Etičnost društveno odgovornog poslovanja i promicanje ljudskih prava u radnoj okolini

Vulin, Antonia

Master's thesis / Specijalistički diplomski stručni

2017

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Split, Faculty of economics Split / Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:124:220350

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-29**

Repository / Repozitorij:

REFST - Repository of Economics faculty in Split

zir.nsk.hr

UNIVERSITY OF SPLIT

dabar
DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

SVEUČILIŠTE U SPLITU

EKONOMSKI FAKULTET

ZAVRŠNI RAD

ETIČNOST DRUŠTVENO ODGOVORNOG POSLOVANJA I PROMICANJE LJUDSKIH PRAVA U RADNOJ OKOLINI

Mentor :

Prof. dr. sc. Želimir Dulčić

Student :

Antonia Vulin

Br. indeksa : 5150833

Split, kolovoz, 2017

SADRŽAJ

1. UVOD 1
1.1. Problem i predmet istraživanja 1
1.2. Ciljevi istraživanja 2
1.3. Metode istraživanja 2
1.4. Struktura završnog rada 3
2. TEMELJNE ODREDNICE ETIKE I ETIČKOG PONAŠANJA 4
2.1. Povijest etike 5
2.1.1. Podjela etike 6
2.2. Etička načela 7
2.2.1. Čovjekov etički osjećaj, kriteriji i moralnost 7
2.2.2. Osjećaj dužnosti i kriza morala 8
2.3. Ljudska prava 8
2.3.1. Samoodređenje i sloboda 9
2.3.2. Vlasništvo i život 10
3. UTJECAJ ETIKE NA DRUŠTVENO ODGOVORNO POSLOVANJE 11
3.1. Pojam društveno odgovornog poslovanja 11
3.1.1. Važnost DOP-a za poduzeća 12
3.1.2. Različite uloge vlada i poduzeća 12
3.2. Glavni alati i okviri relevantni za DOP 14
3.2.1. UN Global Compact 14
3.2.2. Vodeća UN- ova načela o poduzetništvu i ljudskim pravima 16
3.2.3. ISO 26000 17
3.3. Društveno odgovorno poslovanje u Republici Hrvatskoj 18
4. PROBLEMI ETIKE I DOP-a NA RADNOM MJESTU 20
4.1. Definicija rada, radnog odnosa i stručnosti 21
4.1.1. Etičke poteškoće pri zapošljavanju 23
4.1.2. Etičke poteškoće tijekom radnog odnosa 25
4.1.3. Elementi rada na radnom mjestu 27
4.2. Odgovornost menadžmenta 28
4.2.1. Upravljanje ljudskim resursima 30
4.2.2. Vođenje i delegiranje 32
4.2.3. Odgovornost radnika 34

5. ZAKLJUČAK 36
SAŽETAK 37
SUMMARY 38
LITERATURA 39

1. UVOD

1.1. Problem i predmet istraživanja

Ovim radom nastojat će se pobliže objasniti te istražiti poveznica između etike, društveno odgovornog poslovanja i ljudskih prava u radnoj okolini. Etičnost društvene odgovornosti na radnom mjestu jest jedan od gurućih problema s kojim se susrećemo u svojoj svakodnevnici. Stoga posebnu pažnju tokom istraživanja potrebno je usmjeriti na ljudska prava, zakone kojima su ta prava regulirana te pravila struke koja su točno definirana i određena. Naime, pojavom i rastom globalizacije odnosno ukidanjem dotadašnjih ograničenja i „ pomicanjem granica“ dolazimo do mnogobrojnih saznanja i otkrića. Jedno od tih noviteta je i pojam društvene odgovornosti koja je u današnjoj sveri poslovanja nezaobilazna tema. Stoga, lajički rečeno društveno odgovorno poslovanje za svaku kompaniju, organizaciju i pojedinca predstavlja jedan veliki korak naprijed. Definicija društveno odgovornog poslovanja ogleda se u tome da poduzeće posluje na društveno odgovoran način kada u svoje poslovne aktivnosti integrira ponašanje i načela koja ispunjavaju ili čak nadmašuju očekivanja dionika u pogledu društva i okolišnih pitanja (D. Majetić, 2014 : 5). Iz do sada navednog može se zaključiti kako društvo ima veliku ulogu u razvoju DOP-a, jer kako ono napreduje tako se i razvijaju aktivnosti koje su vezane uz duštvenu odgovornost. Kada govorimo o društvu odnosno o međusobnom odnosu među ljudima kako u običnom svijetu tako i u poslovnom svijetu, veoma je važna stavka da poštujemo etička i moralna načela. Etika je disciplina pomoću koje se primjenjuju neki standardi, norme ponašanja, bez koje je život današnjice nezamisliv. Stoga, standard svakog društva, zajednice počiva na ljudskim pravima koja su osnova solidarnosti. Svaki zaposlenik stupanjem u radni odnos trebao bi dobiti određena prava koja mu pripadaju i izvršiti zadane obveze. Kako bi se poslovanje olakšalo, uveli su se zakoni koji uređuju osnovna čovjekova prava (pravo na samoodređenje, na slobodu, na vlasništvo i na život). Sve je to lijepo rečeno no da li je stvarnost drugačija, da li se teorija i praksa razlikuju? Povezivanjem etičnosti društveno odgovornog poslovanja i promicanjem ljudskih prava u radnoj okolini ovim radom nastojat će se pobliže objasniti i istražiti kakva je situacija današnjice po tom pitanju. Kako društvo i okolina reagira te da li su spremni prihvatiti promjene koje su dio naše svakodnevnice kako bi poslovni i privatni život na neki način učinili kvalitetnijim. Jer uspješno poduzeće ili organizacija je ona čiji zaposlenici zadovoljni dolaze i odlaze na svoje radno mjesto.

1.2. Ciljevi istraživanja

Temeljni cilj proučavanja navedenog predmeta ogleda se u tome kako je potrebno predstaviti početne probleme koji se javljaju na radnome mjestu i u radnoj okolini. U najvećoj mjeri oni se odnose na etičke poteškoće, te ih možemo svrstati u nekoliko skupina : kršenje zakona, kršenje ugovora o radu, kršenje etičkog kodeksa i načela društvene odgovornosti prema zaposlenicima i u konačnici kršenje pravila struke. Tijek radnog odnosa sam po sebi nije zanimljiv jer se u velikoj većini radi o rutinskim poslovima. Ipak neetična ponašanja i društvena neodgovornost u stvari su najvažnija upravo u tom razdoblju, i to zato što traju tijekom cijelog radnog odnosa. Takva ponašanja često ostavljaju trajni negativni trag na zaposlenike odnosno negativno utječu na njihovu stručnost, radne navike fizičko i psihičko zdravlje, na njihove obitelji, itd.. (B. Jalšenjak i K. Krkač, 2016 : 302). Također, veoma je bitno ispitivati i uzeti u obzir rizik koji se odnosi na ljude a ne samo na poduzeće. Preciznije rečeno, glavi cilj rada bit će analizirati, identificirati te istražiti sve promjene koje utječu na etičnost društveno odgovornog poslovanja i ljudskih prava u radnoj okolini.

1.3. Metode istraživanja

Kada je riječ o metodama istraživanja može se reći da su one obvezna stavka u pisanju završnih ili sl. vrsta radova. Stoga znanstvene metode definiramo kao skup različitih postupaka kojima se koristi znanost u istraživačkom ili znanstvenom radu da bi istražila i prezentirala rezultate tog istog istraživanja. (Zelenika, 1998). Logika misaonih postupaka u istraživanju biva različita, čija posljedica su brojne metode znanstvenih istraživanja[1]. Stoga, tokom pisanja ovoga rada znanstvene metode koje će se koristiti u teorijskom djelu su:

- ✓ Metoda analize
- ✓ Metoda deskripcije
- ✓ Metoda komparacije
- ✓ Desk metoda

Iste navedene u nastavku će se objasniti.

[1] Dostupno na : (http://www.unizd.hr/portals/4/nastavni_mat/1_godina/metodologija/metode_znanstvenih_istrazivanja.pdf, 25. 04. 2017.).

Metodu analize definiramo kao postupak znanstvenog istraživanja, raščlanjivanjem složenih pojmova, zaključaka i sudova na njihove jednostavnije sastavne djelove i elemente. Zatim, postupak opisivanja činjenica procesa i predmeta u prirodi i društvu te njihovih empirijiskih potvrđivanja odnosa i veza, ali bez znanstvenog tumačenja i objašnjavanja vezuje se uz metodu deskripcije. Kada je riječ o uspoređivanju srodnih ili istih pojava, činjnica, odnosa i procesa, odnosno utvrđivanj njihovih razlika i sličnosti misli se na metodu komparacije. Dok u postupku istraživanja gdje se koriste već postojeći, dostupni podatci kao npr. kod analize sadržaja sastavni su dio desk metode. Dakle prethodno navedene metode znastvenih istraživanja polužit će da se dođe do točnih spozanaja o predmetu i problemu istraživanja u ovom završnom radu.

1.4. Struktura završnog rada

Ovaj završni rad podjeljen je u pet temeljnih poglavlja, kroz koja će se precizno objasniti i istražiti sva problematika vezana za promatranu temu.

Pisanje rada započima se **uvodnim** dijelom gdje se točno definira problem i predmet istraživanja, sam cilj rada, metode znanstvenog istraživanja koje će poslužiti boljem shvaćanju teme i u konačnici opis sadržaja odnosno strukture završnog rada. **Drugim** poglavljem koji se temelji na odrednicama etike i etičkog ponašanja prikazat će se i objasnit važnost etike u društvu te njena povezanost sa temeljnim ljudskim pravima. Bit će govora o etičkim normama i načelima, te moralu i osjećaju dužnosti.

U **trećem** poglavlju ulazi se u dubinu društveno odgovornog poslovanja i odnosa prema etici. Teorijski će se nastojati definirati i temeljito obraditi pojam i važnost društveno odgovornog poslovanja kako za poduzeće tako i za ljudski potencijal. Također, istražit će se kakva je situacija u Republici Hrvatskoj kada je riječ o pojavi društvene odgovornosti. **Četvrtim** poglavljem ulazi se u srž promatranog problema etike i društvene odgovornosti na radnom mjestu, gdje će se detaljno navesti i opisati sve poteškoće na koje nailaze zaposlenici u svojoj radnoj okolini.

Peto poglavlje temelji se na konačnoj konstataciji odnosno zaključku, mnogobrojnim saznanjima i završnim razmatranjima.

2. TEMELJNE ODREDNICE ETIKE I ETIČKOG PONAŠANJA

Etika dolazi od grčke riječi (ethos) što bi predstavljalo običaj, navadu, ćud odnosno ona je nauka o moralu, čiji zadatak nije samo da nas upozna s time što je moral, koje su njegove osnovne komponente, nego i da zauzme kritički stav prema postojećoj moralnoj praksi. (Bebek i Kolumbić, 2005 : 3). Svaki autor za definiciju etike zauzima neki svoj stav, no opće prihvaćena definicija ide u prilog tome kako je etika u stvari znanost o moralu, koja istražuje smisao i ciljeve moralnih normi, osnovne kriterije za moralno vrjednovanje, kao i uopće zasnovanost i izvor morala. Etika[2] prije svega pripada filozofiji koja proučava ljudsko ponašanje koje je prihvaćeno pod određenim moralnim aspektom. Ona je normativna znanost, a norme odlučuju o specifičnom karakteru etike i tako ju razlikuju od drugih znanosti. Srž svih problema u etici leži u svakom pojedincu, odnosno u pitanju što to predstavlja moralno dobro a što zlo, što u datom trenutku trebamo činiti a što propustiti. Opće spoznaje o navedenim pitanjima u svakodnevnom životu u biti predstavljaju savjest svakoga od nas. Poslovna etika je dakle način koncipiranja, komuniciranja, sklapanja te izvođenja poslova istovremeno u skladu s duhom, biološkim i socijalnim zakonitostima čovjeka i okruženja. Jednostavnije rečeno ona objašnjava prirodno vođenje poslova odnosno poslovanje u skladu s prirodom. Ona je važna za interakciju koja ima za svrhu ne samo uspješno obaviti zadatak koji radimo za drugog, već obaviti zadatak na način da i druga strana kompezira neku našu potrebu. Svakako, već u startu ona zahtjeva dvostruko zadovoljavanje ciljeva i potreba. Stoga poslovni subjekt, da bi bio etičan treba realizirati potrebe i ciljeve drugog, biti pošten kao što bi bio pošten i etičan prema samom sebi. (Bebek i Kolumbić, 2005 : 8). Dolazi se do zaključaka kao smo okruženi etikom svakodnevno. Imajući to na umu, kada je riječ o etičnosti u poslovanju potrebno je zadovoljiti sljedeće segmente. Poslovni subjekti trebali bi baviti se adekvatno svim elementarnim funkcijama poslovnog sustava, kao takvi poslovi bi trebali biti usklađeni po složenosti. U okviru svake od elementarnih funkcija poslovni subjekti trebali bi etično obavljati sve elementarne službe, koje su usklađene po svojoj vrsti. Te u konačnici navedene službe i funkcije trebale bi biti usklađene po kriteriju faze. Ukratko, potrebno je da se svi poslovi obavljaju u okviru vrste, trenutka i složenosti kako bi zadovoljili kako poslovne tako i etičke kriterije.[3]

[2] Dostupno na : (https://hr.wikipedia.org/wiki/Etika , 26. 04. 2017.).
[3] Bebek B. i Kolumbić A. (2005) Poslovna etika (II. Izdanje). 9. str.

2.1. Povijest etike

U narodu se kaže kako je povijest učiteljica života, zbog toga da bi saznali i istražili problematiku nečega potrebno je krenuti od samog početka. Kako je i prethodno navedeno, etika se pojavila već u doba drevne Grčke, točnije u zapisima Aristotela. Njegovo poimanje usko je vezano uz poimanje lijepoga, dobroga, korisnog pa time i efikasnog i ekonomičnog. Ono upućuje na praktičnu, materijalnu kao i duhovnu vještinu koja je usko vezana uz ekonomiju odnosno uz bilo koju znanost načela. Također i Platon se koristi tim pojmom kroz kocept *kalos* odnosno kao put ili način postizanja dobrog ili lijepog. Moral i etiku definira se često povratnim informacijama, na način da etika i moral ili definiraju ili opisuju jedan drugoga. Imajući to na umu etiku bi trebalo definirati u okviru grčkih korijena. U tom slučaju etiku možemo promatrati kroz oba genrička pojma *ethos* i *ethikos* te ih definirati na sljedeći način : ethos upućuje na opis pravila standarda norme a ethikos definiramo kao pravilu misao ili točnije ideju koja upućuje na promišljanje iz tog običaja. Stoga definicija etike trebala bi ići u prilog tome da je etika skup i opis društvenih normi, pravila i navika, ali i znanost koja uz to što opisuje ta pravila, upućuje na promišljanje o tome što ta pravila činidobrim, lijepim i korisnim. (Bebek B. i Kolumbić A. 2005 : 4). Antička etika postavlja dva učenja o zadnjem cilju odnosno razlogu ljudskog djelovanja. Ta dva cilja definiramo kao užitak (hedonizam) te kroz pojam životna sreća (eudajmonizam). Utemeljitelj hedonizma je Aristip. Hedonizam[4] kao teorija ljudskog djelovanja, bez sumnje sadrži elemente koji su ispravni. Međutim, da je postizanje vlastitog užitka uvijek prvi i zadnji cilj i da tako određuje naše djelovanje, jednostavno nije točno. Užitak je naime posljedica postavljena i ostvarena cilja, ali ne sam cilj. Mnogi priznaju da hedonizam zauzima glavno mjesto u harmoničnom razvoju osobe, dok neki tvrde kako je užitak odlučujući čimbenik motivacije. Kada je riječ o eudaimonizmu[5] obično se podrazumijeva etičko učenje prema kojem je životna sreća, blaženstvo (eudaimonia) zadnji cilj svakog ljudskog djelovanja. Pojava eudiamonizma događa se isključivo u etičkim teorijama antičke Grčke. Zastupnik eudajmonizma razumije sreću drukčije od njezinog današnjeg shvaćanja, ne kao subjektivno zadovoljstvo, nego kao stanje koje čovjek postiže uslijed ispravnog postupanja. Pojavom modernog doba nastao je državni eudajmonizam koji podrazumijeva da je obveza države umnažati sreću građana.

.

[4] Dostupno na : (https://hr.wikipedia.org/wiki/Hedonizam , 26.04. 2017.).
[5] Dostupno na : (https://hr.wikipedia.org/wiki/Eudajmonizam , 26.04.2017.).

2.1.1. Podjela etike

U većini slučajeva etika se predstavlja kao normativna znanost, a norme odlučuju o njenom specifičnom karakteru te je na taj način razlikuju od ostalih znanosti. Etika se dijeli na osnove dvije skupine : normativnu i metaetiku. Normativna se bavi etičkim sustavima i primjenjenom etikom, dok se metaetika bavi samim moralnim teorijama.[6] Stoga, etiku prema podjeli možemo razvrstati po različitim kriterijima:

1. Prema kriteriju cilja čovjekova praktičnog djelovanja:
   - ✓ hedonizam
   - ✓ utilitarizam
   - ✓ eudaimonizam
2. Prema kriteriju podrijetla moralne obveze:
   - ✓ heteronomna etiku
   - ✓ autonomna etiku
3. Prema kriteriju odnosa pojedinca i društva:
   - ✓ socijalna etika
   - ✓ individualna etika
4. Prema kriteriju važenja etičkih zapovjedi:
   - ✓ situacijska etika
   - ✓ etika biti
5. Prema kriteriju sadržaja i namjeri svijesti:
   - ✓ deontološka etika
   - ✓ etika odgovornosti
6. Prema kriteriju sadržaja pravila djelovanja:
   - ✓ etika dužnosti
   - ✓ etika vrijednosti

Podjele etike[7] su mnogobrojne, zavise isključivo od autora do autora, no neke od najvažnih su gore navedene.

[6] Jalšenjak B. i Krkač K. (2016) Poslovna etika, korporacijska društvena odgovornost i održivost (drugo preprevljeno i prošireno izdanje). 11 str.
[7] Dostupno na : (https://www.scribd.com/doc/301964834/OSNOVNI-ETI%C4%8CKI-POJMOVI , 27.04.2017.).

2.2. Etička načela

Nužan dio poslove prakse svakog pojedinca je etička svjest. Njegova sposobnost da etički postupa u svome radu je osnovi aspekt kvalitete usluge koja mora biti ponuđena klijentu. Radnici na poslu pridonose razvoju i kvaliteti svoje etičke svjesti na način da se pridržavaju etičkih načela[8] odnosno standarda. U osnovnu skupinu etičkih načela svrstavamo:

- ✓ uvažavanje ljudskih prava i dostojanstava osobe
- ✓ kompetentnost
- ✓ profesionalna i znanstvena odgovornost
- ✓ integritet znanosti i struke

2.2.1. Čovjekov etički osjećaj, kriteriji i moralnost

Za etički kriteriji može se reći da je blisko povezan s ljudskim ponašanjem te stavom svakog pojedinca. Pitanje koje se javlja uz etički kriteriji čovjekova ponašanja vezuje se za moral. Postupci svakog pojedinca ili promatrane zajednice usko se povezuju s moralnošću. Odnosno za svako dobro djelo kažemo da je moralno, dok je svako loše nemoralno. Postupak kao takav za svakog pojedinca vrednuje se od strane okoline. Kada osoba čini pozitiva djela kaže se da ima zdrav razum. Riječ razum dolazi od latinske riječi *ratio* što predstavlja izračun ili odnos. Također, za razum se kaže da je to sposobnost razboritog rasuđivanja, te da je to uža spoznajna moć, a um šira i viša.[9] Moralnost definiramo kao djelovanje pod kojim oponašamo, identificiramo, učimo, obrazlažemo, opisujemo, vrednujemo i prepričavamo kao nešto što je moralno ispravno ili neispravno, no veoma je upitno koliko moralnost može biti relevantna u slučajevima opstanka pojedinca ili skupine. (Jalšenjak B. i Krkač K. (2016), 3).

[8] Dostupno na : (https://www.scribd.com/doc/112459507/Temeljna-na%C4%8Dela-etike-u-znanstvenim-istra%C5%BEivanjima , 27.04.2017.).
[9] Dostupno na : (https://hr.wikipedia.org/, 27.04.2017.).

2.2.2. Osjećaj dužnosti i kriza morala

Kada je riječ o osjećaju dužnosti razlikujemo dvije vrste djelovanja : djelovanje koje je u skladu s dužnosti i ono iz dužnosti. Djelovanje iz dužnosti opće je prihvaćeno kao moralno bez obzira kakve ono posljedice ostavilo na pojednica ili društvo. Moralna svjest počinje se usvajati još od malih nogu uz krug obitelji, prijatelja, crkve, škole itd. te se na taj način razvija savjest svakog pojedinca. Kao takva savjest nas tjera da pošteno prosuđujemo, ispravno donosimo odluke i djelujemo u društvu odnosno odgovaramo za svoja djela i donesene odluke. Ukonačnici, dolazimo do krize morala u čije ime se ima štošta za spomenuti. Sama po sebi niti jedna kriza ne označava neku pozitivnu činidbu već nešto što uvijek ostavi neke negativne posljedice, bilo na pojedinca ili na cijelo društvo. Vrijeme u kojem danas živmo i radimo, razvoj tehnologije, dostupnost informacija i svakodnevnih novih spoznaja stavlja nas u krizu morala. Odnosno kriza morala jest ta koja je zahvatila sve segmente našeg života i koju nije lako pobjediti. Razlog toga leži u činjenici da živimo u vremenu koje je prepuno iskušenja, gdje se zapostavlja moralnost, jer kad se izgubi vizija o dobru i o istini neizbježna pojava je promjena svjesti što u konačnici rezultira krizom morala.

2.3. Ljudska prava

Ona su usvojene konvencije za ljudsko vladanje koje u konkretnoj situaciji prikazuju i štite neprimjenjive smjernice, zakone koji su temeljni i neosporni. Premda se ljudi uvijek ne slažu glede definicija i provedbe tih zakona, čini se da postoji urođena svijest i spoznaja da oni postoje i da su potrebni. (Bebek, B. i Kolumbić, A. 2005 : 181). Kako bi se poslovanje ali i sam život olakšao, doneseni su zakoni koji uređuju osnovna čovjekova prava. Na svjetskoj razini bilo kakav oblik poslovanja bio bi nezamisliv kada ne bi postojali međunarodni zakoni o ljudskim pravima, te da ne postoje kodeksi zbog kulutroloških, nacionalnih i sličnih različitosti. Njima se olakšava međusobno razumjevanje, omogućuje se gospodarska suradnja i regulira poslovanje svih subjekata na tržištu, te se na taj nači spriječava zlouporaba gospodarskog sustava.[10]

[10] Bebek B. i Kolumbić A. (2005) Poslovna etika (II. Izdanje). 181. str.

2.3.1. Samoodređenje i sloboda

U skupinu osnovnih ljudskih prava ubrajamo: pravo na samoodređenje, pravo na slobodu, pravo na vlasništvo i pravo na život. Poslovni kodeks bilo koje poslovne organizacije određen je s najmanje dvije smjernice : prva je zaštita ljudskih prava a druga grana profesije. Sva prava u poslovnom kodeksu mogu se promatrati s više gledišta : s aspekta poduzeća, s aspekta zaposlenih u poduzeću kao i s aspekta korisnika, odnosno kljenta. Pojedina prava ne mogu biti izolirana od drugih prava, već su u određenim situacijama mnoga etička pitanja međusobno isprepletena i čvrsto povezana. (Bebek B. i Kolumbić A. (2005), 183. str). Pravo na samoodređenje isključivo se odnosi na individualne i kolektivne subjekte, te ono pojedincu omogućuje pravo na samostalno donošenje odluka, na vlastiti svjetonazor, slobodan izbor obitelji, radnog mjesta, privatnost te pravo na slobodno udruživanje. Ne samo da se odnosi na pojedinca već i na sve poslovne subjekte koji imaju pravo djelovati u skladu sa svojim svjetonazorima, određivati kulturu i razvoj po svojim principima, sklapati poslovnu suradnju s drugim poduzećima po vlastitom izboru. Pravo na samoodređenje[11] djeli se na:

- ✓ pravo na svjetonazor
- ✓ pravo na privatnost
- ✓ pravo na obrazovanje
- ✓ pravo na izbor radnog mjesta

Osnovno čovjekovo pravo je sloboda[12], kažemo da je ona imperativ u njegovom životu. Da bi čovjek težio k ostvarenju svojih snova ili želja, zadovoljavanju svojih potreba te realizaciji svojih ciljeva, treba biti potpuno slobodan, ništa ga ne smije u tome sputavati. Slobodu djelimo na:

- ✓ pravo na govor i komunikaciju
- ✓ pravo na jednakost u primjeni prava
- ✓ pravo na kretanje i izbor polja djlovanja
- ✓ pravo na udruživanje

[11] Bebek B. i Kolumbić A. (2005) Poslovna etika (II. Izdanje). 183- 197 str.
[12] Bebek B. i Kolumbić A. (2005) Poslovna etika (II. Izdanje). 197- 211 str

2.3.2. Vlasništvo i život

Najobuhvatljiviji oblik pripadanja i ovlasti neke osobe u odnosu na neku stvar je vlasništvo[13]. Ono je tradicionalno pravo koje nikome ne bi trebalo biti uskraćeno, osim iz razloga koji su utvrđeni zakonom. U objektivnom smislu vlasništvom se smatra sve ono što nekome pripada, stvari i prava, dok u subjektivnom smislu ono predstavlja ovlast vlasnika da radi po svojoj volji. Temeljne značajke prava vlasništava ogledaju se kroz pripadanje i slobodu autonomne ovlasti vlasnika, odnosno da sam vlasnik odlučuje kako će i na koji način postupati sa svojim pravima. U prava vlasništva ubrajamo:

- ✓ pravo na stjecanje
- ✓ pravo na stvaranje
- ✓ pravo na posjedovanje
- ✓ pravo na razmjenu

Prva i osnovna čovjekova potreba je potreba za slobodnim i kvalitetnim životom. Da bi normalno živio čovjek mora imati pravo da zasnuje obitelj, a obitelj jeste osnova prirodna i društvena zajednica, koja kao takva zaslužuje posebnu zaštitu države. Sigurnost i zdravlje su temeljne vrijednosti čovjekova postojanja, te stoga trebaju biti uključene u sve oblike i razine društvenog uređenja. Čista okolina je nešto što je od velike važnosti za opstanak čovječanstva na zemlji, a minimalan životni standard neophodan je kako bi čovjek mogao zadovoljiti barem osnovene životne potrebe. Stoga u osnovna prava na život[14] ubrajamo:

- ✓ pravo na obitelj
- ✓ pravo na fizičku sigurnost
- ✓ pravo na minimalni dohodak (standard)
- ✓ pravo na čistu okolinu

[13] Bebek B. i Kolumbić A. (2005) Poslovna etika (II. Izdanje). 211- 226 str.
[14] Bebek B. i Kolumbić A. (2005) Poslovna etika (II. Izdanje). 226- 237 str.

3. UTJECAJ ETIKE NA DRUŠTVENO ODGOVORNO POSLOVANJE

Kako je do sada navedeno poslovna etika zauzima važno mjesto u poslovnom svijetu, te kao takva bilježi se kao osnovna stavka svake vrste poslovanja. Stoga, ona je neizostavan dio bez kojega poslovna sfera nebi bila ono što je danas. Poslovna etika kao takva promovira ono što je moralno ispravno, isto tako iz nje se može naučiti da i loš potez ili pokušaj može značiti neki pomak, makar svješću od čega se treba odmaknuti i zbog čega više ne treba ustrajati. Dakle poslovna etika je relevantna, odlučuje o tome što je ispravno a što nije, odnosno na temelju nekih konkretnih slučajeva u poslovanju raščlanjuje moralno i nemoralno postupanje. U konačnici ona predstavlja faktor uspješnog i neuspješnog poslovanja.[15]

3.1. Pojam društveno odgovornog poslovanja

Društveno odgovorno poslovanje je novitet u poslovnom svijetu te kao takav u mnogima budi znatiželju i proučavanje. Kada se govori da poduzeće posluje na društveno odgovoran način, misli se da ono u svoje poslovanje integrira načela i ponašanje koja nadmašuju očekivanja dionika u pogledu društva i okolišnih pitanja. Međutim, aktivnosti koje vezujemo uz društveno odgovorno poslovanje razvijaju se paralelno s napretkom samog društva. (Hrvatska udruga poslodavaca, 2014 : 5). Veoma je važno razgraničiti utjecaj društveno odgovornog poslovanja na poduzeća, jer ne utječe na svako poduzeće indentično i u istoj mjeri. Razlika njegovog utjecaja ogleda se u različitim faktorima kao što su veličina i struktura angažmana poduzeća, njegova vrsta te tržište na kojem posluje. Upravo zbog ovih činjenica društveno odgovorno poslovanj je širok i kompleksan pojam koji je potrebno temeljito istražiti kako bi ga se primjenjivalo u praksi. Kako bi se ispunila upotpunosti korporativna društvena odgovornost potreno je uspostaviti proces kojim bi se integrirala ljudska prava, etička, socijalana, ekološka i potrošačka pitanja u vlastito poslovanje te ključna strategija koja naravno mora biti u suradnji sa svojim dionicima. Cilj uspostavljanja takve strategije trebao bi biti kreiranje zajedničkih vrijednosti, te utvrđivanje i sprijčavanje nepovoljnih utjecaja. (Europska komisija, 2011 : 5).

[15] Jalšenjak B. i Krkač K. (2016) Poslovna etika, korporacijska društvena odgovornost i održivost (drugo preprevljeno i prošireno izdanje). 4 str.

3.1.1. Važnost DOP-a za poduzeća

Pojavom i rastom globalizacije raste interes za društveno odgovornim poslovanjem (u daljnjem tekstu DOP), odnosno počinje se razvijati svijest ljudi na tu temu. Cilj svake poslovne organizacije jest profit, odnosno što bolji tržišni plasman, bolja konkurentnost. Kako bi se postigli zavidni rezultati te zadržao nivo uspješnosti potrebno je ići u korak s vremenom. Jer vrijeme je novac, a svako potraćeno vijeme nosi sa sobom abnormalne gubitke kako za pojedinca tako i za svaku organizaciju. Stoga potrebno se prlagoditi promjenama, uvoditi novitete, kako bi unaprijedili svoju organizaciju. Važnost DOP-a ne ogleda se samo na organizaciju već i na sve faktore koji ju okružuju (mediji, udruge, sindikati, dobavljači, političari, itd.). Isto tako veliki doprinos daje i ugledu poduzeća, na način da dobrim rezultatima osigura svoje mjesto u nabavnom lancu. Svakako, na temelju iznesenih činjenica DOP se ne smatra samo etičkim boljitkom već dosta velik efekt ide u prilog tome kako praćenje njegovih trendova poboljšava poslovanje organizacije. Dakle, svaka organizacija trebala bi iznad strogo zakonom propisanih obevza, voditi brigu za okolišem i društvenom sferom. Dobri poslovni rezultati nisu jedino mjerilo za vrednovanje uspješnosti organizacije, već kaže se da je uspješna ona organizacija koja ujednačeno vodi računa o svom ekonomskom, okolišno i društvenom pitanju. Odnosno da pomoću modela DOP- a[16] uspješno ostvaruje profit ali na društveno odgovoran način.

3.1.2. Različite uloge vlada i poduzeća

Rastom interesa za razvojem DOP-a javlja se problem razgraničenja uloge vlada i poduzeća, stoga se društveni akteri sve više okreću poduzećima kako bi ispravili ili popravili ono što smatraju neuspješnim djelovanjem vladajućih struktura. Kao veliku poteškoću smatraju provedbu pravnih okvira, što dovodi do sukoba između dužnosti vlada i doprinosa poduzeća. Prethodno navedeni sukob ima širok utjecaj za sve prozvane aktere, samim tim pruža iskrivljenu sliku o DOP-u , te narušava status pravnih propisa. U konačnici, odvraća poduzeća od njihove ključne uloge u pružanju primarnih sredstava na čiji način stvaraju bogastvo unutar društva temeljem profitabilnog poslovanja. (DOP za sve, 2014 : 6).

[16] Dostupno na : (https://dop.hgk.hr/ , 09. 05. 2017.).

Okvir UN- a " zaštita, poštivanje i pomoć „ stvorio se kocept kojim se jasno razgraničava odgovornost različitih aktera tekođer se pomoću toga razjašnjava složena poveznica između države i organizacije. Spomenuti koncept[17] temelji se na tri prethodno navedena stupa : zaštita, poštivanje i pomoć. Prva temeljna stavka kazuje kako je država ta koja je dužna osigurati pravodobnu zaštitu od kršenja ljudskih prava. Druga odrednica govori u prilog tome kako su upravo organizacije te koje trebaju poštovati ljudska prava, u skladu s pravnim propisima određene zemlje, i u tu svrhu uskladiti odgovarajuće upravljačke strukture. Treća komponeta kazuje kako je potrebno osnažiti pravne i izvanpravne žalbene mehanizme, što bi u konačnici dovelo do kvalitetnijeg rješavanja odštetnih zahtjeva u slučaju kad bi se ljudska prava kršila od strane poduzeća. Temelj prethodno navedenih komponenti su ljudska prava no ovakva koncepcija pogodna je za primjenjivanje i u različitim odgovornostima organizacija i vlada. Zaključak koji se može izvući iz do sada svega navedenog ogleda se u tome kako poduzeća ili organizacije mogu unaprijediti i poboljšati funkcioniranje državnih tijela, ali ga ne mogu i neće moći zamjeniti. Vlada je ta koja posjeduje određeni legimitet, koja uvodi, određuje ekološke i socijane standarde, koja je zadužena za ulaganje u obrazovanje i socijalno blagostanje građana, koju su iz navedenih razloga isti ti građani odabrali. Takav legimitet ne može se prenijeti na poduzeća, već ona su tu da pruže značajan doprinos održivom razvoju, a ne da zamjene djelovanje vladajućih tijela. Upravljanje ljudskim potencijalom, odnosno provođenjem zaštite ljudskih prava osigurava se stabilnost poslovanja određenog poduzeća ili organizacije. Sve su to čimbenici koji su međusobno povezani i koji mogu stvoriti domino efekt što bi za organizaciju bilo pogubno. Potrebno je ulagati velike napore i brigu u sprečavanju negativnih utjecaja na ljudska prava iz razloga što su ona usko povezana s poslovanjem poduzeća, uslugama ili proizvodima te poslovnim odnosima. Stoga poduzeća trebaju uputiti apel svim suradnicima kako je briga za ljudska prava prva i temeljna komponenta u razvoju i sigurnosti njihovog poslovanja. Bitno je da se postigne svijest o tom gorućem problemu, iako je država ta koja mora zaštiti zakonima i propisima svoje građane po tom pitanju. Svi ostali faktori mogu na neki način davanjem svog doprinosa zaštiti ljudskih prava pomoći državi odnosno boljitku samog društva.[18] (Priručnik za organizacije poslodavaca, 2014 : 7).

[17] Hrvatska udruga poslodavaca (2014), Društveno odgovorno poslovanje za sve (Priručnik za organizacije poslodavaca) 6 str.
[18] Dostupno na : (http://www.hup.hr/ , 10.05. 2017.).

3.2. Glavni alati i okviri relevantni za DOP

Na raspolaganju poduzećima stoje niz dokumenata i alata koji osiguravaju okvir za odgovorno djelovanje. Ti instrumenti i dokumenti nisu pravno obvezujući, ali im pružaju iznimno važne smjernice, te k tome dionici očekuju od poduzeća da se pridržavaju načela navedenih u ovim instrumentima i okvirima. Tu skupinu dokumenata čine:

- ✓ UN Global Compact
- ✓ Vodeća načela Ujedinjenih naroda o poduzetništvu i ljudskim pravima
- ✓ Smjernice za multinacionalna poduzeća Organizacije za ekonomsku suradnju i razvoj
- ✓ Norma ISO 26000 Smjernice o društvenoj odgovornosti (ISO 26000)
- ✓ Tripartitna deklaracija međunaraodne organizacije rada o načelima koja se odnose na multinacionalna poduzeća i socijalnu politiku (ILO MNE Deklaracija)[19]

3.2.1. UN Global Compact

UN Global Compact potječe od inicijative bivšeg Glavnog tajnika UN-a Kofija Annana, koja biva pokrenuta u siječnju 1999. godine kao poziv poduzećima širom svijeta da pomognu u izgradnji društvenog i okolišnog okvira koji bi trebao podržavati i osiguravati opstanak otvorenih i slobodnih tržišta, te na taj način istovremeno omogućiti svim ljudima da imaju koristi od novog globalnog gospodarstva. Takava inicijativa obuhvaća deset temeljnih načela iz područja ljudskih prava, radnih odnosa, okoliša i borbe protiv korupcije. Za Global Compact možemo reći da nije kodeks ponašanja niti perspektivni instrument povezan s vanjskim nadzorom aktivnosti poduzeća, već forum za učenje i razmjenu iskustava u promicanju prethodno navedenih načela. Kroz prihvaćanje i praćenje ovakve inicijative poduzeća pokazuju vlastitu korporativnu pripadnost te odgovornost prema svojim zaposlenicima i zajednicama u kojima djeluju. Global Compact nije pravni instrument, već njegovim potpisivanjem poduzeća izjavljuju da su spremna uložiti sve potrebne napore kako bi se ostvaraili ciljevi tog sporazuma, te se od poduzeća očekuje da konstantno napreduje.[20]

Svi poslovni subjekti koji sudjeluju u Global Compact- u trebali bi se obvezati kako će sva temeljna načela ove inicijative uvrstiti u svoje poslovne strategije i dnevno poslovanje. Stoga

[19] Hrvatska udruga poslodavaca (2014), Društveno odgovorno poslovanje za sve (Priručnik za organizacije poslodavaca) 12 str.
[20] Hrvatska udruga poslodavaca (2014), Društveno odgovorno poslovanje za sve (Priručnik za organizacije poslodavaca) 13- 15 str.

trebali bi izdavati godišnja izvješća o napretku, javni dokument upućen dionicima koji govori o postignutim promjenama u provedbi svih načela kao i u podržavanju širih razvojnih ciljeva UN-a. Ukoliko poslovni subjekt propusti izvjestiti o svom napretku do određenog roka, te ako prođe jedna godina bez izvješća o napretku smatrat će se da poduzeće ne želi sudjelovati u inicijativi, te će to isto poduzeće biti izbačeno. Kroz ovaj model učenja potiče se razmjena informacija o poduzetim inicijatvama za promicanje spomenutih načela, stoga sva poduzeća koja sudjeluju imaju priliku sama ili u partnerstvu s drugima unaprijediti ciljeve Global Compact- a kroz uzajamno učenje, projekte i dijalog. Takav napredak osjetit će se kako na globalnoj tako i kroz lokalne mreže na nacionalnoj ili regionalnoj razini.[21] Kako je prethodno navedeno Global Compact svoju inicijativu temelji na četiri osnovna područja iz kojih proizlazi podjela od deset temeljnih načela, a to su:

1. Poduzeća bi trebala poštovati i podupirati zaštitu međunarodnih ljudskih prava
2. Poduzeća bi trebala osigurati da ne sudjeluju u kršenju ljudskih prava
3. Poduzeća bi trebala podržavati slobodu udruživanja i stvarano priznavanje prava na kolektivno pregovaranje
4. Poduzeća bi trebala podržavati ukidanje svih oblika prisilnog i obveznog rada
5. Poduzeća bi trebala podržavati ukidanje dječjeg rada
6. Poduzeća bi trebala podržavati ukidanje diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem i izborom zanimanja
7. Poduzeća bi trebala primjenjivati načelo predostrožnosti u izazovima zaštite okoliša
8. Poduzeća bi trebala pokrenuti inicijative za promicanje veće odgovornosti prema okolišu
9. Poduzeća bi trebala poticati razvoj i širenje tehnologija prihvatljivih za okoliš
10. Poduzeća bi trebala raditi na suzbijanju korupcije u svim njenim oblicima, uključujući iznudu i podmićivanje[22]

Prva dva načela odnose se na ljudska prava, treće, četvrto, peto i šesto načelo pridružujemo radnim pravima, na područje okoliša odnosi se sedmo, osmo i deveto načelo, i u konačnici deseto načelo vezujemo uz borbu protiv korupcije.

[21] Hrvatska udruga poslodavaca (2014), Društveno odgovorno poslovanje za sve (Priručnik za organizacije poslodavaca) 15 str.
[22] Hrvatska udruga poslodavaca (2014), Društveno odgovorno poslovanje za sve (Priručnik za organizacije poslodavaca) 14 str.

3.2.2. Vodeća UN- ova načela o poduzetništvu i ljudskim pravima

Jednoglasnu podršku Vijeća za ljudska prava UN-a u lipnji 2011. dobila su vodeća UN-ova načela o poduzetništvu i ljudskim pravima. Kao takva ova načela ne nameću nove zakonske obveze poduzećima, niti su namjenjena da mijenjaju postojeće instrumenate za zaštitu ljudskih prava, već da tumače i kazuju što ti prihvaćeni instrumenti znače za države i za poduzeća, te da nastoje smanjiti jaz između zakona i prakse. Temelje se na okviru „štititi-poštovati- ispraviti“, te primjenjivati ga u praksi. Okvir je dobio podršku Vijeća za ljudska prava UN-a 2008. godine:

- ✓ Dužnost je države štititi građane od kršenja ljudskih prava od strane trećih osoba, uključujući poduzeća, i to putem odgovarajućih politika, propisima i prikladnim načinom rješavanja sporova.
- ✓ Poduzeća su dužna poštovati ljudska prava, odnosno djelovati s dužnom pažnjom kako bi se izbjegle povrede prava drugih.
- ✓ Dostupnost učinkovite pravne zaštite za osobe kojima su narušena ljudska prava, bilo putem suda ili internim postupcima. [23]

Uz primjenu prethodno navedenih okvira za poduzeće je od velikog značaja i korporativna odgovornost poštivanja, što podrazumjeva izbjegavanje kršenja ljudskih prava drugih te uspješno rješavanje slučajeva negativnog utjecaja poslovnih aktivnosti, ako do takvog utjecaja dođe. Opseg odgovornosti određen je stvarnim i potencijalnim utjecajem samog poduzeća, bilo da taj utjecaj proizlazi iz vlastitih aktivnosti i djelovanjem povezanih subjekata. Temeljna odgovornost kao takva odnosi se na sva međunarodno priznata ljudska prava. Vodeća UN- ova načela sadrže preporuke za vlade i poduzeća, među kojima se uvelike ističe načelo dubinske analize kao alata koji poduzeću pomaže u identifikaciji, spriječavanju i ublažavanju negativnih utjecaja na ljudska prava. U due diligence analizi potrebno je ispitati rizik koji se odnosi na ljude, a ne samo na poduzeće, međutim važno je istaknuti da rizici vezani uz ljudska prava veoma brzo mogu postati poslovni rizici. S obzirom na sve što se događa u poduzeću, postupak dubinske analize veza uz ljudska prava trebao bi biti dio postojećih postupaka, te se mora redovito ponavljati kako se razvijaju nove inicijative i dr..[24]

[23] Hrvatska udruga poslodavaca (2014), Društveno odgovorno poslovanje za sve (Priručnik za organizacije poslodavaca) 16 str.
[24] Hrvatska udruga poslodavaca (2014), Društveno odgovorno poslovanje za sve (Priručnik za organizacije poslodavaca) 16- 19 str.

3.2.3. ISO 26000

Međunarodna organizacija za standardizaciju (ISO) o društvenoj odgovornosti (DO) organizacija izradila je dobrovoljnu normu, smjernicu te je nazvala ISO 26000. Ta norma ne odnosi se samo na poduzeća nego ma sve vrste organizacija bez obzira na djelatnost, veličinu i lokaciju, kao i na vlade, bez obzira na stupanj razvoja njihove zemlje. Norma ISO 26000 nije norma koja se odnosi na sustave upravljanja, kako i navodi njen tekst da nije namjenjena niti priklada za certificiranje, kao ni za korištenje pri izradi propisa ili ugovora. Njena je dakle namjera da smjernice o organizacijskom upravljanju, ljudskim pravima, radnim pravima i odnosima zaštiti okoliša, putem poštene poslovne prakse zaštiti potrošača, uključenost zajednice i razvoj. Njena temeljna svrha jest pružiti smjernice o uključivanju društvene odgovornosti u organizaciju. Stupila je na snagu u studenom 2010. godine, te s obzirom da je donesena na temelju pretpostavki općeg konsenzusa, smatra se značajnim dokumentom koji je privukao veliku pozornost javnosti. Često se navodi uz Tripartitnu deklaraciju Međunarodne organizacije rada, OECD- ove Smjernice za multinacionalna poduzeća, UN-ova Vodeća načela o poduzetništvu i ljudskim pravima i njihova inicijativa Global Compast kao jedan od ključnih međunarodnih instrumenata koji pruža odnosno daje smjernice za društveno odgovorno poslovanje. Sva društva trebala bi se upoznati s odredbama norme ISO 26000 što bi im uvelike olakšalo odgovore na zahtjeve potrošača, neprofitnih organizacija ili klijenata. Od početka njezina izdavanja vodi se rasprava o pitanju certifikacije. Dok su u pojedinim zemljama razvijeni standardi za certificiranje na državnoj razini koji se temelje na normi ISO 26000, veliki napori se ulažu kako bi se isti učinak postigao i na međunarodnoj razini. Kako je prethodno navedeno norma se vezuje u Tripartitnu deklaraciju Međunarodne organizacija rada koja se odnosi na multinacionalna poduzeća i socijalnu politiku, svoje postojanje i svrhu usmjerava na društva i vlade u svim državama članicama, a podržavaju je i vlade te socijalni partneri zemalja u razvoju. Za razliku od drugih Smjernica, bavi se samo pitanjima vezanim za socijalnu politiku, te kao takva nije obvezujuća i ne predstavlja kodeks poslovnog postupanja, već se više radi o kontrolnoj list ili referentnom dokumentu za društva isključivo u području društvne odgovornosti. Ne sadrži žalbene mehanizme, što čini glavnu razliku u odnosu na OECD- ove Smjernice, no u slučajevima neslaganja o primjeni Deklaracije, strane mogu od Međunarodne organizacije rada zatražiti tumačenje odredbe koja je predmet spora.[25]

[25] Hrvatska udruga poslodavaca (2014), Društveno odgovorno poslovanje za sve (Priručnik za organizacije poslodavaca) 19-23 str.

3.3. Društveno odgovorno poslovanje u Republici Hrvatskoj

Iz nekoliko razloga društveno odgovorno poslovanje javlja se kao zanimljiva pojava u Europskoj uniji. Kao prvi razlog navode se modeli poslovanja u EU, mada su sasvim slobodno tržišno orijentirani dok u sebi sadrže osjetljivost na socijalna i okolišna pitanja. Drugi razlog proistječe iz činjenice kako je društveno odgovorno poslovanje preuzeto ili uvezeno iz SAD-a te djelomice iz UN- ovog modela DOP-a, gdje se izvršila prilagodba ekonomskim i društvenim raznolikostima država članica. Jedan od razloga je i sama kultuna vrijednost Europe i njezina društva koja obiluje različitim kulturama i običajima, čemu se DOP prilagođava, te označava i odgovornost za lokalnu zajednicu. Kako je Republika Hrvatska od srpnja 2013. godine članica Europske unije samim tim dužna je prihvaćati i primjenjivati smjernice i postupke kao i sve države članice. No vratimo se u davnu povijest lijepe naše, gdje je vidljivo kako su i renesansni filozofi koji su se bavili ekonomijom tog doba primjenjivali neke elemente današnjeg DOP-a, kao što su vrline i dužnosti poslovnih ljudi. Tijekom dvadesetog stoljeća društveno odgovorno poslovanje manifestiralo se različito, jer je do 1945. godine na snazi bilo tržišno gospodaratvo, te se DOP vezao samo uz cehovska udruženja i neke oblike sindikalizma. Nakon toga pa sve do 1991. godine društveno odgovorno poslovanje zanemarivalo se iz dva razloga. Prvi razlog nije težak za odgonetnuti, a leži u ekonomskom sustavu, jer u to vijeme susutav nije dopuštao privatno vlasništvo nad poslovnim subjektima, već su njime upravljali članovi jedene partije koja je bila aktualna u to doba, tj. Komunistička partija Jugoslavije. Samim tim drugi razlog usko je vezan za prethodni, zbog postojanja sindikata, koji su bili produžena ruka komunističke partije, te su vodili brigu o temeljnim pravima radnika i uvjetima rada. Iz svega navedenog primjena društveno odgovornog poslovanja bila je ne moguća i ideološki besmislena. Vidljiv napredak događa se nakon Domovinskog rata 1995. godine gdje se pojam DOP-a počinje postupno pojavljivati u različitim segmentima. Velik doprinos tome dale su strane kompanije koje su svojim oglašavanjem o društvenim i oklišnim pitanjima ljudima počele usađivati svijest o DOP- u. [26] Samim ti može se reći kako je naglo širenje globalizacije, razvoj tehnologija i uvođenje noviteta pridonijelo tome da se ovaj pojam približi javnosti i postane prihvaćen u svijetu današnjice. Svaka kompanija trebala bi pratiti smjernice DOP-a jer jedino uspješno poslovanje može uvažavati društvo, okoliš, poslovne partnere i zaposlenike.

[26] Jalšenjak B. i Krkač K. (2016) Poslovna etika, korporacijska društvena odgovornost i održivost (drugo preprevljeno i prošireno izdanje). 339- 343 str.

Nakon svega što je do sada rečeno, može se zaključiti kako je u Republici Hrvatskoj koncept društveno odgovornog poslovanja, još uvjek nepoznanica ili neko novo područje čiju primjenu izvode tek nekolicina poduzeća. Dimenzija koja se najviše ističe u poslovnoj praksi naših poduzeća je zasigurno briga za okoliš, jedna od komponenti DOP-a. Kako bi se hrvatska poduzeća mogla usporediti s poduzećima drugih zemalja koristi se metodologija koja se krije pod nazivom indeks DOP-a.[27] Postoji niz kriterija za ocjenjivanje dobrovoljnih praksi a ključni su : tržišni odnosi, radna okolina, ekonomska održivost, uključenost DOP-a u poslovnu strategiju, upravljanje okolišem i odnosi sa zajednicom. Indeks DOP-a koristi se u obliku upitnika, čiji broj pitanja ovisi isključivo o veličini i vrsti poduzeća koje se promatra. Upitnici koji imaju preko sto pitanja odnose se na velika i srednja poduzeća, a oni s pitanjima do šesdeset ispunjavaju mala poduzeća. Po dosadašnjim saznanjima može se reći kako se o DOP-u puno piše te ga mnoge tvrtke koiste u svrhu oglašavanja, a stvarnih podataka o primjeni DOP-a u Hrvatskoj ima jako malo. Na koncu, ima kompanija koje razumiju pojam društvene odgovornosti, provode ga te pružaju dokaze o rezultatima te provedbe. Koji također dopuštaju da se razgovara s zaposlenicima, menadžerima, potrošačima itd., te se broj takvih kompanija iz godine u godinu povećava. U Republici Hrvatskoj prve kompanije koje su počele primjenjivati i uvoditi društveno odgovorno poslovanje u svoje poslovanje bile su ponajprije strane i multinacionalne kompanije. Dakako društveno odgovorno poslovanje razvijenije je u Europskoj uniji nego li u Republici Hrvatskoj, mada iz godine u godinu sve vidljiviji je napredak u kulturi poslovanja hrvatskih poduzeća.[28] Društveno odgovorno poslovanje moguće je primjenjivati tamo gdje postoji privatno vlasništvo i neki oblik tržišnog gospodarstva, koji posjeduju određeni stupanj slobode što mora biti određeno i regulirano zakonima države. Gospodarski okviri za društveno odgovorno poslovanje podosta su nejasni, jer potreba za DOP-om javlja se tamo gdje se kompanije i ostali dionici ponašaju neodgovorno, a u ljudskoj prirodi je da griješi, slučajno ili namjerno. Stoga potrebno je na pravi način uskladiti gospodarski i pravni okvir prema DOP-u, zbog veoma male vjerojatnosti da će se ikad društveno odgovorno poslovanje pokazati suvišnim.[29]

[27] Dostupno na : (https://dop.hgk.hr/, 10.06.2017.).

[28] Jalšenjak B. i Krkač K. (2016) Poslovna etika, korporacijska društvena odgovornost i održivost (drugo preprevljeno i prošireno izdanje). 339- 343 str.

[29] Jalšenjak B. i Krkač K. (2016) Poslovna etika, korporacijska društvena odgovornost i održivost (drugo preprevljeno i prošireno izdanje). 343 str.

4. PROBLEMI ETIKE I DOP-a NA RADNOM MJESTU

Problemi etičkih poteškoća i društvene odgovornosti na radnom mjestu zauzimaju visoku poziciju, te su predmet istraživanja ovog završnog rada. Kako bi ih pobliže objasnili potrebno ih je podijeliti i definirati. Prvi segment obuhvaća pristup odgovornosti različitih razina zaposlenika kompanije, gdje se misli na radnike, vlasnike i menadžment. Drugi segment temelji se na pristupu koji dijeli odgovornost kompanije prema zaposlenicima, što podrazumjeva poštovanje zakona, kolektivnih ugovora, ugovora o radu, etičkih kodeksa, i sl., od odgovornosti zaposlenika prema kompaniji što bi označavalo čuvanje poslovnih tajni i stručan rad. Te treći segment koji bez obzira na prethodno navedena dva segmenta promatra cjelinu rada u kompaniji i djeli ga na djelove procesa, od kojih pod najvažnijim djelovima podrazumjeva : zapošljavanje, sam rad i raskid ugovora. Svaki od navedena tri pristupa posjeduje brojne prednosti i nedostatke koji će biti objašnjeni u nastavku. Radno mjesto je ono mjesto gdje zaposlenik obavlja svoj posao, stoga prva i osnovna stvar trebala bi biti sklad radnika i radnog mjesta. Odnosno njihova usklađenost je preduvjet za stjecanje iskustva i daljnje učenje tijekom rada. No vratimo se na prethodno promatrane pristupe od kojih sve kreće. Kao glavni nedostatak trećeg pristupa navodi se ne razlikovanje zaposlenika raznih razina te odgovornosti kompanije prema zaposlenicima i obrnuto. Vidljivo je kako sve kreće od zapošljavanja gdje se pojavljuju prve etičke i društveno odgovorne poteškoće. Kompanije nastoje zaposliti radnike koji su najbolji jer time neposredno utječu na svoju uspješost. Uz zakonske uvjete o zapošljavanju, na prvom mjestu gledaju zaradu koju će im zaposlenik donijeti. Na nižim razinama zapošljavanje radnika nije interesantno, iako može biti presudno, jer takvih radnika ima mnogo, dok zapošljavanje menadžera na višim razinama je značajno zbog odlučivanja. Tijekom obavljanja radnog odnosa javlja se najviše etičkih poteškoća, iako taj dio sam po sebi i nije pretjerano zanimljiv jer se u velikoj većini radi o rutinskim poslovima. Ipak neetična ponašanja i društvena neodgovornost u stvari su najvažniji upravo u tom periodu, zbog toga što traju tijekom cijelog radnog odnosa. Takva ponašanja nisu eksponirana javnosti te se o njima rijeto piše, a ostavljaju trajan negativan trag kod zaposlenika odnosno narušavaju njihovu stručnost, radne navike, fizičko i psihičko zdravlje. Svi ti faktori narušavaju etički kodeks, a prekršitelji bi trebali snositi kaznene sankcije. [30]

[30] Jalšenjak B. i Krkač K. (2016), Poslovna etika, korporacijska društvena odgovornos i održivost (drugo prepravljeno i prošireno izdanje). 301- 305 str.

4.1. Definicija rada, radnog odnosa i stručnosti

Radni odnos uspostavlja se zbog zadovoljavanja potreba vlasnika kapitala i vlasnika pravne snage, svoje temelje vuče iz radnog prava koji podrazumjeva primjenu pravnih normi sadržanih u radnom zakonodavstvu. Odnosno definiramo ga kao odnos koji se zasniva na ugovoru o radu između poslodavca i zaposlenog, stoga kažemo da je odnos između pravnih subjekata. Odnos kao takav može biti individalni i kolektivni, individualni je prethodno objašnjen dok kolektivni čini pravom uređen odnos između između poslodavca i većine zaposlenih radi utvrđivanja i ostvarenja kolektivnih radnih prava. [31] Stoga radno mjesto predstavlja mjesto na kojem zaposlenik obavlja svoje dužnosti, odnosno posao. Svaki čovjek koji je sposoban za rad je radnik, no postoje osobe koje su sposobne za rad ali im zbog njihovog stanja treba omogućiti da ostvare pravo na rad. Primjerice to je slučaj s invalidima, koji kao i ostali ako su stručni imaju pravo tražiti posao i raditi na tom poslu ukoliko ga dobiju. Dakako, na poslodavcu je da osigura fizički pristup takve osobe radnom mjestu, odnosno da uspostavi sklad stručnosti radnika i radnog mjesta. Naime često smo svjedoci kako osobe koje nisu dovoljno stručne za određeni posao isti taj obavljaju, ili pak još češći je slučaj kako osobe obavljaju poslove za koje su previše stručne. Opravdanje poslodavaca u tom slučaju jest kako na taj način novi zaposlenici stječu iskustvo koje nemaju, što bi označavalo izvrsnu edukaciju ukoliko je to istinito. Dakle, sklad stručnosti i radnog mjesta osnovi je preduvjet za stjecanje iskustva i daljnje učenje tijekom rada. Osnovni problem svih poslodavaca je što u tom pogledu ne gledaju dugoročno već stvar promatraju kratkoročnom, a to je pojava koja vodi do neetičnosti prema pripravniku i društvenoj neodgovornosti. Druga važna dimenzija jest iskustvo i učenje tijekom rada jer bi svaki radnik s nekom količinom iskustva trebao povećavati to iskustvo iz dana u dan. Često se misli da stručnost upotpunosti osposobljuje radnika za potpuno učinkovit rad, no očito je da tako nešto ne može biti upotpunosti istinito jer je iskustvo u radu nezamjenjiv dio učinkovitosti. Također, stjecanje znanja je veoma važna stavka, gdje se ponekad radi o vrlo osebujnim tehnikama koje su specifične za pojedine kompanije te su iznimno važne, pa često ugovorom spriječavaju zaposlenike da se nakon ostavke ili otkaza zapošljavaju kod konkurenata kako im ne bi prenijeli ta znanja.[32]

[31] Dostupno na : (https://www.scribd.com/doc/30116685/ , 13. 06. 2017.).

[32] Jalšenjak B. i Krkač K. (2016), Poslova etika, koropracijska društvena odgovornost i održivost (II. prepravljeno i prošireno izdanje).299

Kao treća karakteristika navodi se plaća za rad, gdje u svakom slučaju zaposlenik ima pravo na plaću za obavljen rad. Nažalost, postoje slučajevi gdje zaposlenici ne primaju plaću ili je pak primaju ali neredovito. Odrediti kolika bi plaća trebala biti nije samo praktični već teorijski problem. Politika minimalnih plaća za neka radna mjesta, za neke sektore ili za sve zaposlene u nekom društvu obiluje prednostima i brojnim nedostatcima. Mogući nedostatci koji se javljaju imaju značajan utjecaj na cjelokupnu ekonomiju društva, a prednosti su te da odgovaraju stručnosti, radnom mjestu i iskustvu zaposlenika. Ove elemente uvijek treba uzimati u obzir u bilo kakvim omjerima je za neke poslove nije potrebna visoka stručnost, dok za neke jest. Kada se govori o pravednoj plaći za rad, u većini slučajeva pri tome se misli na plaće koje su bezrazložno nepravedne. Primjerice, ako imamo dvije osobe na istim radnim mjestima, s istom stručnošću, iskustvom i učinkovitošću, nepravedno ih je plaćati različito, no pravedno je platiti nešto više onu osobu koja je učinkovitija i koja je tu učinkovitost postigla svojim radom. Prethodno, bilo je govora o minimalnoj plaći, koja je u zadanim ekonomskim okolnostima dovoljna za nužna sredstva, odnosno preživljavanje ili je zajamčena zakonom ili ugovorom između zaposlenika i poslodavca. Uz visinu plaće postoje i mnoge druge obveze poslodavca i zaposlenika, gdje je zaposlenik dužan stručno obavljati svoj posao, ne kršiti pravila struke, poštovati etički kodeks i sudjelovati u društvenoj odgovornosti koliko god je moguće opisom posla. Opisom posla jasno je određeno što sve zaposlenik radi, koje su njegove dužnosti i obveze. Kao ključni elemeti rada navode se zapošljavanje, rad i raskid ugovora o radu, gdje su sva od tri navedena elemetna određena raznim zakonima, pozakonskim aktima, pravilnicima, pravilim struke itd.. Svi ti elementi određuju dužnosti i slobode zaposlenika i poslodavaca koje se trebaju poštovati. Dakako da njihovo poštovanje može ostaviti mogućnosti za mnoge poteškoće i ozbiljne probleme. Zato je sklad između zaposlenika međusobno te između zaposlenika i poslodavaca veoma bitna stavka, što se može nazvati zdravom radnom okolinom, koja je važan čimbenik uspješnosti kompanije.[33] Teško je, možda i ne moguće stvoriti dobru radnu okolinu bez povjerenja. Ta konstatacija čini povjerenje obveznom sastavnicom svake poslovne okoline, te je ono važan faktor u poslovnom svijetu.[34]

[33] Jalšenjak B. i Krkač K. (2016), Poslovna etika, korporacijska društvena odgovornos i održivost (drugo prepravljeno i prošireno izdanje). 300- 301 str.
[34] Dostupno na : (http://ekonomskiportal.com/moc-team-buildinga/ , 13.06.2017.).

4.1.1. Etičke poteškoće pri zapošljavanju

Proces zapošljavanja trebo bi se sastojati od nekoliko razina kako bi se na pravedan način odabrao kandidat za taj traženi posao. Po hijerarhijskoj ljestvici podijeljen je u pet koraka pomoću kojih se nastoje ispitati kvalitete i točnost podataka za svakog kandidata ponaosob. Nadalje, proces se započima psihologijskim testiranjem gdje se na temelju svih prikupljenih životopisa odlučuje koga će pozvati na razgovor, stoga bi se u životopisu trebali što bolje istaknuti sva dosadašnja postignuća u karijeri jer je to primarno za ulazak u naredni krug selekcije. Druga faza u procesu zapošljavanja trebala bi označavati inicijani intervju koji se prvovodi na temelju činjenica iz životopisa i razno raznih testova. Sljedeći korak označava stručni test, koju uvelike zavisi od pozicije odnosno posla koji se traži. Stoga logično je da za svaki posao se ne prvodi isti test već se on prilagođava obujmu, opsegu i vrsti traženog posla. Nakon toga sljedi završni intervju koji se prvodi samo za one kandidate koji su zadovoljili svu potrebnu formu u prethodnim koracima, što je i ujedno zadnji korak prije donošenja konačne odluke o zapošljavanju. U konačnici, kandidat za kojeg se smatra da je najbolje kotirao u svim fazama odnosno najbolje zadovoljava svim zahtjevima tog radnog mjesta trebao bi dobiti ponudu za zapošljavanje. Na ovaj način proces zapošljavanja je profesionalno proveden te je u skladu sa pravilima, zakonima i etičkim kodeksom. No najčešće u praksi to nije slučaj, te se u ovoj fazi javljaju već prvi etički problemi i problemi društvene odgovornosti. Kako je do sada navedeno prvi fizički kontakt potencijalnog zaposlenika i poslodavca trebao bi biti intervju, gdje bez obzira kako je taj isti intervju prošao dužnost svakog zaposlenika kompanije jest izvjestiti kandidate bilo pisanim bilo telefonskim putem o njegovom rezultatu, što često ne biva tako. Također, prije održavanja intervjua svaka kompanija dužna je jasno iskazati mjerila koja zahtjeva od kandidata, no čest je slučaj da ta mjerila bivaju nepoznata, te ovakve situacije uvelike ostavljaju prostora za korupciju i nepotizam (zapošljavanje preko veze, kupovanje radnog mjesta). Sam tijek intervjua trebao bi slijediti profesionalnu putanju te se strogo usredotočiti na domenu traženog posla, no stvarnost je uvelike drugačija. Kandidatu se postavljaju pitanja osobnog tipa kao npr : o bračnom statusu, broju djece, spolnom opredjeljenju, namjerom za imanje djece i sl., te se u ovoj fazi najčešće prekrše etička pravila, odnosno narušava se osobna privatnost kandidata. [35]

[35] Jalšenjak B. i Krkač K. (2016), Poslovna etika, korporacijska društvena odgovornos i održivost (drugo prepravljeno i prošireno izdanje). 301- 302 str.

Kada dolazimo do ključnog trenutka zapošljavanja, odnosno potpisivanja ugovora o radu točnije davanje ponude odabranom kandidatu, više prostora je ostavljeno poslodavcu nego zaposleniku za neetične postupke. Problem se ogleda u činjenici kako je u današnje vrijeme teško dobiti i pronaći bilo kakav posao, bilo u struci ili izvan nje, stoga većina ljudi prihvaća vrlo nepogodne uvjete ugovora o radu samo kako bi radili. Te upravo tu se pronalazi prostor za neodgovornost i nenetičnost poslodavca prema zaposleniku. Neodgovornost kao takva ogleda se u vrlo nepovoljnim uvjetima rada, lošim plaćama, prekovremenom radu koji najčešće nije plaćen i sl., tu prostor neodgovornosti i izrabljivanja zaposlenika postaje tako reći neograničen. Može se sa sigurnošću reći kako je ovo jedan od goruć problema današnjice, koji se mora pokušati riješiti na način da se u što većoj mjeri ograniči izrabljivanje zaposlenika. Do sada sve spomenuto vezivali smo uz neodgovornost poslodavca prema zaposleniku ili obrnuto, a veoma je važno istaknuti i pojavu etičkih poteškoća tijekom radnog odnosa. Naime, etičke poteškoće podjeljene su u nekoliko najvažnih skupina, a prva u nizu jest kršenje zakona o radu, te raznih pravilnika vezanih uz radni odnos. U drugu skupinu ubrajamo kršenje ugovora o radu, gdje poslodavac prisiljava zaposlenika da bez dodatne neknade obavlja prekovremeni rad pod prijetnjom otkazom, ili obrnuta situacija gdje zaposlenik namjerno slabije radi ili potkrada određenu kompaniju. Treća skupina vezana je uz nepoštivanje i kršenje pravila struke, gdje u većini slučajeva prevladava nestručan odnos menadžera prema zaposlenicima. I konačno u posljednju skupinu ubrajamo kršenje etičkog kodeksa i načela društvene odgovornosti prema zaposlenicima.[36] U globalu etički kodeks trebao bi olakšati odnos između poslodavca i zaposlenika, jer u sebi sadrži skup mjera, propisa, shema i sl., u kojima se do detalja prikazuje i opisuje kako bi se trebalo postupati u nekoj određenoj situaciji. Do etičkih poteškoća dolazi u ovom slučaju kada se neka od dvije navedene strane ne pridržava okvira etičkog kodeksa, odnosno povlače se potezi koji odgovaraju samo jednoj strani, dok druga strana biva nezadovoljna što u daljnjem poslovanju uvelike može ostaviti trajne negativne posljedice. Stoga, u samim početcima pojavljivanja bilo kakvih vrsta poteškoća u poslovanju potrebno je reagirati, te pokušati pronaći zajedničko rješenje, jer jedino tako može se postići boljitak po tom pitanju.

[36] Jalšenjak B. i Krkač K. (2016), Poslovna etika, korporacijska društvena odgovornos i održivost (drugo prepravljeno i prošireno izdanje). 302 str.

4.1.2. Etičke poteškoće tijekom radnog odnosa

U prethodnom tekstu upoznali smo se s problemom i predmetom istraživanja, gdje je uvelike bilo govora o etičkim poteškoćama. Kako je do sada navedeno prvi nivo gdje nailazimo na poteškoće jest nivo zapošljavanja. Upravo kada se dogodi taj čin nailazimo na drugi nivo koji se tiče samog tjeka radnog odnosa. Iako samo po sebi obavljanje rada ne bi trebalo stvarati neku posebnu zanimljivost upravo u ovom djelu nailazimo na velike probleme koji se tiču neetičnih ponašanja i društvene neodgovornosti. U prošlosti kao da taj problem nije ni postojao, odnosno o njemu nije bilo puno govora. Današnja situacija je znatno drugačija, te se o toj temi govori s gražanjem. Vjerojatno pojavom raznih tehnologija, boljom informiranošću, uključivanjem medija i raznih udruga taj problem se počeo rješavati. Poteškoće na koje zaposlenici nailaze u ovom razdoblju traju tokom cijelog radnog odnosa, što povećava vjerojatnost ostavljanja trajnih negativnih posljedica. One mogu biti fizičkog i psihičkog karaktera, te se uvelike mogu odraziti na njihovu okolinu, obitelj, prijatelje, rodbinu, radne navike i sl.. Takva vrsta zlostavljanja na poslovnom mjestu u novije vrijeme nazvana je mobbingom. Velikim djelom prvi problemi kreću od nadređenih gdje najčešći slučajevi zlostavljanja na poslu ogledaju se u neprimjerenim fizičkim kontaktima, vrijeđanja zaposlenika kao nesposobnih za tu domenu posla, zbog boje kože, vjere, nacionalnosti, spola itd., zadirkivanja i uvredljiva dobacivanja te mnogi drugi primjeri koji nam mogu poslužiti u dočaravanju tih slika. Kada je riječ o mobbingu ne mora značiti da su samo nadređeni ti koji ga provode, već se zlostavljanje takvog tipa događa i između zaposlenika na istim razinama, odnosno među kolegama na poslu. Također, ako nadređeni u ovom slučaju nisu provodili mobbing a znali su za određenu situaciju dužni su to prijaviti i sankcionirati, a ne podmuklo promatrati i dozvoljavati razvoj takvih situacija. Samim time postaju sudionici takvog ponašanja odnosno izravno sudjeluju u kršenju ljudskih i radničkih prava te dostojanstvu radnika. U današnje vrijeme mobbing se smatra velikim neprijateljem u poslovnoj sferi, jer ne samo da uništava pojedinca osobno, već narušva ugled tvrtci, radni sklad, odnos između zaposlenika međusobno, što dugoročno označava bolest kompanije, odnosno propast. Međutim, uključivanjem medija i javnosti na tu temu postrožili su se kriteriji za tu vrstu problema, tako da svi bivaju oprezniji počevši od polodavaca pa sve do zaposlenika.[37]

[37] Jalšenjak B. i Krkač K. (2016), Poslovna etika, korporacijska društvena odgovornos i održivost (drugo prepravljeno i prošireno izdanje). 303 str.

Svaki problem je veoma važno spoznati na vrijeme te pronaći adekvatan način u rješavanju istoga. Izuzetno bitna stavka kod takvih situacija jest reakcija okoline, koja za sada čini sve da zaštiti radnika i njegovo pravo na rad. Jedan takav projekt predstavila je i Vlada Republike Hrvatske uz pomoć financijskih sredstava iz Europske unije, koji se provodi pod nazivom Pravo na rad bez mobbinga[38] čiji cilj jest jačanje i poticanje suradnje između javnog sektora, cijelog društva i akademske zajednice u cjelini, kako bi se u što većoj mjeri očuvala zaštita ljudskih prava. Odnosno, sama država s takvim ponašanjem i stavom potiče društvo da glasno progovori o tom problemu, te na neki način pokuštava osigurati zaštitu takvih osoba. Na koncu, samo je pitanje pojedinca da li progovoriti o tome javno ili ne ? Upravo ova posljednja rečenica nam ukazuje na drugu pojavu u ovom procesu koja je uvelike povezana s mobbingom. Kao takva ta pojava je zaživjela pod nazivom Zviždanje, a odnosi se na situaciju kada pojedinac (zaposlenik na istoj razini, podređeni, nadređeni i sl.) prijavi odnosno cinka tu drugu osobu koja je prekršila zakon, odnosno koja je izvršitelj mobbinga. Ovakve situacije su veoma nezahvalne i teško je donijeti ispravnu odluku odnosno postupiti ispravno, jer tužiti nekoga nije mala stvar pogotovo ako radite na istom radnom mjestu. S jedne strane to je izdaja povjerenja te narušavanje zajedništava i sklada te poslovne organizacije, a s druge strane još veći moralni osjećaj. Isključivo iz tih razloga mnogi pojedinci šute, jer smatraju da s time mogu samo naštetiti sebi i svojoj radnoj okolini. Ta neizvjesnost i strah su upravo doveli do toga da smo danas suočeni s tim teški problemom. Po mom mišljenju valjalo bi dobro sagledati situaciju te procijeniti mogući ishod za onoga koga s prijavljuje, onoga tko prijavljuje i onoga kome se prijavljuje, kako bi se pronašlo efikasno rješenje. Kod ovakvih situacija je potrebno uključiti razum kako bi se procijenila težina i dugotrajnost postupanja. Svakako prije poduzimanja poteza prijave ukoliko ocijenimo kako situacija nije toliko strašna kako bi sačuvali povjerenje možemo pokušati problem riješti razgovorom, no ako ni to ne ponudi nikakve rezultate stvar je jasna, potrebno je zviždati. Sve o čemu je do sada bilo govora vezujemo za provođenje neetičnih postupaka i društvene neodgovornosti tijekom radnog odnosa.[39] Radni odnos traje dok ne dođe do raskida ugovora o radu, odnosno otkaza. Otkaz sam po sebi može se dogoditi kao želja poslodavca, zaposlenika ili kao sporazumni raskid ugovora o radu. Također tu se ostavlja prostora za mnogobrojno neetičko ponašanje s obje strane. Kada se raskid ugovora rješi sporazumno je najbolja moguća opcija za sve aktere u tom procesu, što u praksi nije čest slučaj. Suočeni smo s takvim situacijama svakodnevno.

[38] Dostupno na : (https://mobbing.hr/pravo-na-rad-bez-mobbinga/, 21.08.2017.).

[39] Jalšenjak B. i Krkač K. (2016), Poslovna etika, korporacijska društvena odgovornos i održivost (drugo prepravljeno i prošireno izdanje). 303- 304 str.

Bilo da do saznanja dolazimo iz svjieta medija ili iz naše bliže okoline, svjedoci smo takvih postupanja i ponašanja. Najčešći primjer toga je da poslodavac uputi otkaz zaposleniku bez ikakvog obrazloženja, što prvo kazuje o njegovom moralnom postupanju a poslije o neetičnosti i društvenoj neodgovornosti. Moguć je i obrnut sljed situacije gdje zaposlenik ucijenjuje poslodavca da će preći raditi za drugu kompaniju ukoliko mu ne ispuni tražene uvjete, ili mu prijeti otkrivanjem poslovne tajne konkurenciji. U oba slučaja riječ je o povredi prava, slobode i odgovornosti koje su određene zakonom, a mnoge od njih i uređene okvirima etičkog kodeksa i načinima društvene odgovornosti. Na kompaniji ostaje da odluči dali će taj problem rješavati na unutarnji ili vanjski način. [40]

4.1.3. Elementi rada na radnom mjestu

Radno mjesto samo po sebi trebalo bi osiguravati prostor u kojemu će se obavljati određena vrsta rada. Tu istu vrstu rada obavlja čovjek kao pojedinac ili više ljudi uz pomoć razne opreme i inputa koja im stoje na raspolaganju, u svhu stvaranja outputa odnosno potrebnog proizvoda. Poslodavci su ti koji su dužni na neki način upoznati radnika s njegovom radom okolinom i predočit mu radne zadatke. Ostalo je na radniku da se prilagodi novoj okolini, da pokuša shvatiti u što kraćem roku samu bit posla, te da ostvaruje što bolje poslovne rezultate. Također i u ovom slučaju nailazimo na prepreke, gdje teorija i praksa ne pružaju iste rezultate. Primjerice većina poslodavaca odmah po prijemu radnika „baci u vatru“ da vidi kako će se sam snaći u toj situaciji. Neki radnici se uspiješno izbore s tim dok većini to prestvlja veliki problem. Na jedan način to nekome pomogne da u kratkom vremenskom roku postigne fantastične rezultate i traženo iskustvo, dok drugome predstvalja veliki problem, jer kao u životu tako i na radnom mjestu nismo svi karakteri jednaki, iako se od nas zahtjeva da budemo. Sam rad[41] po sebi je neki kontinuiran proces koji nije nešto posebno zanimljiv, no sve prethodno spomenute probleme i poteškoće upravo vezujemo uz njega. Stoga, potrebno je poznavati njegove ključne elemete : zapošljavannje, rad i raskid ugovora o radu, isti ti moraju biti uređeni zakonom, pravilnicima, podzakonskim aktima i sl..

[40] Jalšenjak B. i Krkač K. (2016), Poslovna etika, korporacijska društvena odgovornos i održivost (drugo prepravljeno i prošireno izdanje). 304-305 str.

[41] Jalšenjak B. i Krkač K. (2016), Poslovna etika, korporacijska društvena odgovornos i održivost (drugo prepravljeno i prošireno izdanje). 300 str.

4.2. Odgovornost menadžmenta

Svakodnevno se u medijima susrećemo sa izrazima manedžment i menadžer[42], a javnost menadžere povezuje isključivo kroz prizmu visokih plaća. Posao menadžera, iako u pravilu dobro plaćen, zahtjeva mnogo truda i predanosti istom ako se želi postići poslovni uspjeh. Menadžment[43] je dakle društvena znanost, proces u kojem radni kolektiv, kojim rukovodi menadžer, u zadanom vremenu ostvaruje zadane ciljeve. U današnjem modernom vremenu kojeg karakterizira užurbana digitalizacija, društveno odgovorni menadžment je na ispitu kušnje. Kada govorimo o ekonomskim krizama, terorizmu, onda govorimo o vanjskim prijetnjama menadžmentu na koje menadžer u pravilu ne može utjecati, ali ih u određenoj mjeri može predvidjeti i na vrijeme reagirati. S druge pak strane postoji i unutarnje okruženje, tj. unutarnje prijetnje na koje menadžer može utjecati u puno većoj mjeri, poput loše radne klime, nezadovoljstva radnika i sl. Prva faza svakog menadžera prilikom preuzimanja dužnosti treba biti planiranje, tek potom se može krenuti na drugu fazu, organiziranje i kadrovsko popunjavanje. Vođenje, kontrola poslovanja i ispunjenje zadanih ciljeva slijede nakon ispunjavanja prijašnjih kriterija. Posao menadžera danas se često povezuje s poslovima poslovođe, ravnatelja i slično, međutim, trebamo shvatiti kako nisu svi menadžeri isti, ne obavljaju iste poslove i na kraju ne primaju istu ili sličnu plaću. Poznajemo tri razine menadžmenta danas, a to su: niža razina, osoba koja obavlja poslove poput poslovođe nekog dućana, srednja razina, te na kraju visoka razina. Suština posla na svim razinama je vrlo slična i svaka od razina zahtjeva određenu dozu planiranja, organizacije, kontrole i provedbe ciljeva. Iako su poslovi na različitim razinama vrlo slični, razlikuju se prvenstvenstveno po obimu posla, a samim tim i odgovornosti samog menadžera, te na kraju po isplaćenoj naknadi za rad. U medijima se danas najviše spominju top menadžeri tj. menadžeri najviših razina koji obavljaju poslove vođenja najvećih kompanija. Top menadžeri imaju i najveće plaće koje su u pravilu nekoliko destaka tisuća kuna na mjesec, međutim top menadžer je ipak osoba visoke stručne spreme, izrazito stresnog i zahtjevnog posla o kojem ovisi mnogo radnika, te osoba koja u pravilu nema slobodnih dana u godini. Posao top menadžera je iznimno složen jer upravlja velikim kapitalom i velikim brojem radnika. Top menadžeri moraju rasplogati jasnom vizijom tj. dugoročnim planom razvoja kompanije, ali i ljudskih potencijala.

[42]Dostupno na : (https://hr.wikipedia.org/wiki/Menad%C5%BEer, 23.08.2017.)

[43]Dostupno na: (https://hr.wikipedia.org/wiki/Kategorija:Menad%C5%BEment,23.08.2017.)

Kvalitetan i odgvoran menadžer svojim znanjem i vještinama ne samo da može spasiti mnogobrojna radnja mjesta i održati stabilnost neke kompanije, već povećati profitabilnost i učinkovitost rada. Najbolji takav primjer top menadžementa ne treba tražiti u dalekoj prošlosti već se treba vratiti u 70-te godine prošlog stoljeća. To desetljeće, ali ono nakon njega u svijetu ekonomije obilježio je Lee Iacocca[44]. Medijski vrlo eksponirani menadžer bio je na čelu Fordu i Chryslera, dviju najvećih američkih automobilskih kompanija. Krajem sedamdesetih godina prošlog stoljeća dolazi na čelo Forda i izvlači kompaniju iz velike krize, slična stvar dogodila se početkom osamdesesetih godina kada dolazi na čelo Chryslera, te ga kroz četiri godine izvlači iz bankrota i čini Chrysler ponovno profitalnom kompanijom. 2007. godine, Lee Iacocca izdaje i autobiografiju. Prema riječima radnika Chryslera, za Iacoccin uspjeh smatraju zaslužnim njegovo imanje vizije i razvoja kompanije u budućnosti, ali i poseban odnos prema radnicima i sindikatima radnika, za koje je smatrao da su temelj svake uspješne kompanije. Vješto planiranje, oslušivanje potreba radnika, te djelovanje i u trenucima nedovoljnih informacija su osobine menadžmenta. Menadžeri nakon izrade plana akcija moraju upitati radnike poduzeća o konkretnim radnjama koje se planiraju poduzeti. U današnjem vremenu, poduzeća se nalaze u prostoru koji se konstanto mijenja, brže nego ikada prije. Upravo zbog toga, djelovanje menadžera mora biti brzo, efikasno i racionalno, ali najvažnije da radnici budu upoznati sa svim potencijonalnim promjenama u budućnosti. Zaposlenici moraju znati koji je glavni cilj poduzeća te činiti sve kako bi do tog cilja i stigli, dok je zadatak menadžera da predstavlja kompaniju u najboljem svijetlu te rješava eventualne probleme i nesuglasice unutar samog poduzeća. Upravo rješavanje potencijalnih problema i nesuglasica na vrijeme, može značiti veliku prednost u budućnosti za kompaniju. Svaka država zasebno ima svoju viziju menadžmenta, kao na primjer, u Japanu je najvažnija zaposlenost dok je u Velikoj Britaniji sigurnost kompanije. Republika Hrvatska mora sama implementirati svoju viziju menadžmenta te ne može kopirati prakse drugih zemalja, ali svakako ih može proučavati. Menadžment kao znanost poznajemo već nekoliko stotina godina, ali ipak se najviše proučava moderni menadžment, tj. menadžment 20. stoljeća. Neke karakteristike modernog menadžmenta možemo primjeniti na gotovo sve zemlje svijeta, bez obzira na viziju pojedine zemlje. Ono u čemu se stručnjaci iz svih zemalja slažu i u čemu su složni je da vrhunski moderni menadžment zahtijeva uz već navedenu efikasnost, planiranje i sl., dozu umjetnosti, jer u današnje užurbano vrijeme i promjenjivu vanjsko političku situaciju, držati se zakazanog puta i postavljenog cilja uz uključivanje radnika i poštivanje njihovih radničkih prava, treba zaista biti vrhunski stručnjak, ali i umjetnik.

[44] Dostupno na: (http://www.superknjizara.hr/?page=knjiga&id_knjiga=21979, 23.08.2017.)

4.2.1. Upravljanje ljudskim resursima

Kako bi neka kompanija ostvarivala zavidne rezultete, jedan od najvažnijih čimbenika tog uspjeha ogledo bi se upravo u pojmu upravljanja. Stoga, ovim djelom rada potrebno mu je povetiti posebnu pozornost. Odgovornost menadžmenta uvelike je usmjerena na upravljanje ljudskim resursima[45], njegovo stalno praučavanje i nadgledanje. Upravljati ljudima nije nimalo lak posao, pogotovo zato što se radi o skupini pojedinaca a svaki pojedinac je jedinka za sebe. On posjeduje svoj stav, razum, karakter, ličnost i dr., što često prestavlja veliki problem menadžerima. Postavlja se pitanje, kako kvalitetno upravljati skupinom gdje postoji toliko različitosti ? Upravo iz tog razloga velika pozornost menadžera usmjerena je na tu temu. Upravljanje je ključna stvar u situacijama gdje djeluje skupina, jer skupina uvijek prestavlja skupinu pojedinaca. Međutim, neefikasno upravljanje ljudskim resursima kompaniju može dovesti do neuspješnosti odnosno propasti. Zbog toga kod donošenja krucijalnih odluka o upravljanju posebna pozornost menadžera trebala bi biti usmjerena na raznolikost, složenost i veličinu kompanije. U većini slučajeva kada se opseg posla poveća, kao i samo poslovanje potreba za upravljanjem postaje drugačija. Ako se na tu promjenu ne obrati pažnja velike su šanse da takva situacija može rezultirati neučinkovitošću. Upravljanje ljudskim resursima isključivo se odnosi na upravljanje zaposlenicima određene kompanije, odnosno radnicima. Iako su oni resursi kao što je primjerice pogon ili stroj, ne može se prema njima postupati na indentičan način. Moraju postojati granice tokom provedbe upravljanja kako bi se postiglo obostrano zadovoljstvo. Vrlo je važno u samom početku razgraničiti privatno i poslovno, te voditi brigu o stručnosti zaposlenika. Potrebno je prepoznati individualne kvalitete, sposobnosti i znanje svakog pojedninca kako bi oformili skupinu stručnjaka koji će „ gaziti “ prema zajedničkom cilju. Da bi se to postiglo menadžer mora biti taj koji će biti primjer skupini, odnosno on mora pronaći način kako motivirati zaposlene da vjeruju u to što čine. Tako nešto iziskuje puno vremena, novca i truda, no s takvim principima uspjeh je zajamčen. Naime, mnogi stručnjaci smatraju kako menadžeri koji dobro upravljaju ljudskim potencijalom, postižu uspjehe zahvaljujući upravo skladnoj skupini. Sam pojedninac kao izuzetno uspješan ne može napraviti puno za organizaciju, ali skupina koja obiluje stručnošću, željom i slogom može pomjerati granice. Uzmimo za primjer jednu nogometnu momčad, gdje smo gotovo svakodnevno svjedoci kako slabije momčadi nadigraju favorite.

[45] Jalšenjak B. i Krkač K. (2016), Poslovna etika, korporacijska društvena odgovornos i održivost (drugo prepravljeno i prošireno izdanje). 309 - 311 str

Isključivo iz razloga što kao tim vjeruju u pobjedu, djeluju kompaktno kad je najteže te uz razvijenu taktiku i plan igre ostvare željeni rezultat. Ovaj primjer vrlo lako možemo pronaći i u poslovanju jer usklađenost cjeline i ne sukobljavaje donose vidno bolja postignuća uz minimalne troškove. Dakle pravilnim upravljanjem ljudskim resursima ostvaruje se skald između cijele kompanije, njenih strateških ciljeva i zaposlenika na svim razinama. Postizanje sklada o kojem je bilo govora izvodi se pomoću teorije best fit[46], koja kazuje kako je najkvalitetniji onaj menadžment koji svoje temelje vuče iz najboljih praksi. Konkretne tehnike koje se primjenjuju za upravljanje ljudskim resursima ogledaju se u nizu poslova:

- ✓ planiranje ljudskih resursa
- ✓ održavanje i povećanje stručnosti zaposlenika
- ✓ zapošljavanje i raskidanje ugovora o radu
- ✓ upravljanje plaćama i raznim beneficijama
- ✓ poboljšanje radnih odnosa i zajedništva
- ✓ poboljšanje cjelokupne izvedbe kompanije

Na koncu postoje brojne etičke poteškoće na koje nailazimo kod upravljanja ljudskim resursima. Jedna od dilema jest plaća zaposlenika i razne druge beneficije. Postavlja se pitanje da li su muškarci i žene za isti posao jednako plaćeni ? Zakonom je propisano kako je za određeni posao točno predviđena plaća, no većina poslodavaca ne postupa u skladu s tim. Diskriminacija se vrši prema rasi, spolu, vjeroispovjesti, nacionalnosti i sl. U pravilu svaki čovjek bi trebao imati jednaka prava, te prema svakom bi se trebali odnositi na isti način, pogotovo na radnom mjestu. Jer ako primjerice muškarac i žena odrađuju isti posao, u istom vremenskom periodu, na istim radnim uvjetima, uz istu stručnu osposobljenost trebali bi biti isto plaćeni ili nagrađeni, sve ostalo bilo bi nepravedno učinjeno bez obzira kome se pogodovalo. Samim tim u organizaciji se stvara negativna poslovna klima, što dugoročno gledano ne može donijeti ništa korisno, ni samoj organizaciji ni duštvu. Menadžerima, odnosno vođama preostaje pronaći način kako zadovoljiti želje svojih zaposlenh, uskladiti ih s zacrtanim ciljevima, a u isto vrijeme imati harmonično poslovanje i zdravu poslovnu klimu.

[46] Jalšenjak B. i Krkač K. (2016), Poslovna etika, korporacijska društvena odgovornos i održivost (drugo prepravljeno i prošireno izdanje). 312 str.

4.2.2. Vođenje i delegiranje

Izuzetno bitan faktor koji je presudan za uspješnost svake kompanije jest odgovornost menadžmenta prema procesima vođenja i delegiranja[47]. Ova dva pojma međusobno su povezana i isprepletena, odnosno nadovezuju se jedan na drugog. Pojam vodstva možemo definirati kao proces u kojem se nastoji utjecati na određenu skupinu da što efinasnije obavlja svoj posao i teži zadanom cilju. U vodstvu najznačajnija uloga dodjeljena je vođi, koji pomoću svojih vještina i znanja mora postati autoritet podređenima, točije treba postići da skupina vjeruje u njegovu predodžbu. Dok samo po sebi delegiranje bi označavalo prenošenje određnog tipa zadatka ili poslova na podređene, odnosno pojedinca ili skupinu. Da bi neko bio vođa mora zadovoljavati određene kriterije kao što su : znaje, iskustvo, vještine, karizmatičnost, originalnost i sl. Velika većina mišljenja je kako se vođa postaje rođenjem, da jednostavno to nešto što je potrebno određene osobe nose u sebi, no stručnjaci oštro opovrgavaju tu teoriju smatrajući da se to toga dolazi na temelju svojih zasluga i postignuća. Postoje brojni čimbenici na temelju kojih se može ocijeniti kakav je netko vođa. Jedan od tih čimbenika je imidž, koji može biti dobar ili loš. Kao drugi čimbenik navode se prilike i neprilike u kojima se vođa zatekne, odnosno kako postupiti u određenim situacijama. Govorimo o procesu provođenja odluka i odlučivanja, gdje se od pravog vođe očekuje da prepozna situaciju te relevantno tome donese najbolju moguću odluku. Prvenstveno za tako nešto potrebno je imati dovoljno hrabrosti i vjere u svoj rad, kako bi se poručio uspjeh. Upravo te nepoznate situacije od nekoga mogu stvoriti dobrog vođu. Dobar vođa kao takav trebao bih postupati na moralno ispravan način, dobro poznavati materiju vođenja ali i znati u kojem smjeru voditi kompaniju. Pogotovo kada se kompanija nađe u kriznoj situaciji, odluka se treba donijeti brzo i promišljeno, tada jedan vođa ima više šanse da postupi na ispravan način nego velika skupina, jer se smatra kako je skupini potrebno više vremena da se dogovore kako postupiti. U menadžmentu model vodstva može se pojaviti na nekoliko načina : u obliku piramide tako da postoji jedan vođa na vrhu te ostele vođe na nižim razinama, ali i različiti modeli vodstva u kojima se omogućuje dogovaranje i pregovaranje između vođa međusobno te vođa i njegovih podređenih. Uspješnost ovih modela je relativna, jer čest je slučaj da se pojedinci samostalno pokušavaju izdvojiti kako bi zauzeli vodeću poziciju i imali moć. Upravo zbog ovakvih mogućnosti ovi modeli ne uljevaju određenu dozu sigurnosti.

[47] Jalšenjak B. i Krkač K. (2016), Poslovna etika, korporacijska društvena odgovornos i održivost (drugo prepravljeno i prošireno izdanje). 313- 315 str.

Budući kako je na leđima vođe najveća odgovornost, za svakog vođu vrlo je važno povjerenje unutar njega i njegovih podređenih. Onaj koji važi za dobrog vođu ne smije prezati ni pred čim, mora biti svjesan kako svojih prednosti tako i nedostataka. U svakoj situaciji koja zatekne njega i njegov tim mora znati kako djelovati odnosno kako motivirati svoje podređene da mu vjeruju. Prije svega osobe koje zauzimaju visoke pozicije u društvu kompaniji i sl., ne bi trebale zaboraviti na osjećaj moralnosti i etičnosti. Isključivo iz razloga što je pitanje trenutka kada će se pojaviti problem kojeg će pravovremeno trebati riješiti, odnosno odvagati razloge za i protiv nekog postupka. U velikoj većini sve to izuzetno ovisi o kakvoj je osobi riječ, kakav je njegov karakter, kakve su njegove želje, vrline i mane. Kao i u crtanim junacima odlika dobrog vođe mora biti da posjeduje hrabro srce, kako bi mogao svoje riječi provoditi u djela, te donositi ispravne odluke. Prema svojim podređenima treba zauzeti pozitivan stav i pustiti ih u određenoj mjeri da samostalno djeluju, kako bi naučili snalaziti se u nepredviđenim situacijama. Još jedna od odlika dobrog vođe jest da prenosi odgovornost na svoje podređene, te samim tim omogućuje im da slobodno postupaju u skladu sa svojom stručnošću. Bilo bi poželjno kada bi bio na raspolaganju uvijek kada to podređeni od njega zahtjevaju a da im se ne mješa u posao koji obavljaju. Svaki vođa morao bi postaviti granice između nadzora i povjerenja. Ukoliko postoji povjerenje potreba za stalnim nadzorom trebala bi biti minimalna, u tom slučaju dužnost vođe je da prati rad svoga tima, odnosno da imeđu te dvije stavke uspostavi balans kako bi se postiglo obostrano zadovoljstvo.[48]

Osobine koje karakteriziraju uspješnog vođu[49]:

- ✓ inspiracija
- ✓ samopouzdanje
- ✓ dosljednost
- ✓ preuzimanje rizika
- ✓ odlučnost
- ✓ prilagodljivost

[48] Jalšenjak B. i Krkač K. (2016), Poslovna etika, korporacijska društvena odgovornos i održivost (drugo prepravljeno i prošireno izdanje). 316 str.
[49] Dostupno na: (http://www.moj-posao.net/Vijest/67357/Koje-su-osobine-uspjesnog-vodje/2/,25.08.2017.)

4.2.3. Odgovornost radnika

Do sada je bilo govora kakvu sve vrstu odgovornosti menadžer mora preuzeti na sebe kako bi postigao željene rezultate, bio dobar vođa te kvalitetno upravljao svim potrebnim resursima. No nisu samo vođe i menađeri ti koji preuzimaju sve zasluge pa tako i odgovornost. Ona mora biti podjeljena i prema radnicima odnosno zaposlenicima. Način na koji će se to izvršiti određen je pravilima struke. Svaki posao zahtjeva određenu razinu stručnosti i stupanj obrazovanja, te na svim poslovima nema isto značenje. Primjerice, biti frizer u predgrađu i biti frizer poznatih i slavnih osoba nije isto jer zahtjeva različite oblike stručnosti, točnije prilagodbu zaposlenika na različite uvjete rada. Mada je riječ o osobama koji su iste stručne spreme, smatramo kako oni na različit način obavljaju svoj posao. Kada radnik nestručno obavlja svoj posao smatra se kako je izvršio povredu zakona i pravila struke. Iz svega navedenog može se zaključiti kako je odgovornost zaposlenika tokom obavljanja rada veoma važna stavka. Potpisivanjem ugovora o radu pri stupanju u radni odnos svaki radnik dobije predodžbu o tome kako, koliko i što radi, odnosno koje su njegove dužnosti tokom obavljanja određenog posla. Pravila struke nalažu radniku da postupa prema opće prihvaćenim običajima koji se u poslovnoj praksi izvode godinama. Tokom obavljanja određene vrste posla postoji velika šansa za kršenje zakona. Uzmimo za primjer rad u kaficu, gdje konobar nakon primljene narudžbe ne otkuca račun, isti ne dostavi gostima za stol te taj novac stavi u crnu blagajnu ili sebi u džep. Na taj način zakinuo je državni proračun za određenu svotu pdv-a a velika je mogućnost da takvim načinom rada potkrada svoga šefa. Ovakav čin postupanja zaposlenog na radnom mjestu smatra se neodgovornim nepoštivanjem zakona. Samo iz ovog primjera vidljivo je kako neki poslovni postupci mogu vrlo lako postati kaznena djela, prekršaji pa i teška kaznena djela. Također, posebnu pozornost radnici bi trebali usmjeriti na etičku i društvenu odgovornost. Prilikom zapošljavanja dužnost svakog poslodavca jest da radika upozna s njegovim pravima, obvezama prema poslu, te etičkim kodeksom poduzeća u kojem će raditi. Ukoliko je u kodeksu kompanije točno navedeno kako zaposlenici te iste ne smiju koristiti imovinu kompanije u privatne svrhe, dužnost svakoga od njih je da se strogo pridržavaju tih pravila i naputaka.[50] Kako je pojam društveno odgovornog poslovanja nešto što je tako reći novitet, obveza poslodavca je da informira svoje djelatnike o istom. To je jedini i ispravan način na koji svaki poslodavac treba obratiti posebnu pažnju.

[50] Jalšenjak B. i Krkač K. (2016), Poslovna etika, korporacijska društvena odgovornos i održivost (drugo prepravljeno i prošireno izdanje). 316 - 317 str

Pravovremena edukacija radnika jedan je od temeljnih čimbenika koji je zaslužan za uspješno i čestito obavljanje posla. Poslodavac odnosno kompanija u kojoj radnik djeluje zadužena je za konstantni proces učenja, kao i savladavanja znaja i vještina kako bi ta ista kompanija uspjela opstati tj. zadržati svoju konkurentnost. Također jedna od dužnosti kompanije jest da motivira radnika za određenu domenu posla putem mnogobrojnih beneficija, bonusa nagrada i slično. Sam radnik je taj koji odlučuje da li će pristati na uvjeta rada u određenoj kompaniji, odnosno na temelju slobode odlučivanja donosi konačnu odluku. Kako je do sada navedeno stupanjem u radni odnos svaki zaposlenik preuzima svoja prava ali i obveze. Ukoliko poslodavac smatra kako radnik tokom obavljanja rada krši zakon može ga otpustiti pod točno određenim uvjetima. Ti uvjeti su koncizno definirani u Zakonu o radu, Zakonu o zaštiti na radu te mnogim drugim zakonima i podakonskim aktima. Prava radnika su jedana vrsta zaštite na radnom mjestu. Tako bi se svakom radniku trebali osigurati sigurni radni uvjeti, koji ne ugrožavaju kvalitetu proizvoda ili usluge, niti radnikovo psihičko i fizičko zdravstveno stanje. Nadalje, radnik bi tokom rada trebao imati pravo na odmor bolje rečeno pauzu te na privatnost u pojedinim djelovima kompanije, kao štu je primjerice garderoba. U novije vrijeme često se susrećemo s pojmom sindikata te je isti usko povezan s prethodno promatranim problemom. Na temelju svoje radničke slobode radnici su ti koji se udružuju kako bi preko jednog predstavnika zastupali svoja prava i sve što im prema zakonu pripada. Stoga svrha postojanja sindikata jest očuvanje temeljnih radničkih prava, koja poslodavci često znaju prekršiti kako bi ostvarili što veću materijalnu korist. Pa tako u osnovna radnička prava[51] ubrajamo:

- ✓ pravo na plaću
- ✓ pravo na naknadu
- ✓ pravo na povećanje plaće
- ✓ pravo na određene radne uvjete
- ✓ pravo na plaćeni godišnji odmor i sl.

Ukoliko sindikati[52] smatraju kako je neko od prava prekršeno, odlučuju se prije svega na razgovor s poslodavcem, gdje pregovaraju o mogućem pronalasku rješenja. No ako ne uspiju postići konsenzus, koriste svoje krajnje sredstvo koje nazivamo prosvjed ili narodski rečeno štrajk.

[51] Jalšenjak B. i Krkač K. (2016), Poslovna etika, korporacijska društvena odgovornos i održivost (drugo prepravljeno i prošireno izdanje). 317- 320 str

[52] Dostupno na : (http://www.sssh.hr/hr/static/radnicka-prava/strajk-i-kolektivni-radni-sporovi-37 ,25.08.2017.)

5. ZAKLJUČAK

Razvoj ljudskih prava od svojih početaka pa do danas prešao je dugačak put. Prava radnika su kud i kamo veća u današnje vrijeme, nego je to bio slučaj prije 20. stoljeća. Veća informiranost radnika, udruživanje u sindikate, samo su neki od djela pomoću kojih su radnici uspjeli izbori veća prava. Jedan od najistaknutijih menadžera svih vremena a sigurno posljednjeg stoljeća, Lee Iacocca smatrao je da pozitivan, otvoren i iskren odnos prema radnicima i sindikatima je ključan za razvoj bilo koje kompanije. Možemo reći kako danas sve zemlje svijeta, pogotovo zapadne zemlje poštuju prava radnika, izuzev pojedinih Afričkih i Azijskih zemalja. Nov termin u poslovnom svijetu, društveno odgovorno poslovanje podiže razinu prava za još jednu stepenicu. Naime društveno odgovorno poslovanje ne samo da ima za cilj zaštititi prava radnika u sadašnjosti, već i u budućnosti. Društveno odgovorno poslovanje ima za cilj nadmašiti minimalne zakonske odrede u pogledu prava radnika, voditi brigu o radnoj klimi, brigu o zaštiti okoliša i sl. Također, takvo poslovanje izrazito pozitivno djeluje na imidž organizacije na tržištu. Glavni cilj organizacije bi trebao biti: ostvariti profit, ali na društveno odgovoran način. Veliku ulogu u provedbi društveno odgovornog poslavanja u zemlji ima Vlada, koja svojim aktima i smjernicama pomaže u stvarnju pravnog okvira. Zaštita prava radnika raste iz godine u godinu i u Republici Hrvatskoj, pogotovo od kad smo članica Europske Unije, pošto smo obvezni provoditi određene smjernice kao država članica. Većina građana Republike Hrvatske ipak bira rad u javnom sektoru, naravno ako je to moguće, nego u privatnom sektoru. Razlog tome leži u činjenici da su radnici ipak zaštićeniji u javnom nego u privatnom sektoru. Iz toga se da zaključiti kako je prosječnom radniku bitniji siguran i stalan, ali manje plaćen posao, od više plaćenog, ali ipak nesigurnijeg posla. Međutim i kod nas se stvari polako mijenjaju u korist radnika, te društveno odgovorno poslavanje i upravljanje ljudskim resusrsima dobija sve veću ulogu u menadžmentu Republike Hrvatske. Upravljati ljudskim resursima, zauzima vodeću funkciju u poslovanju svakog modernog menadžera, jer iako je menadžer ta osoba koja predstavlja neku kompaniju, koja se bavi planiranjem, kadroviranjem, postavljanjem određenih ciljeva, zadovoljni radnici su ti koji su temelj svake uspješne organizacije.

SAŽETAK

Poslovna etika i zaštita prava radnika danas zauzima vrlo važno mjesto u financijskom svijetu. Uvažavanje ljudskih prava i dostojanstava osobe, kompetentnost, profesionalna i znanstvena odgovornost, te intergritet znanosti i struke, osnovne su skupine etičkih načela. Osnovna ljudska prava:

- ✓ pravo na samoodređenje
- ✓ pravo na vlasništvo
- ✓ pravo na život

Međunarodna zajednica svijesna važnosti ljudskih prava, donijela je broje zakone koji se ne samo štite ljudska prava, već su donesene smjernice za daljnji razvoj istih. Društveno odgovorno poslovanje je novitet u svijetu poslovanja pa zahtjeva daljne pručavanje i analize. Naravno, svako poduzeće nije isto, pa tako ni utjecaj društveno odgovornog poslovanja ne može biti isti, ali se čine odeđeni koraci kako bi se utvrdili temelji i spriječili negativni utjecaji. Međunarodna organizacija za standardizaciju o društvenoj odgovornosti donijela je dobrovoljnu normu ISO 26000, čija je namjera davanje smjernica kompanijama za razvoj ljudskih prava, zaštitu okoliša i sl. Najčešće kršenje etičkih prava događa se pri zapošljavanju tj. u postavljanju osobnih pitanja, poput bračnog statutsa, planiranja djece i sl. Odgovornost menadžmenta i menadžera kao odgovorne osobe na razvoj i očuvanje ljudskih prava je velika. Korektan i otvoren odnos menadžera prema radnicima jedan je od glavnih uvjeta uspješnog poslovanja. Poseban dio menadžmenta, upravljanje ljudskim resursima, relativno je nov pojam u poslovnom svijetu pa tako i kod nas, ali njegova kvalitetna primjena je od izrazite važnosti.

Ključne riječi:

- ✓ prava
- ✓ društvo
- ✓ poslovanje

SUMMARY

Business ethics and the protection of workers' rights today occupy a very important place in the financial world. Appreciation of the human rights and dignity of a person, competence, professional and scientific responsibility, and the integrity of science and profession are the basic groups of ethical principles.

Basic human rights:

- ✓ right to self-determination
- ✓ the right to property
- ✓ the right to life

The international community is aware of the importance of human rights, has adopted laws that not only protect human rights, but also provide guidelines for their further development. Socially responsible business is a novelty in the business world and requires further research and analysis. Of course, not every business is the same, so the impact of socially responsible business can not be the same, but steps are being taken to determine the basics and prevent negative impacts. The international organization for standardization on social responsibility has adopted a voluntary standard ISO 26000, which aims to provide guidelines for human rights development, environmental protection, etc. The most common violation of ethical rights occurs in employment, eg in personal matters such as marital status, planning children etc. Responsibility for management and managers as responsible persons for the development and preservation of human rights is great. Correct and open relationship between managers and workers is one of the main conditions for a successful business. A special part of management, human resource management, is a relatively new concept in the business world so also in us, but its high quality application is of paramount importance.

Keywords:

- ✓ rights
- ✓ society
- ✓ business

LITERATURA

1. Bebek, B. i Kolumbić, A. (2005) Poslovna etika (II. izdanje). Sinergija nakladništvo d.o.o., Zagreb
2. Jalšenjak, B. i Krkač, K. (2016) Poslovna etika, korporacijska društvena odgovornost i održivost (II. prepravljeno i prošireno izdanje). MATE d.o.o., Zagreb
3. Majetić, D. (2014) Društveno odgovorno poslovanje za sve, nacionalna studija. Hrvatska udruga poslodavaca, Zagreb
4. Majetić, D. (2014) Društveno odgovorno poslovanje za sve, priručnik za organizacije poslodavaca. Hrvatska udruga poslodavaca, Zagreb
5. Zelenika, R. (1998) Metodologija i tehnologija izrade znanstvenog i stručnog djela. Ekonomski fakultet Rijeka, Rijeka

Internetske stranice :

- ✓ http://www.unizd.hr
- ✓ https://hr.wikipedia.org/wiki/Etika
- ✓ https://hr.wikipedia.org/wiki/Hedonizam
- ✓ https://hr.wikipedia.org/wiki/Eudajmonizam
- ✓ https://www.scribd.com/doc
- ✓ https://dop.hgk.hr
- ✓ http://www.hup.hr/
- ✓ http://ekonomskiportal.com/moc-team-buildinga/
- ✓ https://mobbing.hr/pravo-na-rad-bez-mobbinga/
- ✓ http://www.superknjizara.hr/
- ✓ http://www.moj-posao.net/
- ✓ http://www.sssh.hr/hr/static/radnicka-prava/strajk-i-kolektivni-radni-sporovi-37