

# ПОЧИТУВАЊЕ НА ЧОВЕКОВИТЕ ПРАВА ВО БИЗНИС СЕКТОРОТ

РЕЗУЛТАТИ ОД ИСТРАЖУВАЊЕ



Скопје 2019



Поттикнување на принципите  
за бизнис и човекови права  
Проектот е финансиран  
од Европската Унија



Business Confederation of Macedonia

KONEKT





# ПОЧИТУВАЊЕ НА ЧОВЕКОВИТЕ ПРАВА ВО БИЗНИС СЕКТОРОТ

## РЕЗУЛТАТИ ОД ИСТРАЖУВАЊЕ

Оваа публикација е подготвена со поддршка од Европската Унија. Содржината на оваа публикација е единствена одговорност на Здружението Конект и авторите на содржините и на никој начин не може да се смета дека ги претставува ставовите на Европската Унија.



Автори: Ристо Карајков, Марија Димитровска  
Уредник: Здружение Конект Скопје  
Издавач: Проект: Поттикнување на принципите за бизнис и човекови права  
За издавачот: Никица Кусиникова, Здружение Конект  
Лектура: Лингва Експерт ДОО Скопје  
Скопје, февруари 2019

CIP - Каталогизација во публикација  
Национална и универзитетска библиотека „Св. Климент Охридски“, Скопје

334.72:342.72/.73(047)

КАРАЈКОВ, Ристо

Почитување на човековите права во бизнис секторот : резултати од истражување / [автори Ристо Карајков, Марија Димитровска]. - Скопје : Здружение Конект, 2019. - 12 стр. : граф. приказ ; 30 см

Публикацијата е во рамките на проектот: „ Поттикнување на принципите за бизнис и човекови права“

ISBN 978-608-4835-02-8

а) Претпријатија - Човековите права и слободи - Почитување - Истражувања  
COBISS.MK-ID 109694218

## ВОВЕД

Усвојувањето на Водечките принципи на Обединетите нации за бизнис и човекови права (ВПОН) во 2011 го означи почетокот на период на засилена посветеност за заштита, почитување и унапредување на човековите права во деловното работење. ВПОН во овој контекст претставуваат насоки за различните релевантни чинители за дејствување во насока на почитување на човековите права втемелени врз 31 принцип кои се дел од рамката на:

- постојните обврски на државите да ги почитуваат, заштитуваат и унапредуваат човековите права и основни слободи;
- улогата на деловните субјекти како специјализирани органи во општеството кои извршуваат специјализирани функции и кои треба да работат во согласност со сите важечки закони и да ги почитуваат човековите права;
- потребата правата и обврските да бидат проследени со соодветни и ефективни лекови во случај на нивно прекршување.

Во последните седум години, државите низ светот вложуваат и напори за усогласување на операциите на компаниите со стандардите за почитување на човековите права. Во годините по усвојувањето на Водечките принципи за бизнисот и човековите права од страна на Обединетите нации, голем број на држави и бизниси посветија значително внимание на почитувањето на човековите права во бизнис секторот преку прифаќање и примена на насоките на ВПОН. Во насока на поефективна имплементација на рамката, голем број држави донесоа национални акциски планови за заштита на човековите права во бизнисот. Дополнително, расте и бројот на компании што ги прифаќаат 10-те принципи на Глобалниот договор на ОН. Исто така, сè повеќе компании ги усогласуваат своите интерни политики и активности со ВПОН.

Ова извршно резиме ги содржи резултатите од истражувањето реализирано за потребите на проектот **„Поттикнување на принципите за бизнис и човекови права“**, реализиран од здружението Конект и Бизнис конфедерација, а финансиски поддржан од Европската комисија. Целите на истражувањето се:

- да се дефинираат нивоата на свесност, препознавање и разбирање на бизнисите во врска со ВП на ОН,
- да се идентификуваат актуелните политики и практики за спроведување на човековите права во компаниите;
- да се идентификуваат предизвиците, потребите и поттиците за компаниите да ги интегрираат ВПОН во нивното работење;
- да се мапира тековниот контекст и моменталната состојба на ниво на политики.

# МЕТОДОЛОГИЈА

Истражувањето се базираше на комбинација од неколку методи. Беше реализирано десет истражувања на правната рамка и политиките кои се однесуваат на почитувањето на човековите права во бизнисот. Второ, беше реализиран мониторинг на онлајн присуството на над 50 компании селектирани од листата на најголемите и најуспешните 200 компании во земјата, со цел да се утврди дали постојат политики и мерки за заштита на човековите права кои се споделени преку интернет со јавноста. Дополнително, беше реализирана анкета со повеќе од 100 компании врзана за идентификувањето на различните аспекти на општествена одговорност и почитувањето на човековите права како дел од нивните политики и пракса. Со цел да се добијат продлабочени сознанија за ставовите и перцепциите на различните засегнати страни, беа реализирани полуструктурирани интервјуа со релевантни чинители: претставници на граѓанскиот сектор (организации за заштита и промоција на човековите права и организации за развој на претприемништвото), претставници на синдикални организации, претставници од бизнис секторот и правни експерти и експерти во областа на примена на ВПОН.

Дигиталниот мониторинг вклучуваше преглед на онлајн присуството на 59 компании и анализа на содржините презентирани на нивните веб страници. Низ дигиталниот мониторинг беа истражувани следните аспекти:

- Дали компанијата има објавено документи/декларации коишто се однесуваат на етички принципи во работењето;
- Дали на веб страницата се презентирани содржини за мерки и политики врзани за правата на работниците (дискриминација, безбедност и здравје при работа и друго), потрошувачите (дискриминација, заштита на приватност), грижа за правата на граѓаните во заедниците каде оперираат компаниите (поддршка на заедниците, грижа за животната средина);
- Постоене на механизми за поплаки, содржини кои упатуваат на соработка на компаниите со вработените, потрошувачите и другите засегнати страни;
- Сообразување со концептите на корпоративна општествена одговорност, Глобалниот договор и ВПОН; степен на застапеност информации и покажан интерес на компаниите во поглед на наведените теми.

Со анкетното истражување беа опфатени 105 компании со различна големина, регион на дејствување и сектор, при што фокусот беше да се обезбеди бројна застапеност на компании од сите големини: микро, мали, средни и големи претпријатија. Анкетата беше администрирана електронски и преку имејл: во најголем дел одговорите на анкетата беа дадени преку телефон; за компаниите каде учеството во истражувањето подразбираше консултација на повеќе оддели (пред сè станува збор за средни и големи компании) анкетниот прашалник беше пополнет и испратен преку електронска пошта. Анкетата се состоеше од прашања од затворен и отворен тип. По формирањето на базата на податоци дел од отворените прашања беа затворени и кодирани, олеснувајќи ја статистичката обработка на податоците и овозможувајќи добивање поопсежни сознанија за истражуваните теми. Со анкетата се настојуваше да се добијат одговори во следните сфери:

- Постоене на политики (документи), мерки и активности на општествена одговорност (политики и активности за поддршка на локалните заедници и релевантни локални чинители, заштита на животната средина, обезбедување обуки за општествена одговорност, грижа за етничкото работење на добавувачите);

- Постојење на политики, мерки и активности врзани за заштита на човековите права (превенција и заштита од дискриминација на работници, грижа за правата на потрошувачите, спроведување на претходна проверка на човековите права и согласно со тоа превентивни и/или корективни акции, обезбедување на обуки за човекови права на вработените);
- Препознавање и сообразување со концептите на Глобалниот договор и ВПОН.

## РЕЗУЛТАТИ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО

Генерално земено, резултатите упатуваат на заклучокот дека меѓу компаниите што учествуваа во истражувањето постои ограничена свест за рамката и принципите за човекови права во бизнис содржани во ВПОН. Компаниите, барем декларативно, се грижат за човековите права во обемот во кој тоа го налагаат правните прописи, додека сè уште е мал бројот на компании коишто имаат направено обид за интегрирање на ВПОН принципите во своите интерни политики и спроведуваат претходна проверка на човековите права.

### Резултати од дигитален мониторинг на компании

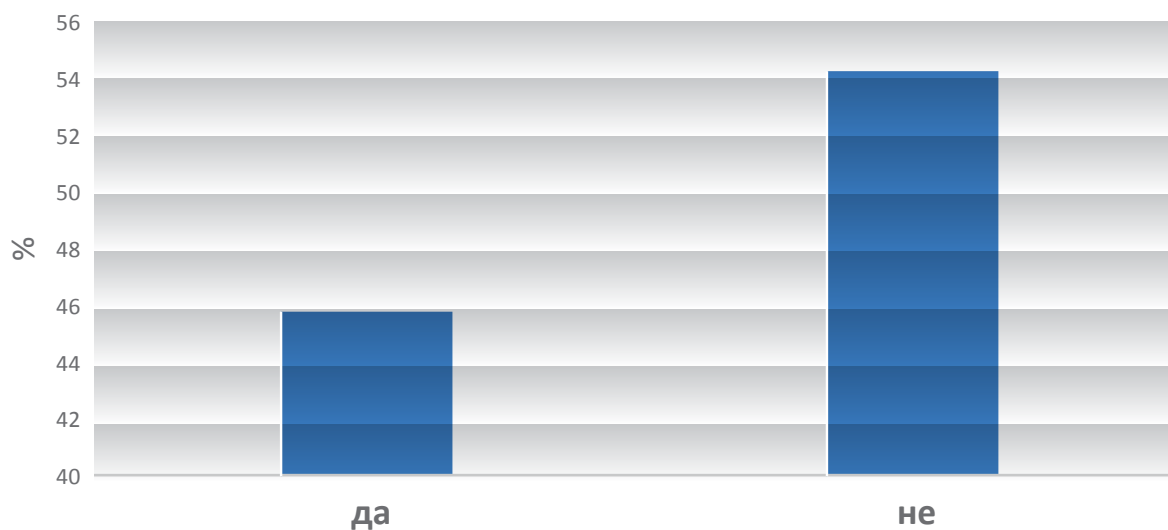
Изборот на компании за дигиталниот мониторинг беше направен од редот на 200-те најголеми компании во земјата, при што беа вклучени и компании коишто функционираат како дел од мултинационални корпорации, поради што дел од нив немаа веб страница достапна на македонски јазик. Околу 90% од компаниите имаат веб страница во земјава, додека 10% се присутни во рамките на корпоративски веб страници (и се презентирани глобално). Во поглед на застапеноста на документи кои ги дефинираат етичките принципи во дејствувањето, резултатите покажаа дека **околу една петина од мониторираните веб страници содржат документ за етичките принципи на компанијата**. Значајно е повисок процентот на компании коишто на својата веб страница имаат некаква декларација за етичките принципи (71,2%): мисија, визија и вредности на компанијата, принципи на управување и слично. Во рамките на овие содржини, кај 55% од компаниите чиишто веб страници беа предмет на мониторинг се спомнуваат правата на работниците. Најчесто станува збор за грижата за безбедноста и здравјето на работниците при работа, додека во нешто понизок процент (кај околу половина од компаниите) наведени се вредности/мерки/политики за заштита од дискриминација на работниците/еднакви можности.

Високи 74,6% од компаниите на своите веб страници навеле грижа за **правата на потрошувачите**. Овие содржини, пред сè, се однесуваат на грижата за квалитетот на производите и услугите коишто компанијата ги пласира на пазарот, почитување на договорните обврски и обезбедување механизми за поплаки. Дискриминацијата на одредени групи потрошувачи не е перципирана како значајно прашање додека грижата за приватноста на потрошувачите се спомнува само во 16,9% од случаите. Во подеднакво низок процент се споменува и грижата за етичкото работење на добавувачите. Кога станува збор за постоењето на механизми за поплаки, речиси

сите компании имаат некаков механизам за поплаки: контакт адреса, имејл адреса, можност за контакт преку веб страница и центри за корисничка поддршка. Во контекст на ова прашање, потребно е да се нагласи дека **релативно низок процент од компаниите имаат објавено повеќе информации околу процедурите за поплаки, телата кои донесуваат одлуки по поднесените поплаки и мерки за заштита на правата на релевантните чинители.** Кај околу петина од мониторираните веб страници наведено е тело кое решава за поплаките. Само три компании коишто беа вклучени во дигиталниот мониторинг имаат helpline линија за поплаки од релевантни чинители придружени со пишани правила за процедурите и механизмите за поплаки.

6

### Дали на веб страницата на компанијата има информации за комуникација со јавноста (во врска со претходните прашања?)



Графикон 1. Компанијата на чија веб страница постојат информации за комуникација на активности од општествена одговорност и грижа за човекови права, во проценти.

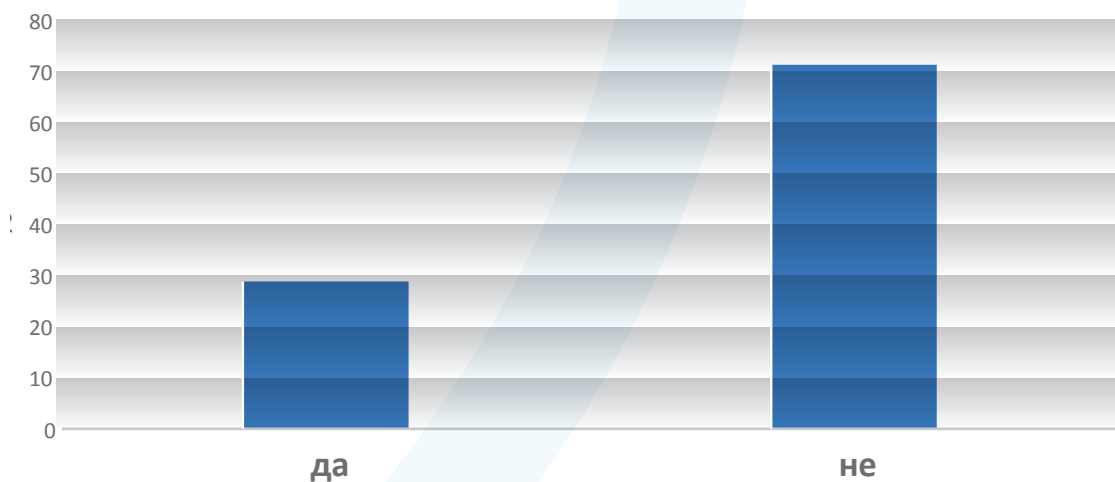
Околу две третини од компаниите коишто веб страници беа предмет на дигитален мониторинг истакнале дека се грижат за заедниците во чии рамки дејствуваат, додека нешто понизок е процентот на компании (59,3%) коишто на своите веб страници декларирале дека се грижат за животната средина. Во половина од мониторираните веб страници компаниите презентирале информации во поглед на нивните активности од доменот на општествена одговорност и заштита на човекови права. Значаен дел од компаниите вклучени во дигиталниот мониторинг не презентираат годишни извештаи за работата – сепак, во најголемиот број на случаи кога вакви извештаи биле достапни на веб страницата, во овие документи биле наведени мерки и активности од областите на општествена одговорност и грижа за човековите права.



## Ниска свесност за потребата од развивање механизми за грижа за човековите права

Сепак, повеќе од една третина од компаниите немаат објавено никакви информации врзани за почитувањето на човековите права на нивните веб страници. Кај дополнителни 40% презентираниите информации се минимални, пред сè изразени во форма на декларативни заложби за етичко работење, генерално во насока на обезбедување на квалитет и задоволство на потрошувачите, без презентација на дополнителни содржини (политики, мерки, активности, проекти, анализи на ризици) коишто ја потврдуваат посветеноста на овие заложби. Во овој контекст се наметна заклучокот дека **речиси половина од компаниите не покажуваат слика за интерес за човековите права**. Имено, само околу 28.8% од компаниите информирале дека вршат проценка на ризици врзани за човековите права, а во само 13,6% од компаниите вклучени во мониторингот имаат утврдено пристап кон клучни ризици по човекови права. Претходна проверка во сферата на човекови права, односно редовното следење и проценка на влијанието на операциите на компаниите врз правата на вработените, потрошувачите и граѓаните коишто се засегнати од нивните операции, претставува еден од клучните сегменти на имплементацијата на ВПОН.

Дали според податоците на веб страницата компанијата вршела претходна проверка(due diligence) и утврдила одредени конкретни клучни ризици по човековите права?



Графикон 2. Компани коишто на веб страницата имаат информации за вршење претходна проверка на ризици по човекови права, во проценти.

Кај само една компанија вклучена во мониторинг активностите е забележано презентирање на информации за постоењето пракса на сослушување на вработените, а ниски 5,1% покажале пракси на сослушување на потрошувачите. Во овој контекст, **исклучително низок процент од компаниите презентирале информации за комуникација и слушање на потребите** на релевантните чинители. Иако поддршката за професионалниот развој на вработените е наведена како заложба на повеќето компании, во само 15,3% од набљудуваните случаи компаниите презентирале информации за организација на обуки за вработените.

Концептот на корпоративна општествена одговорност се споменува во нешто помалку од половина од мониторираните веб страници. Од друга страна, **процентот**

**на компании кои покажуваат свесност и посветеност на ВПОН и Глобалниот Договор е исклучително низок.** Имено, концептот за Глобалниот Договор е присутен во 13,6% од веб страниците, додека ВПОН се споменува во уште понизок процент – само 11,9% од компаниите го наведуваат на своите веб страници како концепт инкорпориран во своите политики. Нешто помалку од третина (28,8%) од компаниите го спомнуваат терминот човекови права. Споредбата на податоците според тоа дали компанијата има веб страница во земјава или глобално покажува дека компаниите кои се присутни преку глобални веб страници објавуваат значително повеќе информации за човековите права, но и покажуваат поголема свесност за концептите Глобален Договор и ВПОН.

## Резултати од анкетата со компании

Резултатите од анкетата покажаа дека речиси сите учесници во анкетата се самоперципираат како општествено одговорни компании, а подеднакво големо мнозинство (89,3%) изјавиле дека преземаат конкретни мерки за општествена одговорност. Околу половина од компаниите, односно 44,5%, изјавиле дека имаат и пишани документи каде се дефинирани насоките и мерките на општествена одговорност. Сепак, нешто помалку од третина од учесниците во анкетата изјавиле дека имаат организирано обуки за општествена одговорност за своите вработени.

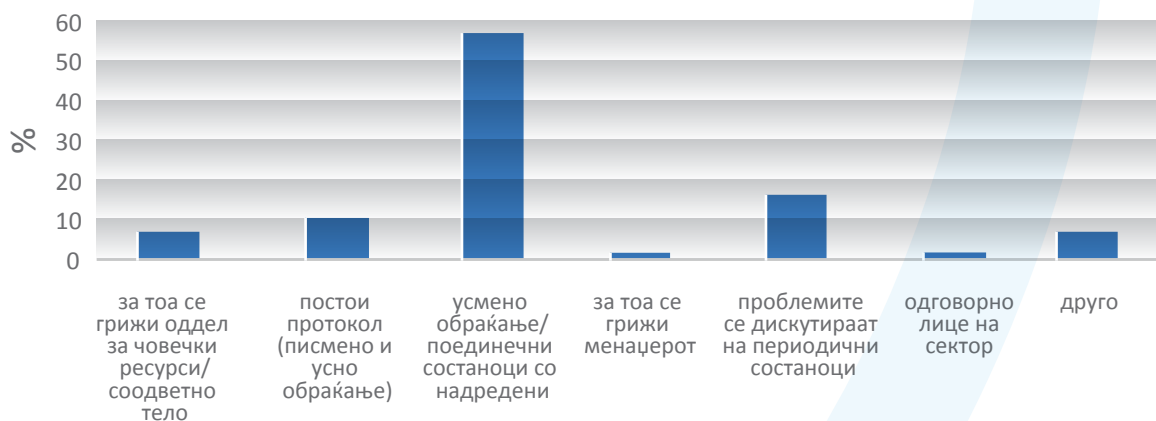
Грижата за заштита на животната средина и следењето и намалувањето на штетните влијанија врз истата како резултат на операциите на компаниите претставуваат релевантен аспект на грижата за човековите права не само во поглед на вработените во компанијата, туку и во однос на правата на граѓаните во заедниците каде се лоцирани компаниите. Во тој контекст, **запрашани за тоа дали применуваат мерки за заштита на животната средина, големо мнозинство од компаниите (83,3%) одговориле потврдно.** Во рамките на оваа група иницијативи, доминираат мерките за управување со отпад кај 44,4% од компаниите (селектирање, складирање и рециклирање на отпад). Нешто помалку од 10% од компаниите преземаат мерки за намалување на штетното влијание врз животната средина (механизми за намалување на штетни емисии во околината, поставување филтри и сл.). Околу 7% од учесниците реализираат мерки согласно обврските за интегрирана еколошка дозвола, додека околу 5% применуваат мерки за енергетска ефикасност и организираат/учествуваат во акции за пошумување и хортикултурно уредување на заедниците во чии рамки дејствуваат.

Во контекст на други форми на општествена одговорност, компаниите одговараа и на прашањето за тоа дали и **на кој начин ги поддржуваат заедниците во кои дејствуваат.** Околу две третини од учесниците во истражувањето одговориле потврдно на ова прашање. Во рамките на овој вид општествена одговорност доминираат донациите (28,8% од компаниите коишто спроведуваат акции за поддршка на заедницата) за различни потреби (од продукти до финансиска поддршка на проекти). По нив следуваат еколошки акции и други форми на унапредување на животната средина во локалните заедници (13,6%); помош на ранливи и социјално загрозени категории (11,9%); како и соработка со локалната самоуправа (10,9%). Во нешто понизок процент се поддржуваат спортски и културни манифестации и организации; изградба и одржување на патната инфраструктура во заедницата, како и активности за поддршка на образованието. Околу петина од учесниците обезбедуваат други, различни форми на поддршка на заедницата.

## Ниска застапеност на формални процедури за поддршка на вработените

Во поглед на односот со вработените и постоењето на востановени системи и процедури за поддршка и помош, компаниите што учествуваа во истражувањето беа прашани и дали постои пракса да се разговара со вработените за проблемите. Високи 90,2% од учесниците во истражувањето одговориле потврдно. Кај најголем дел од компаниите коишто учествуваа во истражувањето (57%) ова се решава со усно обраќање на вработениот и/или организирање на поединечни состаноци со вработените. Околу 16% од компаниите организираат периодични состаноци каде се дискутира и за проблемите на вработените, додека кај околу 10% од компаниите постои дефиниран протокол за обраќање на вработените во случај на проблем. Кај околу 7% за овие прашања задолжен е одделот за човечки ресурси. Околу половина од компаниите имаат востановени процедури за поплаки (вработени, граѓани и потрошувачи/корисници на услуги). Резултатите упатуваат на заклучокот дека **кај значаен дел од компаниите коишто земаа учество во истражувањето не постојат формално дефинирани процедури за помош и поддршка на вработените во случај на проблем**, што индиректно може да има влијание врз остварувањето на нивните права.

### На кој начин ги сослушувате вработените за нивните потреби?



Графикон 3. Пракси на сослушување на проблеми на вработените, во проценти.

Кога станува збор за грижата за правата на потрошувачите, високи 83,5% од компаниите одговориле потврдно. Одговорите во поглед на ова прашање се врзуваат првенствено за квалитетот на производите/услугите, исполнувањето на договорните обврски, како и постоењето механизми за одговор на поплаки од потрошувачите.

Околу половина од учесниците во истражувањето одговорија дека водат сметка за **етичките стандарди на своите добавувачи**. Ова најмногу се имплементира преку барања за почитување стандарди и поседување соодветни сертификати, почитување договорни обврски и спроведување редовни аудити, како и, во помал процент, преку постоењето на специјализирана служба за набавка која континуирано се грижи за овие прашања.

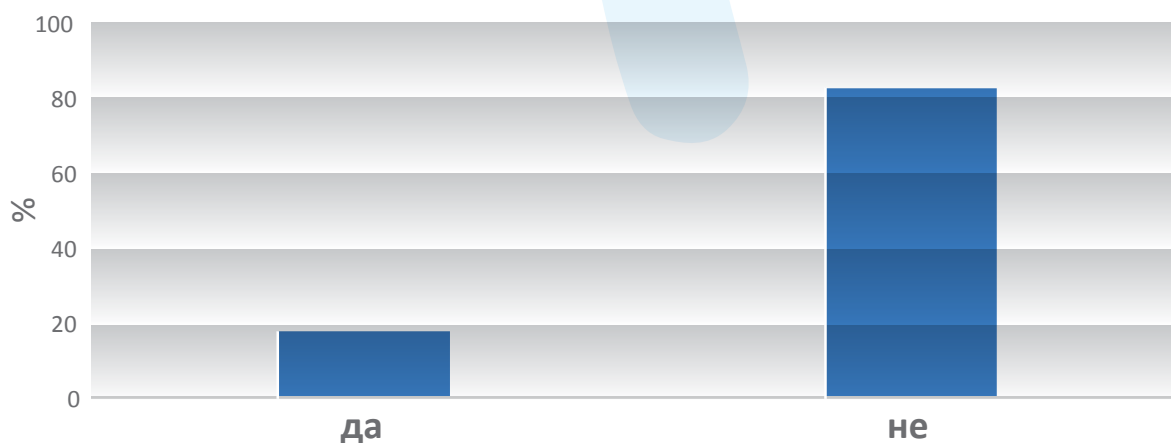
Како индикативен се покажа податокот за релативно **ниската подготвеност активностите од областа на општествената одговорност и почитувањето на човековите права да бидат комуницирани со пошироката јавност**. Имено, само 38,2% од компаниите имаат пракса да ја информираат јавноста за овие активности. Во значаен дел коментарите на учесниците се однесуваат на тоа дека промоцијата на овој вид активности ја доживуваат како непотребен публицитет, што упатува на заклучокот за постоењето перцепција за мерките на општествена одговорност повеќе како непотребна/непримерна реклама, отколку како

показател за одговорно управување и трасирање пример за другите релевантни чинители. Компаниите што имаат пракса да ја информираат јавноста за овие активности најчесто тоа го прават преку своите веб страници или преку страниците на социјалните медиуми. Многу поретко за информирање на јавноста ги користат локалните и националните медиуми.

Нешто повеќе од половина од компаниите коишто земаа учество во истражувањето имаат **пишан документ за етичките принципи на компанијата** (етички кодекс, принципи на добро управување и сл.). Овој процент е релативно низок ако се има предвид дека утврдувањето на етичките принципи во темелните документи и други интерни акти на компанијата претставува еден од основните чекори во интегрирањето на човековите права во политиките и активностите на компанијата. Речиси 80% од учесниците изјавија дека преземаат **мерки за заштита на вработените од дискриминација**. Сепак, во елаборацијата на мерките за превенција и заштита од дискриминација најголемиот дел од учесниците изјавиле дека е забранета дискриминација на вработените според верска и етничка припадност, што е ограничувачки од аспект на широкиот спектар на основи за дискриминација утврден со законските прописи, но и меѓународни документи. Во овој контекст, значително понизок процент од учесниците изјавиле дека вработените добиле појаснување/едукација за (анти) дискриминација и/или мобинг, како и дека овие принципи се вградени во интерните акти на компанијата. Ова упатува на постоењето на еден претежно **пасивен однос кон ова прашање, наспроти активни мерки кои превенираат дискриминаторно однесување**.

Во поглед на спроведувањето **анализи за постоењето на ризици во поглед на човековите права, низок процент (17,6%) од компаниите изјавиле дека реализираат вакви активности**. Дел од овие изјавиле дека ризици по човекови права не биле утврдени, а онаму каде биле утврдени, се однесувале на односите меѓу вработените и кон истите било пристапено со корективни акции (мерки за ранливи групи, донесување акти за безбедност при работа, обуки за вработените). Околу една четвртина од учесниците во истражувањето реализирале обуки за вработените на теми врзани за човековите права. Резултатите во поглед на овие прашања упатуваат на заклучокот дека проценката на ризици / процедурите за претходна проверка се застапени кај исклучително мал број компании, вообичаено кај поголемите.

### Дали вашата компанијата направила претходна проверка и утврдила одредени конкретни клучни ризици по човековите права



Графикон 4. Процент на компании што вршат проценка на ризици по човековите права.

Нешто помалку од половина (42,2%) од компаниите коишто земаа учество во истражувањето изјавија дека се запознаени со концептот Водечки принципи за човекови права во бизнисот. Иако процентот на компании запознаени со Принципите не е низок, овој податок треба да се разгледува во контекст на структурата на примерокот, којашто не е репрезентативна во поглед на структурата на бизнис секторот во земјата, каде доминираат микро и малите претпријатија. Нешто повеќе од третина имале соработка со граѓански организации. Во овие случаи соработката со граѓанските организации примарно се сведува на донации за различни проекти и активности.

## Големината на компанијата како значаен фактор за преземање мерки и активности за почитување на човековите права

Анализата на податоците според **големината на компанијата** (микро, мала, средна или голема) покажа тренд на поголема свесност и мерки за општествена одговорност којашто е пропорционална со големината на претпријатието. Оваа тенденција се забележува и во поглед на прашањето дали компанијата има пишан документ за општествена одговорност (процентот на компании коишто имаат донесено ваков документ се зголемува со големината на претпријатието). Ова не е случај со прашањето врзано за обучување на вработените на тема општествена одговорност, каде доминантни се малите претпријатија со оваа пракса. Не постојат значајни разлики помеѓу средните и големите претпријатија, а оваа пракса е најмалку застапена кај микро претпријатијата.

На полето на реализација на **мерки за заштита на животната средина**, процентот е висок кај сите категории, при што предничат големите компании (сите коишто учествуваа во истражувањето спроведуваат мерки за заштита на животната средина). Ангажманот во локалните заедници, преку донации, соработка со локални релевантни чинители и организации на активности за поддршка на заедниците бележи тенденција на раст пропорционална со големината на компанијата. Ова е во извесна мера очекувано, ако се земе предвид дека доминантниот облик на поддршка се донациите, при што поголемите компании располагаат со позначајни ресурси за реализација на вакви иницијативи.

Истиот пропорционален тренд се забележува и во контекст на **поддршката на вработените во случај на проблеми**, како и во поглед на постоењето на процедури за поплаки. Вклучувањето на резултатите во контекст на ова прашање покажа дека постојат значајни разлики меѓу микро и малите компании од една страна и средните и големите компании од друга. Имено, додека помалку од 30% од микро и малите компании имаат воспоставено вакви процедури, над 80% од средните и големите компании ги следат овие процедури при работењето.

Значајни разлики се покажаа и во одговорите на прашањето за водење грижа за **етичкото работење на добавувачите**. Само 30% од микро компаниите имаат вакви процедури, наспроти околу половина од малите и средни претпријатија. Високи 83,3% од големите компании имаат воспоставено системи и процедури за следење на работата на добавувачите.

Слична тенденција е забележана и во поглед на информирањето на јавноста за активностите врзани за општествена одговорност и заштита на човековите права. Нешто повеќе од петина од микро претпријатијата негуваат ваква пракса. За споредба тоа го прават помалку од половина од малите и средни претпријатија и 56,3% од големите претпријатија.

Малите претпријатија, од друга страна, во значајно понизок процент од останатите категории имаат мерки за заштита на вработените од дискриминација. Во поглед на прашањето за утврдување ризици по човековите права, се издвојуваат средните претпријатија коишто во најнизок процент (8,3%) вршат вакви проценки. Не се покажаа значајни разлики во поглед на едукацијата на вработените за човекови права. Интересен е податокот дека големите претпријатија во најнизок процент се запознаени со концептот на ВПОН. Во поглед на соработката со граѓански организации, предничат големите компании.

## Мислења на засегнатите страни

Учесниците во интервјуата истакнаа дека нивото на свесност за потребата од почитување на човековите права е сè уште ниско и **не ги надминува законските обврски на компаниите**. Беше истакнато дека е потребно континуирано градење на свесноста

и капацитетите на чинителите во бизнис секторот за објективните придобивки од почитувањето на човековите права. Сè уште постои **ниска свест и едуцираност кај самите работници во поглед на нивните права**. Механизмите за претходна проверка се применуваат кај ограничен сегмент од компаниите и се процес кој бара вложување на значајни ресурси и посветеност. Дел од учесниците во интервјуата изразија сомнеж околу капацитетите на микро и малите претпријатија за имплементација на процедури за претходна проверка по човекови права. Беше истакната и потребата од зајакнување на капацитетите на адвокатите за ефективен одговор на потребите на граѓаните кога нивните права се загрозени од операциите на бизнис секторот. Позитивно беше оценето **влијанието на економско-социјалните совети**, како на централно, така и на локално ниво, во создавањето простор за развивање дијалог меѓу различните засегнати страни по прашањето на почитувањето на човековите права во бизнисот.

Учесниците во интервјуата беа речиси едногласни во поглед на **неефективноста во имплементацијата** на постоечката законска рамка, којашто беше оценета како генерално усогласена со меѓународните стандарди. Релевантен проблем претставува и недостигот на поддршка на граѓаните во обидот за добивање ефективна заштита во случаи кога нивните права биле нарушени. **Вонсудските механизми**, според мислењата на повеќето интервјуирани релевантни чинители, остануваат недоволно искористени во услови кога оштетените страни се соочуваат со проблемот на долги судски постапки и трошоци, што влијае врз тоа многу случаи на кршење на човековите права да останат непријавени.

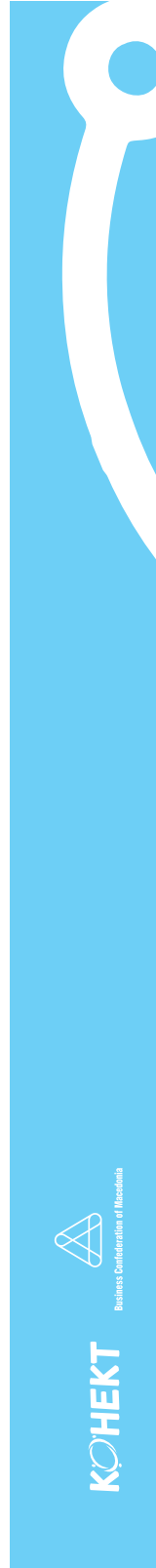
## ЗАКЛУЧОЦИ

Резултатите од мониторингот и анкетата го наметнуваат заклучокот дека **постои релативно ниска свесност за и сообразување со ВПОН меѓу компаниите**. Ова не имплицира дека отсуството на механизми за почитување на човековите права – повеќе законски акти и политики кои го регулираат работењето на компаниите, обезбедуваат широка рамка за почитување на човековите права. Сепак, бројните констатирани предизвици, врзани за имплементација на законите, како и обезбедувањето на ефективни судски вонсудски механизми за заштита и надоместување во случаи на кршење на човековите права, наметнуваат потреба од системски пристап за поттикнување на деловно работење кое го инкорпорира почитувањето на човековите права.

Значаен **недостаток е фактот што државата нема дефинирана стратегија за унапредување на почитувањето на човекови права во бизнисот преку акциски планови**. Резултатите од истражувањето упатуваат на потребата од поголема сензибилизација за проблемот и кај граѓанскиот сектор и едукација на компаниите за имплементација на процедури за претходна проверка на човекови права. Властите исто така можат да покажат поддршка за овие принципи, преку поддржување соработка со компании кои докажано и континуирано работат на почитувањето на човековите права согласно со ВПОН.

Имплементацијата на ВПОН, во овој контекст, во значаен степен зависи од создавањето поттикнувачки услови за бизнисите да ги вградат овие принципи во своите политики и операции. Ова подразбира **поголема проактивност на државните органи во поглед на дефинирањето стратешки пристап во промовирањето на Принципите**; олеснување на пристапот до ефективни правни лекови во случаи на кршење на човековите права; како и **поддршка за бизнисите коишто ги применуваат овие принципи** преку соработка со компании кои докажано ги почитуваат и заштитуваат човековите права (чии интерни политики и механизми на оперирање обезбедуваат рамка за почитување на човековите права и кои континуирано спроведуваат процедури за претходна проверка на човековите права).

Потребни се континуирани напори за зајакнување на свеста и капацитетите за имплементација на ВПОН кај сите релевантни чинители (државните органи, бизнисите, организациите на работодавачи и работници, граѓанските организации и граѓаните) во насока на создавање на клима на транспарентност, отчетност и одговорност за влијанието на операциите на индивидуалните актери врз човековите права.







**Име на проектот:**

Водечки принципи за бизнис  
и човекови права

**Донатор:**

Европска Унија  
(EuropeAid/155319/DD/ACT/MK)

**Период на имплементација:**

01.03.2018 – 31.12.2019 година



**Контакт:**

Владимир Полежиновски 19-1/6, 1000 Скопје

Тел: +389 (0)2 3224 198

**E-mail:** [konekt@konekt.org.mk](mailto:konekt@konekt.org.mk)

**[www.konekt.org.mk](http://www.konekt.org.mk)**