kršenja ljudskih prava povezane sa preduzećima i njihovim aktivnostima. Ovo podrazumijeva jačanje kapaciteta pravosuđa za rješavanje slučajeva koji se odnose na korporativne zloupotrebe te jačanje nezavisnih institucija kao što su inspekcije ili Institucija Ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine, sa ciljem realizacije prava pojedinaca na pravdu i obeštećenje.

3. Uticaj EU CSR strategije u procesu pridruživanja Bosne i Hercegovine Evropskoj uniji

EU CSR strategija, posebno kroz instrumente kao što su Direktiva o nefinansijskom izveštavanju, Direktiva o korporativnoj održivosti i dužnoj pažnji, Direktiva o korporativnom izvještavanju o održivosti i Direktiva o zaštiti uzbunjivača, može imati značajan uticaj na BiH u njenom nastojanju da se uskladi sa EU standardima. S obzirom na to da je BiH kandidat za članstvo u EU, mora postepeno prilagoditi svoje politike i prakse onima u državama članicama EU, uključujući i one koje se odnose na CSR.

Direktiva o izvještavanju o korporativnoj održivosti (CSRD), obavezuje kompanije da objavljuju informacije o pitanjima zaštite životne sredine, društvenim pitanjima i ljudskim pravima. Ove mjere bi podstakle kompanije u BiH, posebno veće kompanije i preduzeća od javnog interesa, da javno objavljuju informacije o svom uticaju na životnu sredinu i društvo, čime se izgrađuje povjerenje i odgovornost u korporativnom sektoru.

Direktiva o korporativnoj održivosti i dužnoj pažnji (*due diligence*) također predstavlja važan standard. Ova Direktiva zahteva od kompanija da identifikuju, spriječe i ublaže rizike po ljudska prava i životnu sredinu u okviru svojih operacija i lanaca snabdijevanja. Kao dio procesa usklađivanja sa EU, BiH će biti suočena sa zahtjevom da uvede zakonodavne ili regulatorne okvire koji podstiču ili obavezuju provođenje korporativne dužne pažnje, usklađujući se sa UNGPBHR i EU CSR standardima. Ovaj korak bi ne samo osigurao korporativnu odgovornost, već bi i smanjio rizike povezane sa degradacijom životne sredine, kršenjima radničkih prava i kršenjem ljudskih prava u poslovanju.

Pored toga, Direktiva EU o zaštiti uzbunjivača naglašava važnost sigurnih kanala za prijavljivanje i zaštitu uzbunjivača koji otkrivaju korporativne zloupotrebe. Implementacija sličnih zaštitnih mjera u BiH bi povećala transparentnost i pružila mehanizme za pozivanje kompanija na odgovornost za neetičko ili nezakonito ponašanje. Zaštitom uzbunjivača, BiH može promovisati kulturu integriteta u poslovnom sektoru i osnažiti zaposlene da prijavljuju zloupotrebe bez straha od odmazde.

II. DOMAĆI PRAVNI I INSTITUCIONALNI OKVIR

Implementacija UNGP-a i EU CSR strategije u BiH predstavlja i izazov i priliku. Pravni i institucionalni okvir zemlje zahtjeva značajno unapređenje kako bi zadovoljio standarde postavljene ovim instrumentima. Dok određeni zakoni, kao što su Zakon o zabrani diskriminacije i zakoni o radu, podržavaju aspekte CSR, pravni okvir za CSR na bilo kojem nivou vlasti, bilo na državnom, bilo na entitetskom, još uvijek ne postoji. Harmonizacija domaćeg poslovnog i institucionalnog okruženja sa EU standardima je od suštinskog značaja za BiH, ne samo zbog implikacija na ljudska prava, već i za olakšavanje procesa pridruživanja EU. EU CSR strategija i UNGPBHR nude BiH priliku da uspostavi društveno odgovornije poslovno okruženje. Usklađenost sa ovim okvirima u skladu je sa opredeljenjem BiH za integraciju u EU, dok istovremeno koristi društvu promovišući transparentnost, jačanje korporativne odgovornosti i podsticanje održivog ekonomskog rasta. Pored toga, implementacija CSR standarda može poboljšati međunarodni ugled zemlje, privući strane investicije i izgraditi povjerenje među potrošačima, zaposlenima i drugim zainteresovanim stranama.

Bosna i Hercegovina je asimetrična federacija sa dvije federalne jedinice – entiteta: Republike Srpske (centralizovani entitet) i Federacije Bosne i Hercegovine (federalizovani entitet), i jednog distrikta – Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, kao jedinice lokalne samouprave sa posebnom autonomijom. Sljedstveno ovakvom uređenju, postoji podjela nadležnosti između države i entiteta, odnosno distrikta, u vezi uređivanja različitih odnosa. Između ostalog, radni odnosi i zakonodavstvo kojim se uređuje rad i djelovanje poslovnih subjekata su u nadležnosti entiteta, odnosno distrikta. Pored toga, entiteti imaju svoje ustave sa proklamovanim ljudskim pravim i slobodama, dok se Statut Brčko distrikta Bosne i Hercegovine poziva direktno na sva prava proklamovana Ustavom Bosne i Hercegovine. Svi konstitutivni dokumenti u Bosni i Hercegovini

– Ustav Bosne i Hercegovine, Ustav Republike Srpske, Ustav Federacije Bosne i Hercegovine i Statut Brčko distrikta Bosne i Hercegovine – prepoznaju ljudska prava i osnovne slobode kao urođena svakom pojedincu u Bosni i Hercegovini bez obzira na to da li su državljani Bosne i Hercegovine ili nisu, kao i bez obzira na njihove lične karakteristike.

A. USTAVNA NAČELA

Ustav Bosne i Hercegovini najviši je pravni akt u Bosni i Hercegovini.¹³ U Premabuli ovog akta navodi odlučnost da se u Bosni i Hercegovini osigurava puno poštovanje međunarodnog humanitarnog prava, te opredijeljenost poštovanja Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima, međunarodnih ugovora o građanskim i političkim te ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima i drugim međunarodnim instrumentima. Član II/1. Ustava Bosne i Hercegovine propisuje da će Bosna i Hercegovina, kao i oba entiteta, obezbijediti najviši nivo međunarodno priznatih ljudskih prava i osnovnih sloboda, dok član II/2. Ustava Bosne i Hercegovine predviđa neposrednu primjenu Evropske konvencije o ljudskim pravima na teritoriji Bosne i Hercegovine. Ovo se ne odnosi samo na sami tekst Evropske konvencije, nego i na standarde i praksu ustanovljenu od strane Evropskog suda za ljudska prava. Dakle, sastavni dio ustavno-pravnog sistema Bosne i Hercegovine je i konvencijski sistem zaštite ljudskih prava. Pored toga, Aneks I Ustava Bosne i Hercegovine sadrži niz međunarodnih instrumenata za zaštitu ljudskih prava koji će se neposredno primjenjivati na teritoriji Bosne i Hercegovine. Članom II/4. Ustava Bosne i Hercegovine utvrđen je princip nediskriminacije, odnosno da je uživanje prava i sloboda, predviđenih Ustavom Bosne i Hercegovine ili međunarodnim sporazumima navedenim u Aneksu I Ustava Bosne i Hercegovine, obezbjeđeno svim licima u Bosni i Hercegovini bez diskriminacije po bilo kojoj osnovi kao što su pol, rasa, boja, jezik, vjeroispovijest, političko ili drugo mišljenje, nacionalno i socijalno porijeklo ili povezanost sa nacionalnom manjinom, imovina, rođenje ili drugi status.

Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima garantuje pravo na rad; unapređenje; pravičnu zaradu bez ikakve razlike, a posebno žene moraju da imaju garanciju kako uslovi njihovog rada nisu gori od uslova koje imaju muškarci, te da primaju istu nagradu za isti rad; sindikalno organizovanje i štrajk; specifična prava žena u pogledu majčinstva i radnih prava. Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava priznao je u svojim Zaključnim zapažanjima o BiH¹⁴ mnoge nedosljednosti u implementaciji Međunarodnog pakta o ESK pravima u BiH, kao što su: niska stopa zaposlenosti, nesrazmjerno visoka stopa nezaposlenosti žena i prevalencija profesionalne horizontalne i vertikalne segregacije prema polu, što odražava stereotipnu percepciju uloge muškaraca i žena u porodici i društvu. Odbor apeluje na Vladu da preduzme

¹³ Ustav Bosne i Hercegovine, Aneks IV Opšteg okvirnog sporazuma za mir u Bosni i Hercegovini i „Službeni glasnik Bosne i Hercegovine“, br. 25/2009 – Amandman I.

¹⁴ Komitet UN-a za ekonomska, socijalna i kulturna prava, Izvještaj države: Bosna i Hercegovina, 24. januar 2013, E/C.12/BIH/CO/2.

sveobuhvatnu reformu za osnaživanje žena putem rodno osjetljive politike rada u cilju zapošljavanja žena u netradicionalnim profesijama, poboljšanja njihovog pristupa stručnom i tehničkom obrazovanju i osiguravanja jednakih uslova rada, ali i da analizira odlučujuće faktore za ulazak žena na tržište rada i ostanak na njemu, uključujući i neformalnu ekonomiju, kao i sociokulturne faktore koji utiču na profesionalne izbore žena. Kada je riječ o manjinskim pravima, Izvještaj Evropske komisije o BiH za 2020. godinu takođe naglašava da zakonodavni sistem ne reguliše socijalna i ekonomska prava istopolnih parova, uključujući pravo na porodični život.

U Zaključnim razmatranjima CEDAW Komiteta izražava se zabrinutost zbog niske zastupljenosti žena na tržištu rada, visokog stepena nezaposlenosti obrazovanih žena te uvriježenih obrazaca prakse direktne i indirektno diskriminacije žena u državnim i privatnim preduzećima u pogledu zapošljavanja, unapređenja, plaćanja, zaštite materinstva i otkaza, kao i seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja – kao i zbog velike koncentracije zapošljavanja žena u određenim sektorima i u „sivoj ekonomiji“, uključujući ugovore o radu na određeno vrijeme.¹⁵ U Zaključnim zapažanjima Komiteta za 2019. ponovo se ističe zabrinutost zbog i dalje niske zastupljenosti žena na tržištu rada, uključujući trajni rodni jaz u platama te horizontalnu i vertikalnu profesionalnu segregaciju; nesrazmjerno velikog broja žena koje se bave neplaćenim radom u poljoprivredi i kućanskim poslovima; nedostatka specifičnih strategija zapošljavanja direktno usmjerenih na žene, posebno one koje pripadaju grupama u nepovoljnom položaju; dispariteta u porodiljskim naknadama; neplaćenih socijalnih doprinosa od strane poslodavaca, što ugrožava beneficije penzionog i zdravstvenog osiguranja žena, kao i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu.¹⁶

Analizirajući ustavna načela Bosne i Hercegovine u kontekstu UNGPBHR i okvira korporativne društvene odgovornosti Evropske unije (EU CSR) utvrđeno je da je ustavno-pravni sistem Bosne i Hercegovine usklađen s međunarodnim normativima ljudskih prava, te da pruža dobar osnov za dalju integraciju standarda poslovanja i ljudskih prava. Član II/2. Ustava osigurava da Evropska konvencija o ljudskim pravima ima direktnu primjenu u BiH, ugrađujući zaštitu prava i standarde koje je uspostavio Evropski sud za ljudska prava. Ova ustavna odredba uspostavlja osnovu za integraciju principa EU CSR, budući da CSR podrazumijeva poštovanje prava i osnovnih sloboda sadržanih u konvencijskom sistemu, posebno u oblasti borbe protiv diskriminacije, radnih prava i zaštite životne sredine.

¹⁵ *Alternativni CEDAW izvještaj – Izvještaj organizacija civilnog društva o implementaciji zaključaka i preporuka CEDAW komiteta za Bosnu i Hercegovinu 2013–2017, str. 81–87.*

¹⁶ Komisija za eliminaciju diskriminacije nad ženama, Zaključna zapažanja o šestom periodičnom izvještaju Bosne i Hercegovine, 2019, Dostupno na BHS jezicima: https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2019/11/CEDAW-C-BIH-Concluding-Observations-6_AsAdopted.pdf.

Odredba o nediskriminaciji iz člana II/4. Ustava odražava temeljni princip UNGPBHR da preduzeća moraju izbjegavati izazivanje ili doprinositi štetnim uticajima na ljudska prava i poštovati nediskriminatornu praksu. Ova odredba je također usklađena s naglaskom EU CSR na jednakom tretmanu u zapošljavanju i održivom razvoju, omogućavajući snažnije okvire za korporativnu odgovornost za diskriminaciju. Pored toga, Aneks I Ustava objedinjuje različite međunarodne instrumente o ljudskim pravima, nalažući njihovu direktnu primjenu u BiH. Ovaj pristup odražava poziv UNGPBHR i EU CSR prema vladama da poštuju ljudska prava u poslovnim operacijama, bilo putem zakonskih mjera, javnih politika ili implemetacije zakona putem pravosudnih i drugih organa za provođenje zakona.

Zajedno, ove odredbe daju BiH ustavnu i zakonsku osnovu za integraciju standarda UNGPBHR i EU CSR u svoj pravni i poslovni pejzaž, utirući put za pristup korporativnom upravljanju i društvenoj odgovornosti. Za dalje korake, BiH bi mogla razmotriti donošenje novih posebnih propisa ili izmjene i dopune postojećih za operacionalizaciju ovih principa, usklađivanje korporativnih aktivnosti sa međunarodnim obavezama u vezi sa ljudskim pravima i osiguranje djelotvornih mehanizama nadzora i pravnih lijekova.

Ustavi entiteta – Republike Srpske i Federacije Bosne i Hercegovine predviđaju, također široku lepezu načela i širok katalog prava u ovom kontekstu. Tako, Ustav Republike Srpske, u članu 5. Propisuje, *inter alia*, da se ustavno uređenje Republike Srpske zasniva na garantovanju i zaštiti ljudskih sloboda i prava u skladu sa međunarodnim standardima, vladavini prava i tržišnoj privredi. Pored toga, Ustav Republike Srpske posebno garantuje ravnopravnost i jednakost građana (član 10), pravo na sudsku i izvansudsku zaštitu prava i pravo na pravni lijek (član 16), pravo na zdravu životnu sredinu (član 35), pravo na rad (član 39), pravo na sindikalno djelovanje (član 41) i druga prava koja direktno ili indirektno tangiraju okvir UNGPs i EU CSR-a. Slično tome, Ustav Federacije Bosne i Hercegovine, u svom članu II/A/2. posebno garantuje, između ostalog, sljedeća prava: jednakost pred zakonom, zabranu svake diskriminacije, slobodu osnivanja sindikata, slobodu na rad i druga prava relevantna za UNGPBHR i EU CSR okvir. Pored toga, Ustav Federacije Bosne i Hercegovine (u istom članu) obavezuje institucije ovog entiteta da osiguraju primjenu najvišeg nivoa međunarodno priznatih prava i sloboda utvrđenih u dokumentima navedenim u Aneksu Ustava. Time je Federacija Bosne i Hercegovine sebi postavila dodatnu obavezu poštovanja međunarodnih instrumenata za zaštitu osnovnih ljudskih prava i sloboda.

B. POZITIVNO ZAKONODAVSTVO

Na državnom nivou od značaja je analizirati dva zakona, i to: Zakon o zabrani diskriminacije,¹⁷ i Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini.¹⁸

¹⁷ Zakon o zabrani diskriminacije, „Službeni glasnik Bosne i Hercegovine“, br. 59/2009 i 66/2016.

¹⁸ Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini, „Službeni glasnik Bosne i Hercegovine“, br. 32/2010.

U kontekstu analize Zakona o zabrani diskriminacije u svjetlu UNGPBHR, nužno je fokusirati se na tri glavna stuba : obavezu države da štiti, odgovornost kompanija da poštuju ljudska prava i pristup pravnom lijeku. UNGPBHR naglašavaju da države moraju štititi ljudska prava unutar svoje teritorije i nadležnosti, uključujući poslovne aktivnosti.

Zakon o zabrani diskriminacije usklađen je s ovim principom u mjeri u kojoj zabranjuje diskriminaciju u različitim oblastima, poput zapošljavanja, zdravstvene zaštite i obrazovanja. Međutim, zakon nema eksplicitne odredbe koje direktno regulišu ponašanje poslovnih subjekata u odnosu na ljudska prava, konkretno poslovnih subjekata koji ne raspolažu javnim ovlaštenjima. Jačanje zakona moglo bi uključivati dodavanje obaveza za kompanije, posebno velike korporacije, da provode *due diligence* u oblasti ljudskih prava kako bi spriječile diskriminaciju.

Nadalje, UNGPBHR preporučuju da kompanije poštuju ljudska prava izbjegavajući štetu i rješavajući negativne posljedice. Zakon o zabrani diskriminacije indirektno podržava ovo pružajući pravni okvir protiv diskriminacije, ali ne tretira specifično odgovornost kompanija u kontekstu ljudskih prava niti zahtijeva od kompanija provođenje *due diligence* postupaka. Buduće izmjene i dopune ovog zakonodavstva bi mogle biti usmjerene na uvođenje jasnijih očekivanja za poslovne subjekte, s potencijalnim zahtjevom da razviju interne politike za identifikaciju i ublažavanje rizika od diskriminacije.

Pored toga, UNGPBHR zagovaraju efikasne pravne lijekove za one koji su pogođeni kršenjima ljudskih prava povezanih s poslovanjem. Iako zakon predviđa mehanizme za rješavanje pritužbi na diskriminaciju, oni bi mogli biti prošireni kako bi obuhvatili slučajeve u kojima su kompanije odgovorne za kršenja ljudskih prava. Poboljšanje pristupa sudskim i vansudskim pravnim lijekovima za slučajeve diskriminacije povezane s poslovanjem dovelo bi do veće usklađenosti zakona sa UNGPBHR. Ovo bi moglo uključivati uvođenje novih vansudskih mehanizama za pritužbe ili jačanje postojećih procesa, konkretno Agencije za mirno rješavanje radnih sporova i Ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine čije bi odluke u odnosu na poslovne subjekte mogle dobiti obavezujuće pravno dejstvo, radi bržeg i pristupačnijeg rješavanja. S tim u vezi, kako bi se poboljšala usklađenost sa UNGPBHR, Zakon o zabrani diskriminacije mogao bi biti unaprijeđen:

- Eksplicitnim uključivanjem zahtjeva za *due diligence* u oblasti ljudskih prava za poslovne subjekte kako bi procijenili i smanjili rizike od diskriminacije.
- Kreiranjem specifičnih smjernica ili propisa za kompanije kako bi ispunile odgovornost da poštuju ljudska prava.
- Jačanjem pristupa pravnim lijekovima razvijanjem mehanizama za pritužbe i rješavanje pritužbi koje uključuju poslovne subjekte.

Dakle, iako Zakon o zabrani diskriminacije pruža osnovni okvir protiv diskriminacije, potrebne su dodatne promotivne akcije i edukativne kampanje koje bi za cilj imale promjenu ponašanja na bazi stvorene percepcije i konteksta prihvatljivosti ili neprihvatljivosti praksi i ponašanja u poslovnom okruženju, a koji (kontekst) je utvrđen gore pomenutim međunarodnim dokumentima (deklaracijama, konvencijama i direktivama). U tom cilju, bilo bi poželjno uspostaviti i institucionalnu saradnju između različitih subjekata koji daju doprinos usklađivanju praksi sa UNGPBHR i EU CSR u okviru svog mandata, kao što su institucije za zaštitu ljudskih prava, agencije za rješavanje radnih sporova, sindikati i udruženja poslodavaca.

Kao i u slučaju Zakona o zabrani diskriminacije, metodologija analize u kontekstu Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini je slična. UNGPBHR predvišaju da države moraju aktivno štititi ljudskih prava, uključujući ona koja se odnose na diskriminaciju na osnovu spola, unutar njihove nadležnosti. Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini u skladu je s ovim principom jer zabranjuje diskriminaciju na osnovu pola u različitim sektorima, uključujući zapošljavanje, zdravstvenu zaštitu i obrazovanje. Međutim, iako se pomenuti zakon ne bavi specifično ulogom poslovnog sektora u očuvanju ravnopravnosti spolova niti postavlja očekivanja za kompanije u vezi s proaktivnim sprečavanjem diskriminacije na osnovu spola, u svojim prvim odredbama propisuje da se garantuju jednake mogućnosti i ravnopravan tretman i u javnoj i u privatnoj sferi. Nadalje, UNGPBHR zahtijevaju da kompanije poštuju ljudska prava, što uključuje izbjegavanje doprinosa diskriminaciji na osnovu pola i osiguravanje jednakosti. Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini pruža dobru osnovu definišući ravnopravnost spolova i zabranjujući diskriminaciju, ali ne sadrži odredbe koje su direktno usmjerene na odgovornost kompanija da poštuju ljudska prava u smislu ravnopravnosti spolova. Da bi kompanije bile u prilici da u većoj mjeri i redovno procjenjuju svoje interne politike i procedure u vezi sa ravnopravnošću spolova u skladu sa UNGPBHR, bilo bi poželjno organizovati promociju Zakona o ravnopravnosti spolova uz predstavljanje primjera dobre prakse u kontekstu rada u privatnom sektoru, što do sada nije bilo organizovano u Bosni i Hercegovini. Dodavanje zahtjeva za *due diligence* vezanih za nediskriminaciju moglo bi pomoći u prevenciji i rješavanju problema vezanih za rodnu ravnopravnost u poslovnim operacijama. Kako bi se u potpunosti ispunili standardi Evropske unije (EU) u ovom području, pravni okvir još uvijek zahtijeva dalje poboljšanje. Naročito zahtijeva poboljšanje u pogledu zaštite radnika, što uključuje zaštitu od diskriminacije. U međuvremenu, provedba zakona o radu i dalje je neadekvatna. Iako se zakoni o radu unutar zemlje bave pitanjem nediskriminacije na radu, te postoji Strategija zapošljavanja Republike Srpske 2021-2027, ne postoje strategije ili akcijski planovi posebno namijenjeni problematici postojanja diskriminacije pri zapošljavanju. Stoga se preporučuje usvajanje strategije zapošljavanja kao okvira politike, uz osiguranje dodatnih kapaciteta za njeno provođenje i praćenje.

Naposlijetku, UNGPBHR naglašavaju važnost pružanja efikasnih pravnih lijekova za pojedince suočene sa kršenjima ljudskih prava. Zakon o ravnopravnosti spolova predviđa mehanizme za

pojedince da traže pravnu zaštitu u slučajevima diskriminacije, ali ovi mehanizmi bi mogli biti dodatno razvijeni kako bi se efikasno odgovorilo na situacije koje uključuju diskriminaciju u poslovnim subjektima. Jačanjem vansudskih mehanizama ili stvaranjem specijalizovanih procedura koje olakšavaju rješavanje slučajeva diskriminacije na osnovu pola unutar poslovnog okruženja, mogla bi se poboljšati usklađenost sa UNGPBHR. Kao prvi korak, bilo bi poželjno uspostaviti institucionalnu saradnju između vansudskih mehanizama za zaštitu ljudskih prava u poslovnom sektoru, radi što efikasnije realizacije prava na pravni lijek. Na taj način bi se izbjeglo gomilanje administracije i obaveza kreiranja novih institucija (kao što je Ombudsmen za biznis/poslovni sektor) ili nametanje dodatnih obaveza poslovnim subjektima.

Kako se UNGPBHR i EU CSG primarno odnose na poslovne subjekte, važno je naglasiti da se propisi kojima se uređuje se osnivanje privrednih društava, upravljanje društvima, njihovo povezivanje i reorganizacija (statusne promjene i promjene pravne forme privrednih društava) i likvidacija privrednih društava na nivou nadležnosti entiteta, odnosno distrikta. Prema tome, tri su relevantna zakona: Zakonom o privrednim društvima (u Republici Srpskoj),¹⁹ Zakon o privrednim društvima (u Federaciji Bosne i Hercegovine),²⁰ i Zakon o preduzećima Brčko distrikta Bosne i Hercegovine.²¹ Pored toga navedenog, ovi zakoni obuhvataju osnovne strukture korporativnog upravljanja, kao što su definisanje uloga direktora, upravnih i nadzornih odbora, prava osnivača, vlasnika i drugih lica, kao i odgovornosti rukovodilaca. Međutim, odredbe ovih zakona uopšteno sadrže obaveze organa upravljanja preduzeća (u najširem smislu), ali nemaju eksplicitno pominjanje odgovornosti prema ljudskim pravima ili šire korporativne društvene odgovornosti kako to zahtjeva EU CSR.

S tim u vezi, a radi usaglašavanja sa UNGPBHR i EU CSR neophodno je navedena tri zakona koji regulišu rad poslovnih subjekata izmijeniti i nadopuniti u pogledu odredaba o upravljanju na način da obavežu organe upravljanja da u proces donošenja odluka uključe razmatranje uticaja poslovnih subjekata na zaštitu ljudskih prava. Također, treba uključiti procese koji se odnose na *due diligence*, posebno u sektorima visokog rizika, kako bi se procijenili, spriječili i rješavali potencijalni uticaji na ljudska prava.

Pored finansijske transparentnosti i redovnih obaveza izvještavanja (poput godišnjeg finansijskog izvještaja ili revizorskog izvještaja), čime se promoviše odgovornost prema osnivačima i vlasnicima, dakle onima koji imaju nepsredan finansijski interes od poslovnog subjekta, trebalo bi razmotriti i objavljivanje informacija koje se odnose na socijalne ili ekološke uticaje ili uticaje na ljudska prava u cjelini. Ovakav zahtjev neophodno je ograničiti na velike firme, akcionarska društva ili korporacije, obzirom da mala ili srednja preduzeća nemaju uvijek

¹⁹ Zakon o privrednim društvima, „Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 127/2008, 58/2009, 100/2011, 67/2013, 100/2017, 82/2019 i 17/2023.

²⁰ Zakon o privrednim društvima, „Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine“, br. 81/2015 i 75/2021.

²¹ Zakon o preduzećima Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, „Službeni glasnik Brčko distrikta Bosne i Hercegovine“, br. 49/2011 – prečišćeni tekst i 11/2020.

neophodne resurse za takvo nešto. Nedostatak takvih odredbi u relevantnom zakonodavstvu ograničava usklađenost sa ciljevima transparentnosti UNGPBHR i EU CSR-a. U tom pravcu bi trebalo izmijeniti postojeće zakone kako bi se od poslovnih subjekata zahtjevalo da izvještavaju o socijalnim i ekološkim uticajima, naporima u vezi sa dužnom pažnjom (*due diligence*-om) u oblasti ljudskih prava i inicijativama korporativne društvene odgovornosti (CSR). Neophodno je unijeti odredbe koje se odnose na implementaciju zahtjeva za nefinansijsko izvještavanje u skladu sa Direktivom EU o nefinansijskom izveštavanju, uključujući informacije o ekološkim, socijalnim i upravljačkim faktorima (ESG).

U skladu sa trećim stubom UNGPBHR bilo bi poželjno u zakonodavstvo uključiti odredbe koje zahtevaju da poslovni subjekti uspostave interne mehanizme za pritužbe koji su dostupni svim pogođenim stranama – zaposlenima, pojedincima i društvenoj zajednici u kojoj poslovni subjekt djeluje.

Kroz postojeći zakonski okvir bilo bi opželjno stimulisati poslovne subjekte na proaktivne mjere u pogledu zaštite životne sredine, u skladu sa ciljevima održivosti EU CSR. S tim u vezi, poslovni subjekti koji uspostave održive prakse uključivanjem zahtjeva za procjene ekološkog uticaja, ciljeve smanjenja otpada i poboljšanja energetske efikasnosti bi služili kao primjer drugim kompanijama sa refleksijama vezanim za uspješno poslovanje.

Upravljanje lancem snabdjevanja nije obuhvaćeno pozivnim zakonodavstvom, što dovodi do praznina u pogledu etičnosti rada i obaveze poštovanja ljudskih prava od strane poslovnih subjekata, posebno ukoliko je uključen element inostranosti. Kako bi se popunila praznina u postojećem zakonodavstvu, potrebno je dopunama obavezati poslovne subjekte na *due diligence* pri upravljanju lancima snabdjevanja proizvodima, odnosno zahtjevati dužnu pažnju posebno kada sarađuju da dobavljačima visokog rizika iz inostranstva. Pored legislativnih mjera, treba podržati poslovne subjekte u usvajanju i obavljanju provodljivih politika upravljanja lancima snabdjevanja, strategija upravljanja rizicima i mjera za smanjenje rizika po zaštitu ljudskih prava. Kako bi se unaprijedila usklađenost zakonodavstva u Bosni i Hercegovini sa UNGPBHR i standardima EU CSR-a, potrebno je preduzeti sljedeće korake:

1. uključiti razmatranja ljudskih prava u obaveze korporativnog upravljanja;
2. proširiti zahtjeve za izveštavanje uključivanjem nefinansijskih informacija o ekološkim i društvenim uticajima;
3. proširiti odredbe o uključivanju zainteresovanih strana i ojačati politike protiv korupcije;
4. uspostaviti mehanizme za pritužbe u vezi sa ljudskim pravima i osnažiti institucionalne pravne mehanizme;
5. podstaći održive poslovne prakse i zahtjevati izvještavanje o ekološkim uticajima; i
6. uvesti obavezan *due diligence* u lancu snabdevanja u kontekstu uticaja na ljudska prava i zaštitu životne sredine.

Radni odnosi, prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i po osnovu rada uređeni su na nivou entiteta, odnosno distrikta, sa tri sljedeća zakona: Zakon o radu Republike Srpske,²² Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine,²³ i Zakon o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine.²⁴ Pored tri navedena zakona, na državnom nivou usvojen je i Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine,²⁵ kojim se uređuju pitanja iz radnih odnosa državnih službenika, namještenika i drugih lica zaposlenih u institucijama Bosne i Hercegovine.

Analiza radnog zakonodavstva u kontekstu implementacije obeveza prema UNGPs i EU CRS zasniva se na tri postavke: (1) analiza dužnosti države da zaštiti ljudska prava, (2) dužnost poslovnih subjekata da poštuju ljudska prava i (3) mogućnost korištenja pravnih lijekova u slučaju kršenja ljudskih prava od strane poslovnih subjekata.

Prema UNGPBHR države bi trebale štititi pojedince od kršenja ljudskih prava unutar svoje nadležnosti, uključujući radnička prava, kroz zakonodavstvo, druge propise i javne politike. S druge strane, EU CSR naglašava obavezne i dobrovoljne mjere za poslovne subjekte, posebno u oblasti transparentnosti, prava zaposlenika i antidiskriminaciji.

Relevantno radno zakonodavstvo propisuje odredbe o zaštiti radnika od diskriminacije po veoma širokoj lepezi osnova, poput rase, etničke ili nacionalne pripadnosti, boje kože, pola, jezika, vjerske pripadnosti, političkog ili drugog mišljenja i ubjeđenja, socijalnog porijekla, imovnog stanja, članstva u sindikatu ili političkoj organizaciji, fizičkog i duševnog zdravlja i drugih karakteristika.

Ono što bi se eventualno u tom pogledu moglo zamjeriti jeste opšta klauzula antidiskriminacije u Zakonu o radu u Republici Srpskoj. Naime, za razliku od zakona o radu u Federaciji Bosne i Hercegovine i Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, ovaj propis u Republici Srpskoj opštu klauzulu diskriminacije navodi kao „i drugih obilježja koja nisu u neposrednoj vezi sa prirodom radnog odnosa“. Iako ova klauzula možda ima opravdanje, poželjnije bi bilo istu uskladiti i to sa klauzulom „ili neko drugo lično svojstvo“. Zakon o zabrani diskriminacije izrađen je po uzoru na slične evropske modele, pa je uvažavajući specifičan domaći kontekst u kojem se pomenuti standardi primjenjuju, neophodno dalje razraditi koncept diskriminacije prilikom zapošljavanja po osnovu socijalnog statusa, konkretno, djece poginulih boraca. Uz podršku javne vlasti i nadležnih ministarstava, treba razmotriti mogućnost posebnog programa podrške zapošljavanju

²² Zakon o radu, „Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 1/2016, 66/2018, 91/2021 – odluka Ustavnog suda, 119/2021, 112/2023 i 39/2024.

²³ Zakon o radu, „Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine“, br. 26/2016, 89/2018, 23/2020 – odluka Ustavnog suda, 49/2021 – dr. zakon, 103/2021 – dr. zakon, 44/2022 i 39/2024.

²⁴ Zakon o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, „Službeni glasnik Brčko distrikta Bosne i Hercegovine“, br. 34/2019, 2/2021, 6/2021 i 15/2022.

²⁵ Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine, „Službeni glasnik Bosne i Hercegovine“, 26/2004, 7/2005, 48/2005, 50/2008 - dr. zakon, 60/2010, 32/2013, 93/2017, 59/2022 i 88/2023.

pomenute kategorije putem Zavoda za zapošljavanje. Takvi programi bi, prema ustaljenim načelima, svakako trebali obuhvatiti poreske olakšice, podsticaje ili druge pogodnosti poslodavcima koja zapošljavaju lica iz pomenute kategorije, eventualno po uzoru na zapošljavanje osoba sa invaliditetom ili pripadnika nacionalnih manjina.

Zabrana diskriminacije posebno se odnosi na: uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla, uslove rada i sva prava iz radnog odnosa (uključujući platu), obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, napredovanje u poslu i otkaz ugovora o radu. Poslodavci bi, radi što adekvatnije primjene ovog načela propisanog zakonima o radu, trebalo da imaju adekvatne interne mehanizme za zaštitu od diskriminacije, kako bi se izbjegli dugotrajni i skupi sudski postupci za zaštitu pojedinaca od svake vrste diskriminacije na radu i u vezi sa radom.

Nadalje pozitivno radno zakonodavstvo u entitetima i distriktu propisuje obaveze zaštite radnika na radu, naročito ukoliko se radi o poslovima koji mogu ugroziti život i zdravlje ljudi i okolinu. Sa internim propisima o bezbjednosti na radu poslodavac je obavezan da upozna radnika, kao i da provjeri da li je radnik sposoban za rad. Također, zakoni o radu predviđaju posebnu zaštitu ranjivih kategorija radnika, poput mlađih radnika, žena (majki) i osoba sa invaliditetom. Zakoni predviđaju mogućnost sindikalnog organizovanja i kolektivnog pregovaranja.

C. INSTITUCIONALNI KAPACITETI U BOSNI I HERCEGOVINI

U Bosni i Hercegovini, zaštita ljudskih prava predstavlja višeslojnu odgovornost koja uključuje različite institucije na državnom, entitetskom i kantonalnom nivou, kao i na nivou distrikta. Ove institucije obuhvataju pravosudne organe, organe uprave, specijalizovane agencije i nezavisne institucije koje se bave pitanjima ljudskih prava. Međutim, uprkos postojanju ovih institucija, postoji hitna potreba za jačanjem nacionalnih mehanizama za zaštitu ljudskih prava, posebno u kontekstu korporativne odgovornosti za uticaj na ljudska prava. Ova inicijativa je ključna ne samo za obezbjeđenje odgovornosti, već i za ispunjavanje međunarodnih obaveza i usklađivanje sa strogim standardima EU²⁶, koji sve više stavljaju naglasak na ulogu preduzeća u poštovanju ljudskih prava.

Pravosudna zaštita ostaje ključan kanal za ostvarivanje prava na pravni lijek u slučaju kršenja ljudskih prava u Bosni i Hercegovini. Međutim, oslanjanje isključivo na sudove može biti problematično, s obzirom na to da su sudski postupci često dugotrajni, skupi i opterećujući za pojedince. Da bi se to ublažilo, uspostavljeno je nekoliko izvansudskih mehanizama i institucija

²⁶ Od 14 prioriteta koje Bosna i Hercegovina treba da ispuni na putu ka članstvu u Evropskoj uniji, njih pet (prioriteti 9-13) se odnosi na ljudska prava, a prioritet broj 9 izričito predviđa da država treba: „Jačati zaštitu prava svih građana, posebno osiguravanjem provedbe zakona o nediskriminaciji i o rodnoj ravnopravnosti.“ Evropska komisija, 2021

koje ubrzavaju rješavanje sporova. Na primjer, Agencija za mirno rešavanje radnih sporova u Republici Srpskoj rješava radne sporove bez potrebe za formalnim sudskim postupkom, omogućavajući efikasno rješavanje konflikata i smanjenje opterećenja pravosudnog sistema. Pružajući alternativne puteve do pravde, ove institucije igraju važnu ulogu u obezbjeđivanju ekonomičnosti postupka po pravnim lijekovima.

Diskriminacija je definisana u sva tri zakona o radu (u RS, FBiH i BD) i konsekvantno bi i inspekcije rada trebalo da reaguju u skladu sa prijavama diskriminaciji u radu i da preduzimaju inspeksijske preglede u vezi s takvim prijavama. Zakon o radu Republike Srpske navodi da uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, rodno zasnovano nasilje, kao i sistematsko zlostavljanje radnika od strane poslodavaca i drugih zaposlenih nije dozvoljeno, te da, u slučajevima diskriminacije, lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, *može pokrenuti* pred nadležnim sudom postupak za ostvarivanje prava i naknade štete od poslodavca u skladu sa Zakonom.²⁷ Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu Republike Srpske²⁸ takođe reguliše ovu oblast i prema tom Zakonu uznemiravanje na radu obuhvata „svako ponašanje prema radniku, grupi radnika ili poslodavcu, koje može da nanese štetu fizičke, psihičke ili seksualne prirode. Uznemiravanje na radu može biti jednokratno ili kontinuirano, aktivno ili pasivno postupanje, između radnika ili između radnika i pretpostavljenih, radnika nad pretpostavljenim ili upućeno od trećih lica s kojima radnik dolazi u kontakt u obavljanju svojih poslova.” U kontekstu preporuka iz ove analize naročito su relevantne odredbe člana 11 prema kojem

“(1) Poslodavac je dužan da informiše radnika, odnosno predstavnike radnika o pravima, dužnostima i odgovornostima, mjerama prevencije i sprečavanja, uzrocima, pojavnim oblicima i posljedicama uznemiravanja na radu.

(2) Poslodavac je dužan da predstavniku sindikata i drugom predstavniku radnika omogućiti osposobljavanje s ciljem prepoznavanja, prevencije i sprečavanja uznemiravanja na radu.

(3) Informisanje radnika i njihovih predstavnika iz stava 1. ovog člana može se sprovoditi organizovanjem informativnih sastanaka, organizovanjem obuka, usvajanjem i objavljivanjem opštih akata o prevenciji i sprečavanju uznemiravanja na radu, na oglasnoj tabli ili internet stranici poslodavca, isticanjem plakata ili pamfleta ili na druge odgovarajuće načine.”

Dakle, bilo bi idealno u zakonom propisane aktivnosti obuke, informisanja i osposobljavanja uvrstiti obaveze i standarde koji proizilaze iz UNGPBHR i EU CSR.

Pored ovih mehanizama za rješavanje sporova, Bosna i Hercegovina je uspostavila specijalizovana tijela zadužena za specifične aspekte zaštite ljudskih prava. Ministarstvo za ljudska prava i izbeglice, na primjer, deluje kao administrativno tijelo na državnom nivou, dok se Agencija za ravnopravnost polova fokusira na pitanja prava zasnovana na polnoj osnovi.

²⁷ Zakon o radu Republike Srpske. „Službeni glasnik RS“ br. 1/2016 i 66/2018, članovi 24 (1) i 25 (1).

²⁸ ["Službeni glasnik Republike Srpske", br. 90/2021](#)

Dodatno, nezavisne institucije za ljudska prava, kao što su Institucija ombudsmena za ljudska prava Bosne i Hercegovine, Institucija Ombudsmana za zaštitu potrošača u Bosni i Hercegovini, ombudsmeni za bankarstvo na entitetskom nivou i Ombudsman za decu Republike Srpske, igraju ključne uloge u praćenju i zagovaranju zaštite ljudskih prava u različitim oblastima, sa manje ili više uspjeha, odnosno sa manjom ili većom efikasnošću. Ombudsman za ljudska prava Bosne i Hercegovine, kao centralna nacionalna institucija za ljudska prava, obavlja vitalan nadzor i nastoji da štiti prava pojedinaca kroz istrage, preporuke i aktivnosti promocije.

Ipak, postoji značajan jaz u ovlašćenjima koja su data ovim institucijama, posebno Ombudsmanu za ljudska prava Bosne i Hercegovine, koji nema autoritet da provede svoje odluke prinudnim putem. Trenutno, čak i kada Ombudsman Bosne i Hercegovine identifikuje kršenja ljudskih prava, ima ograničene načine da osigura implementaciju svojih preporuka. Ovaj nedostatak mogućnosti podriva ulogu Ombudsmana Bosne i Hercegovine i umanjuje uticaj njegovih odluka, budući da poslovni subjekti i javne institucije mogu ignorisati preporuke bez suočavanja sa sankcijama. Kako bi se ovaj problem adekvatno riješio, proširenje mandata Ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine i jačanje njegovih ovlašćenja za sprovođenje usklađenosti sa svojim odlukama je neophodan korak. Ovo proširenje moglo bi da uključuje davanje Ombudsmanu Bosne i Hercegovine nadzornih i savjetodavnih ovlašćenja nad administrativnim tijelima i javnim organima, osnažujući ga da igra proaktivniju ulogu u praćenju i usmjeravanju provođenja obaveza u oblasti ljudskih prava.

Jačanje mandata Ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine posebno je relevantno u kontekstu UNGPBHR i EU CSR standarda, koji značajan naglasak stavljaju na korporativnu odgovornost za uticaje na ljudska prava. Proširenje ovlašćenja Ombudsmana Bosne i Hercegovine na nadzor i osiguranje usklađenosti sa standardima ljudskih prava u poslovnom sektoru doprinijelo bi usklađivanju obaveza Bosne i Hercegovine s ovim okvirom, naglašavajući posvećenost zemlje očuvanju ljudskih prava kako na domaćem, tako i na međunarodnom planu. Nadalje, uvođenje mehanizma sankcionisanja za nepoštovanje odluka Ombudsmana Bosne i Hercegovine moglo bi dodatno unaprijediti zaštitu ljudskih prava, putem odvracanjem od potencijalnih kršenja i jačanjem odgovornosti u kontekstu zaštite ljudskih prava. Ovaj mehanizam mogao bi uključivati administrativne ili finansijske kazne za subjekte, bilo javne ili privatne, koji ne provedu odluke Ombudsmana u vezi sa kršenjem ljudskih prava. To bi stvorilo jasnu obavezu za poštovanje, obezbjeđujući da se preporuke ne tretiraju samo kao savjetodavne, već kao obavezujuće. Time bi Bosna i Hercegovina poslala poruku o posvećenosti izgradnji poslovnog okruženja koje poštuje prava, što se poklapa sa direktivom EU CSR o odgovornim poslovnim praksama i korporativnoj odgovornosti. Ova reforma bi također uskladila pravni i institucionalni okvir Bosne i Hercegovine sa širim EU standardima u oblasti ljudskih prava, olakšavajući dublju saradnju sa državama članicama EU i unapređujući izgleda za integraciju u evropski okvir. Nadalje, to bi poslalo snažnu poruku poslovnim i javnim institucijama o važnosti poštovanja ljudskih prava, njegujući kulturu odgovornosti i poštovanja pojedinačnih prava.

BiH ima na raspolaganju neke usluge medijacije, ali one ne dolaze do svih dijelova zemlje i ne pomažu u slučajevima diskriminacije na radnom mjestu, mada bi se to moglo promijeniti u budućnosti. Isto tako, iako su aktivnosti sindikata od velikog značaja za zaštitu prava radnika – radnici, poslodavci i neki predstavnici sindikata su naizgled potcijenili ulogu i mogućnosti sindikata u zaštiti ljudskih prava na radu. Uloga sindikata bi umnogome bila značajnija ako bi njihovi predstavnici, posebno pravni savjetnici ili službenici za pružanje pravne pomoći bili uključeni u obuke i osposobljavanje, kako u oblasti domaćih institucionalnih mehanizama zaštite prava na radnom mjestu, tako i primjene standarda predstavljenih u ovoj analizi.

D. ZAKLJUČAK

Ugrađivanjem UNGPBHR I EU CSR vrijednosti u domaći strateški i regulatorni okvir i njihovom implementacijom, korist za građane i poslovni sektor bi bila mnogostruka. Kako EU nastavlja da podiže standarde za korporativnu odgovornost, globalni poslovni ambijent postaje etičniji, inkluzivniji i ekološki svjesniji, podstičući napredak ka pravednijem i održivijem svijetu.

Direktiva o nefinansijskom izvještavanju, Direktiva o korporativnoj održivosti i *due diligence*-u, Uredba o taksonomiji, Direktiva o zviždačima, Uredba o klimi i posebno Direktiva o korporativnom izvještavanju o održivosti ključni su elementi ovog okvira, na putu ostvarivanja društvene odgovornosti i transparentnosti. Zajedno, ovi instrumenti osiguravaju da preduzeća koja posluju unutar EU poštuju ljudska prava, štite životnu sredinu i djeluju etički prema svim stranama.

Osim što donosi korist građanima EU, strategija CSR EU-a ima i globalne implikacije. Kao model za odgovorno poslovanje, podstiče korporacije širom svijeta na održavanje visokih standarda društvene odgovornosti, postavljajući primjer koji je usklađen s međunarodnim normama poput UNGP-a i standarda ILO-a. Za zemlje poput Bosne i Hercegovine, koje teže članstvu u EU, usklađivanje s ovim CSR standardima je od ključne važnosti.

Isto tako, integracija Vodećih principa Ujedinjenih nacija o poslovanju i ljudskim pravima i Strategije korporativne društvene odgovornosti Evropske unije u pravni i institucionalni okvir Bosne i Hercegovine predstavlja ključni korak naprijed ka usklađivanju korporativnog sektora naše zemlje sa međunarodnim standardima ljudskih prava. Ovo istraživanje je pokazalo da, iako je Bosna i Hercegovina postigla napredak u uključivanju ljudskih prava u svoj ustavni i pravni okvir, i dalje postoje značajni izazovi, posebno u osiguranju da su ova prava zaista zaštićena i promovisana u korporativnoj praksi.

Ključni nalaz ove analize je važnost jačanja kapaciteta Bosne i Hercegovine za obavljanje pažljive procjene (*due diligence*) od strane poslovnih subjekata i korporativne odgovornosti u

vezi sa ljudskim pravima. Postojeći zakoni, poput onih koji se bave diskriminacijom i rodnom ravnopravnošću, pružaju osnovu za zaštitu individualnih prava. Međutim, ovim zakonima nedostaju eksplicitne odredbe koje bi propisale obavezu privrednih društava da provode sveobuhvatne procjene uticaja poslovanja na ljudska prava ili implementiraju procese dužne pažnje. Usvajanje jasnih zakonskih obaveza za korporativnu *due diligence* u oblasti ljudskih prava ojačalo bi odgovornost i osiguralo da kompanije proaktivno identifikuju, sprečavaju i ublažavaju rizike po ostvarivanje ljudskih prava u okviru svojih operacija i lanaca snabdijevanja. Nadalje, istraživanje ističe potrebu za jačanjem pravosudnih i vansudskih mehanizama koji pružaju efikasne pravne lijekove za pojedince pogođene kršenjima ljudskih prava povezanim sa korporacijama. Iako Ombudsman za ljudska prava Bosne i Hercegovine i pravosudne institucije igraju ključnu ulogu u zaštiti ljudskih prava, pristupačnost, brzina i efikasnost ovih mehanizama zahtijevaju poboljšanje. Razvijanje robusnijih mehanizama za podnošenje žalbi unutar preduzeća i osnaživanje Ombudsmana da sprovodi odluke u slučajevima kršenja ljudskih prava od strane korporacija omogućilo bi pravovremena rješenja i povećalo korporativnu odgovornost. Ova prilagođavanja bi približile Bosnu i Hercegovinu ispunjenju UNGPBHR u okviru tri stuba – dužnost države da štiti, odgovornost korporacija da poštuju i pristup pravnim lijekovima.

Pored toga, usklađivanje sa EU CSR okvirom ima šire implikacije na evropske integracije Bosne i Hercegovine. CSR okvir podstiče održive i transparentne korporativne prakse koje podržavaju društveni i ekološki napredak. Usvajanjem standarda definisanih u EU CSR direktivama, posebno u vezi sa obaveznim nefinansijskim izvještavanjem i korporativnom dužnom pažnjom, Bosna i Hercegovina ne samo da bi ispunila kriterije za pristupanje EU, već bi i ojačala svoju reputaciju kao odgovorna i privlačna destinacija za ulaganja. Ovo usklađivanje ima potencijal da potakne povjerenje potrošača, zaposlenih i investitora te da Bosnu i Hercegovinu postavi kao primjer etičkog korporativnog upravljanja u regiji.

Dalje, posvećenost implementaciji gore analiziranih okvira podržava dugoročne društvene i ekonomske ciljeve Bosne i Hercegovine. Jačanje korporativne odgovornosti doprinosi pravednijem tržištu rada, štiti prava marginalizovanih zajednica i poboljšava zaštitu životne sredine. Ove promjene su ključne za održivi razvoj, odražavajući ekonomski model koji stavlja ljudska prava i etičke poslovne prakse u središte rasta i stabilnosti.

Iako se Bosna i Hercegovina suočava sa značajnim izazovima u potpunoj implementaciji UNGPBHR i Strategije EU za CSR, ovakvo opredjeljenje nudi put ka otpornijem i atraktivnijem poslovnom sektoru. Efikasne zakonodavne i institucionalne reforme, zajedno sa povećanjem svijesti i obrazovanja o korporativnoj odgovornosti u pogledu ljudskih prava, biće ključne za postizanje ovih ciljeva. Kroz ovaj proces Bosna i Hercegovina ne samo da se usklađuje sa EU standardima, već i doprinosi globalnoj raspravi o ulozi preduzeća u promovisanju ljudskih prava i društvene odgovornosti.