

Uloga *soft law* metoda (korporativne društvene odgovornosti) u radnom pravu*

Prof.dr.sc. Mario Vinković

Jean Monnet Chair in EU Labour
Pravni fakultet Sveučilišta u Osijeku

Sažetak: Rasprave o dihotomiji "hard" i "soft" pravu u akademskim krugovima ne jenjavaju više od jednoga desetljeća, a njihova dublja analiza nastoji dati odgovor na pitanje treba li „soft“ pravo promatrati kao dopunu „hard“ pravnog sustava ili njegova oponenta. Nasuprot tome, korporativna društvena odgovornost (CSR), uz veće ili manje intenzitete, u fokusu je međunarodnih organizacija, znanstvenih rasprava i posljedično multinacionalnih kompanija više od tri desetljeća. Autor nastoji dati odgovor na pitanja: kakva je uloga korporativne društvene odgovornosti kao načina etičkoga upravljanja multinacionalnim kompanijama u suvremenom radnom pravu i treba li je promatrati kao „soft“ pravnu metodu ili kreativni potencijal i snagu koja potiče stvaranje novih izvora radnoga prava? Štoviše, je li korporativana društvena odgovornost praktičan alat/instrument ili potencijalno učinkovito sredstvo u kojem se kriju obilježja svih navedenih kategorija? Nakon nedvojbine uloge otvorene metode koordinacije, kao novog modela upravljanja, u Europskoj strategiji zapošljavanja sve je izraženija potreba interpretiranja i pozicioniranja/repozicioniranja korporativne društvene odgovornosti u sustavu radnoga prava na međunarodnoj, europskoj i nacionalnoj razini. Suočavamo li se s navedenim dvojbama i otvorenim pitanjima na jednak način ili konačan odgovor o ulozi korporativne društvene odgovornosti u radnom pravu ovisi o pravnoj kulturi kojoj pripadamo i razini interpretacijskih kapaciteta kojima raspolažu nacionalni i nadnacionalni sustavi?

Ključne riječi: „soft“ i „hard“ pravo, korporativna društvena odgovornost, radno pravo

* Predmetni rad neznatno je modificirani prijevod poglavlja koje je autor, pod naslovom *The role of soft law methods (CSR) in labour law*, objavio u: György Kiss (ur.) Recent Developments in Labour law, Akadémiai Kiadó (Member of Wolters Kluwer Group), Budapest, 2013. Poglavlje je rezultat istraživanja u okviru projekta „Effect of the globalised economy on labour law – the future of the European and Hungarian labour law in the context of the great regions“ Mađarske akademije znanosti i Pravnog fakulteta Sveučilišta u Pečuhu 2012.-2016.

UVOD

Međunarodna organizacija rada (ILO) i Organizacija za ekonomsku suradnju i razvoj (OECD) prve su međunarodne organizacije koje su tijekom šezdesetih i sedamdesetih godina prošloga stoljeća identificirale potrebu dublje analize i primjene korporativne društvene odgovornosti (CSR) u multinacionalnim kompanijama. Prva je 1977. godine usvojila do danas više puta dopunjavanu¹ *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*², dok je OECD godinu ranije, kao dio *Declaration on International Investment and Multinational Enterprises*, usvojila *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*.³ Radilo se o izvorima, koji predstavljaju prve pokušaje kreiranja međunarodnih instrumenata posvećenih ponašanju multinacionalnih kompanija (MNE) i njihovim odnosima dominantno s državama u razvoju, u kojima su obavljale glavninu svojih proizvodnih aktivnosti. Smjernice ILO bile su adresirane nacionalnim vladama, MNE, udrugama radnika i poslodavaca te posvećene području zapošljavanja, profesionalnog usavršavanja, životnih i radnih uvjeta, industrijskih odnosa i ljudskih prava, dok su preporuke OECD fokus *inter alia* usmjereni na zaštitu okoliša, tržišno natjecanje, porezne propise te znanost i tehnologije. Cilj je smjernica do danas ostao promovirati doprinos, koji MNE mogu dati ekonomskom i društvenom razvoju država u kojima djeluju, ali i zaštiti okoliša i održivom razvoju uopće.

¹ Vidi Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, adopted by the Governing Body of the International Labour Office at its 204th Session (Geneva, November 1977) as amended at its 279th (November 2000) and 295th Session (March 2006); List of international labour Conventions and Recommendations Referred to in the Tripartite Declaration of Principles concerning Multi-national Enterprises and Social Policy, adopted by the Governing Body of the International Labour Office at its 204th Session (Geneva, November 1977) as amended at its 279th (November 2000) and 295th Session (March 2006); Addendum I to the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, adopted by the Governing Body of the International Labour Office at its 238th Session (Geneva, November 1987), as amended at its 264th Session (Geneva, November 1995) and 279th Session (Geneva, November 2000) and 295th Session (Geneva, March 2006); Addendum II to the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, (adopted by the Governing Body of the International Labour Office at its 277th Session (Geneva, March 2000); and Procedure for the examination of disputes concerning the application of the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy by means of interpretation of its Provisions, adopted by the Governing Body of the International Labour Office at its 232nd Session (Geneva, March 1986) in: International Labour Organization, *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, International Labour Office, Fourth edition, Geneva, 2006.

² Ibid., str. 1-17.

³ Vidi Organization of Economic Co-operation and Development, *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, Policy Brief, OECD, 2001, pp. 1-8. Dostupno na: <http://www.oecd.org/investment/guidelinesformultinationalenterprises/1903291.pdf> (posljednji pristup: 1.9. 2012.).

Pokušaje promoviranja novoga pristupa i percepcije uloga velikih multinacionalnih kompanija u razvoju društva možemo naći i ranije, posebice u američkoj literaturi i analizi gospodarske povijesti, još u tridesetima i, poglavito, pedesetim godinama prošloga stoljeća.⁴ Međutim, suvremeni koncept CSR potječe iz 90-tih godina prošloga stoljeća kad su Ujedinjeni narodi (UN), nakon *Conference on Environment and Development* („Earth Summit“), održane 1992. godine u Rio de Janeiru, pozvali MNE da u međunarodne trgovačke ugovore, koje sklapaju uključe odredbe o zaštiti radnika, okoliša i ljudskih prava. Kakav je od tada pravni status i pravna priroda CSR, poglavito u uvjetima globalizacije i erozije sustava zaštite prava radnika, moguće je analizirati kroz pojmovni kontekst i status u međunarodnom (radnom) pravu.

Pojmovni kontekst – od korporativne društvene odgovornosti (CSR) do soft prava

Što je CSR?

Različiti su pristupi definiranju CSR i uglavnom ovise o fokusu interesa svakog istraživača. Hopkins sugerira da CSR „predstavlja ponašanje dionika tvrtke na etičan i odgovoran način“. Pri tome „etično i odgovorno“ podrazumijeva „tretiranje dionika na način prihvatljiv civiliziranim društvima“, i „društveno odgovornu ekonomiju i odgovornost za očuvanje okoliša“.⁵ Europska unija (EU) CSR definira kao „koncept kojim kompanije integriraju društvenu i okolišnu brigu u poslovne operacije i njihovu interakciju sa dionicima na dobrovoljnoj osnovi“.⁶ Biti društveno odgovoran ne podrazumijeva samo ispunjavanje „pravnih očekivanja“, veći ide i preko granica usklađivanja, s ciljem većih investicija u ljudski kapital, zaštitu okoliša i odnose s dionicima.⁷ Za EU prije početka globalne gospodarske krize bio je izazov utvrditi kako CSR može pridonijeti Lisabonskim ciljevima izgradnje dinamičnog, kompetitivnog i kohezijske ekonomije utemeljene na znanju.⁸ Recentna *A renewed 2011-14 EU strategy for Corporate Social Responsibility*⁹ CSR vidi kao potporan u ostvarivanju ciljeva Europe 2020, Strategije za pametan, održiv i uključiv rast s ciljem ostvarivanja zaposlenosti od 75% koji, istodobno, europskim poduzećima daje prostor za

⁴ Vidi Archie B. Carroll, A History of Corporate Social Responsibility, In: Siegel, Donald S., Jeremy Moon, Dirk Matten, Abigail McWilliams, Andrew Crane, *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*, Oxford University Press, Oxford, 2008., str. 19-46.

⁵ Michale Hopkins, *The Planetary Bargain – CSR Matters*, Earthscan, London, 2003, id. *Corporate Social Responsibility & International development, Is Business the Solution*, Earthscan, London, 2007., str. 16.

⁶ EU Commission, Green Paper Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility, COM (2001) 366 Final, Brussels, 18 July 2001., str. 6.

⁷ Ibid.

⁸ Cf. Ibid., str. 5.

⁹ EU Commission, A renewed 2011-14 EU strategy for Corporate Social Responsibility, COM(2011)681 Final, Brusseles, 25 Oct. 2011.

sudjelovanje u ostvarivanju održivoga razvoja i uspješnog te visoko kompetitivnog i socijalnog tržišta.¹⁰ Pojam CSR u posljednje se vrijeme dopunjava i novim terminima poput „korporativna održivost“ i „korporativno građanstvo“ koji imaju sličan fokus interesa, a neki autori insistiraju na terminu „korporativne odgovornosti“, smatrajući da riječ „socijalni/društveni“ u nazivu interes usmjerava isključivo na radne standarde.¹¹ Nasuprot tome, protivnici potonjih naglašavaju kako se u takvom pristupu zapravo kriju pokušaji poslovnih krugova i politike da zanimanje isključivo usmjere na interes poslovnog sektora, a zanemare socijalnu i ekološku dimenziju CSR.¹² McCrudden, pak, polazeći od povijesnog diskursa suvremene rasprave o CSR, problem promatra kao nastavak stare debate o primjerenoj ulozi vlada i limitima tržišta koji su „odjevni u novo ruho“.¹³ CSR, ističe ugledni McCrudden, treba biti svačiji interes.¹⁴

U navedenim okolnostima CSR preusmjerava raspravu na propitivanje odnosa dobrovoljnog i obveznog usvajanja standarda, s jedne strane, i promišljanja ne zašto je CSR potreban, već kako se može uspješno implementirati. Odgovor na navedena pitanja moguće je djelomice dobiti i kroz sumarnu raščlambu „soft“ prava i njegove funkcije.

Soft pravo

U kontekstu EU prava „soft law“ podrazumijeva instrumente poput smjernica, deklaracija i mišljenja, koji nasuprot primarnom (osnivački ugovori i dr.) i sekundarnom (uredbe, direktive i odluke) zakonodavstvu nisu obvezni za one kojima su adresirani, ali pri tome treba razlikovati nedostatak njihova obvezujućeg učinka od potencijalnog utjecaja koji imaju u praksi.¹⁵ Drugim riječima, iako instrumenti i pravni izvori soft law nisu pravno obvezujući, njihov interpretativni potencijal ne smije se podcenjivati. Dovoljno je sjetiti se tranzicije pravnog statusa Povelje temeljnih prava EU koja je od svojevrsnog soft law izvora sa snažnim interpretativnim učinkom, nakon Lisabonskog ugovora, dobila potpuno novi pravni status, istovjetan osnivačkim ugovorima. Naravno, EU kao supranacionalni entitet *par excellance* ne može predstavljati ukupnu mјernu jedinicu za cijeli svijet, ali u međunarodnom pravu prisutne su soft law inicijative poput *Voluntary Principles on Security and Human Rights promoting corporate human rights risk assessment* ili *Kimberly Process Certification Scheme*

¹⁰ Ibid., str. 3.

¹¹ Jennifer A. Zerk, *Multinational and Corporate Social Responsibility, Limitations and Opportunities in International Law*, Cambridge University Press, Cambridge – New York – Melbourne – Madrid – Cape Town – Singapore – Sao Paulo, 2006. , str. 32.

¹² Ibid.

¹³ Christopher McCrudden, *Buying Social Justice – Equality, Government Procurement, & Legal Change*, Oxford University Press, Oxford – New York, 2007. , str.. 366.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Brian Bercusson, *European Labour Law*, Second Edition, Cambridge University Press, Cambridge, 2009, str. 187.

usmjereni na sprječavanje trgovine krvavim dijamantima iz konfliktnih zona,¹⁶ koje imaju potencijala na dobrovoljnoj razini nadomjestiti regulatorne nedostatke i propuste *in favorem* zaštite ljudskih prava.¹⁷

Soft law kao „pravila postupanja koja u načelu nemaju pravno obvezujuću snagu, ali mogu imati prektične učinke“¹⁸ nameće pitanja o granicama između javne i privatne sfere, prava i politike, pitanja o „moći, vlasti, legitiimitetu, društvenoj praksi, demokraciji i načinu kako organizacije djeluju“. ¹⁹ *Soft* pravo u EU nedvojbeno ima „progresivnu prirodu“²⁰, a njegove mјere nacionalni sudovi država članica mogu koristiti s ciljem interpretiranja nacionalnog zakonodavstva. Međutim, te mјere ipak ne mogu prevladati kad su suprotne *hard* mjerama²¹ and *hard* pravu. Iskustva EU prava i njegove transformacije u pojedinim područjima produbljuju raspravu o ulozi soft prava i posljedično CSR na međunarodnoj sceni. Pitanje na koje također valja odgovoriti jest: „u kojoj mjeri međunarodni, europski, pa čak i nacionalni *soft law* izvori mogu biti integrirani u *hard law* ili druge formalne izvore prava?“. Davanje odgovara u mnogome aktualizira staru Kelsenovu tvrdnju o nejasnoći termina „izvori prava“, a time i neupotrebljivosti predmetnoga naziva. Štoviše, provocira raspravu o materijalnim i formalnim izvorima te ponovo oživjava raspravu o tome mora li svaka norma, da bi se smatrala pravnom, biti popraćena pravnom sankcijom.²² Kako uloga multinacionalnih kompanija dodatno može zakkomplicirati promišljana kompleksne fenomenologije CSR, nužno je dati osnovne obrije nijihove definicije.

Kako definirati multinacionalne kompanije (MNE)

„Multinacionalna korporacija“, „multinacionalna kompanija“, ili „transnacionalna korporacija“ imaju organizacijsku strukturu koja im omogućuje menagersku kontrolu preko nacionalnih granica, unatoč različitim nacionalnim osobitostima brojnih operativnih sastavnica grupe. One sadrže niz kompetitivnih prednosti, jer preko državnih granica ne trguju samo gotovim proizvodima, već i različitim inputima, sirovinama, know-

¹⁶ Vidi Henry J. Steiner - Philip Alston – Ryan Goodman, *International Human Rights in Context*, Third Edition, Oxford University Press, Oxford, 2007. , str. 1409-1410

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Francis Snyder, The effectiveness of European Community Law: institutions, processes, Tools and Techniques, *Modern Law Review*, Volume 56. Issue 1., 1993. , str. 32.

¹⁹ Ulrika Mört, Soft law and new modes of EU governance – a democratic problem? Paper presented in Darmstadt, November 2005., str. 4. Dostupno na: http://www.mzes.uni-mannheim.de/projekte/typo3/site/fileadmin/research%20groups/6/Papers_Soft%20Mode/Moerth.pdf (posljednji pristup: 1. 10. 2012.).

²⁰ Jo Shaw, *Law of the European Union*, Third Edition, Palgrave Law Masters, Basingstoke – New York, 2000. , str. 248.

²¹ Ibid., str.. 247.

²² Cf. Berislav Perić, *Struktura prava*, Informator, Zagreb, 1994., str. 37.; Duško Vrban, Država i pravo, Golden marketing, Zagreb, 2003. , str. 345-348.

how tehnologijama i managementom. Štoviše, ne samo između involviranih partnera, već i u odnosima s trećima. Multinacionalne kompanije, odnosno sastavnice njihove grupe, svaka ponaosob, imaju pravnu osobnost i nacionalno podrijetlo, ali su povezane centraliziranim managementom i kontrolom kojima upravlja vlasnik.²³

Nedvojbeno, MNE su središnji akteri međunarodne ekonomije koji putem izravnih investicija, trgovine, razvoja tehnologija, financija, ulaganja u lokalnu infrastrukturu i zapošljavanja utječu na ekonomski rast. U doba gospodarske krize one su željeni partner svakoga društva, u razvijenim, zemljama u razvoju i nerazvijenim državama. Njihov utjecaj na ekonomsku i socijalnu dobrobit država u kojima djeluju je nesporan. Međutim, zbog permanentne relokacije proizvodnih procesa u zemlje u razvoju, MNE pored pozitivnih mogu imati i niz negativnih uloga: poticati socijalni dumping, neizravno utjecati na kršenje radnopravnih standarda, neodgovorno iskorištavati prirodne resurse država u razvoju, izbjegavati poštivanje ekoloških propisa i sl. Kao nedvojbeni subjekti prava MNE, kao i njihovi nacionalne podružnice podliježu međunarodnom pravnom okviru i mogu imati značajnu ulogu u poticanju pozitivne prakse i promoviranju odgovarajućih standarda odgovornog upravljanja i poslovanja. Pravo na mnoge načine utječe na nacionalno i međunarodno okruženje u kojima MNE djeluju. Štoviše, pravo koje s primjenjuje na MNE može biti pravo države u kojoj je njeno sjedište ili one u kojoj je izvore njene „temeljne poslovne operacije“, odnosno pravo zemlje domaćina u kojoj obavlja „aktivnosti koje donose dodanu vrijednost“.²⁴ Dihotomija pravih standarda koji egzistiraju u navedenim odnosima ne samo da može utjecati na njihove poslovne rezultate i ukupnu dobit, već zrcaliti i poprilične razlike u razini standarda koje primjenjuju u državama u kojima su njihova sjedišta i država u kojima djeluju njihove kompanije kćeri, a koje, najčešće, imaju niže nacionalne pravne standarde *inter alia* u pogledu zaštite prava radnika. Štoviše, bez odgovarajuće koordinacije moguće je zamisliti i konflikte prava u području radnog odnosno privatnog prava između država podrijetla i država domaćina²⁵ ne samo u pogledu primjene međunarodnih radnopravnih standarda, već i konkretnih ugovornih odredaba, ali i radnopravna statusa managementa Uloga CSR, njena pravna priroda i instrumenti CSR stoga su potencijalno mogu postati važan okvir ostvarivanja zaštite prava radnika u (međunarodnom) radnom pravu.

²³ Vidi Cynthia Day Wallace, *The Multinational Enterprise and Legal Control: Host State sovereignty in an Era of Economic Globalization*, Martinus Nijhoff Publishers, The Hague. 2002., str.9 ; Peter T. Muchlinski, *Multinational Enterprise and the Law, Second Edition*, Oxford University Press, Oxford, 2007., str. 3-8; Olufemi Amao, *Corporate Social Responsibility, Human Rights and the Law, Multinational Corporation in Developing Countries*, Routledge, Abingdon – New York, 2011., str. 7.

²⁴ Seymour J. Rubin – Don Wallace Jr., Introduction: Transnational Corporations and National Law, In: Seymour J. Rubin – Don Wallace Jr. (eds.) and John H. Dunning (gen. ed.) *Transnational Corporations and National Law*, United Nations Library on Transnational Corporations, Vol. 19, Routledge, London – New York, 1994. , str. 1-2.

²⁵ Ibid., str. 2.

Pravna priroda korporativne društvene odgovornosti (CSR)

Uzimajući u obzir sve ranije istaknuto, a napose elemente sadržane u definiciji soft prava kao „*pravila postupanja koja su sadržana u instrumentima koji nemaju obvezujuću pravnu snagu, ali mogu mati stanovit neizravni učinak koji potencijalno rezultira odgovarajućim praktičnim djelovanjima*”, koju predlaže Senden,²⁶ možemo zaključiti da CSR jest *soft* pravna metoda, odnosno stvaralački potencijal koji izrasta iz etičkog upravljanja MNE, te može poslužiti kao baza za kreiranje instrumenata i izvora *inter alia* (radnog) prava s mogućim izravnim i neizravnim učincima na poštivanje radnih standarda, ali i radno pravo i radne odnose u cjelini.

Iako rasprave i danas polaze od postavke kako je CSR dobrovoljna u svojoj prirodi, valja imati na umu da CSR zapravo zrcali kako kompanije rabe pravo, odnosno kako odgovaraju na svoje pravne obveze i služe se pravom za „provođenje vlastitih prava“.²⁷ Štoviše, pristup koji polazi od „dobrovoljnog“ ili „obveznog“ CSR previda činjenicu da su mnoga pitanja CSR, koja se odnose, posebice, na radno pravo, već pobliže regulirana drugim pravnim izvorima²⁸ (međunarodnim konvencijama, nacionalnim propisima, regionalnim izvorima). Pravna norma ne mora biti obvezujuća da bi bila primjenjiva, jer teorija prava nas uči da sankcija u pojedinim slučajevima može biti i naknadno određena – *ex post facto*, ako postoji tijelo koje bi ju moglo odrediti. U kontekstu poštivanja međunarodnih radnopravnih standarda, koji jesu dijelom CSR, nedvojbeno je da takva tijela postoje. Međutim, to ne znači da CSR ne sadrži i elemente koji su po svome karakteru i metajuridički, jer se i izvori prava generalno mogu bazirati na metajuridičkim kategorijama (moralu, interesima, vrijednostima). Države ponekad poštuju i neobvezujuće pravne instrumente, pa nije nerealno očekivati da i kompanije čine isto. Smisao CSR jest ići i preko onoga što je predviđeno, u duhu društvene odgovornosti i smisla održivoga razvoja. Prihvaćajući CSR kao *soft* pravnu metodu, moramo imati na umu da i sam naziv *soft* prava, prema Shelton, sadrži normativni element koji vodi do „očekivanja usklađenosti“.²⁹ Po svojoj prirodi CSR je međunarodan, iako u različitim nacionalnim sustavima može imati različite dimenzije i oblike, pa su neupitni njegova povezanost s globalizacijom i važnost u odnosima između međunarodnih organizacija³⁰ i drugih imatelja interesa. Za sindikate CSR može biti način promicanja kulture pravne usklađenosti i poštivanja standarda, ali i način promoviranja dobrih industrijskih odnosa i ugleda sindikata.³¹

²⁶ See Linda Senden, Soft Law, Self-Regulation and Co-Regulation in European Law: Where Do They Meet?, *Electronic Journal of Comparative Law*, Vol 9. Issue 1. 2005., str. 1-27. Dostupno na:

<http://www.ejcl.org/91/art91-3.PDF> (posljednji pristup: 1. 10. 2012.).

²⁷ Zerk, str. 35.

²⁸ Ibid, str. 34.

²⁹ Steiner - Alston – Goodman, str. 165.

³⁰ Dwight W. Justice, Corporate social responsibility: Challenges and opportunities for trade unionists, In: Corporate social responsibility, Myth or reality, Labour Education, No. 130. 2003/1. str. 5.

³¹ Ibid.

Razlika između *hard* prava i *soft* pravnih obveza u međunarodnom pravu više nije tako jasna, i ponekad nije moguće jasno dati odgovor na pitanje da li subjekti poštuju neko pravilo zato što je sadržano u međunarodnom izvoru ili običajnoj pravnoj obvezi ili zato što pozorno prate što su očekivanja neke organizacije čiji su članovi.³² Stoga valja imati na umu kako CSR ima dvojaku dimenziju i djelovanje, prema unutra i prema van. Nakon što je prihvaćena u nekoj kompaniji CSR postaje integralni dio upravljanja kompanijom i njenoga imidža. Različiti su motivi koje kompanije navode kao razloge za prihvatanje društveno odgovornog ponašanja, ali se među njima najčešće se ističu: želja da se privuče kvalificirana i obrazovana radna snaga, unaprjeđenje odnosa među osobljem, povećanje produktivnosti i kvalitete rada, povećanje povjerenja kupaca i jačanje brenda i imidža kompanije kao osnovnih faktora tržišnog natjecanja.³³

Po svojoj pravnoj prirodi CSR je nedvojbeno kompleksan fenomen koji se na nacionalnim razinama i unutar međunarodnih organizacija implementira pomoću različitih modela autoregulacije i uz pomoć različitih instrumenata. Međutim, kao soft law metodi njoj se u promicanju cijelog niza međunarodnih radnopravnih standarda ne može zanijekati važnost, ponajprije zbog okvira uspostavljenog zahvaljujući specifičnoj ustavnoj arhitekturi Međunarodne organizacije rada. Na univerzalnoj razini tu su i mehanizmi Ujedinjenih naroda kroz Global Compact, a na regionalnoj važnost koju Europska unija i države članice posvećuju CSR i njenoj realizaciji kroz postojeći pravni okvir.

CSR u aktivnostima ILO, UN i EU

CSR i Ujedinjeni narodi

Ujedinjeni narodi zajedno sa svojim specijaliziranim agencijama posljednjih desetljeća zasigurno zauzimaju središnje mjesto u izgradnji i zagovaranju CSR na globalnoj razini. Na ovom mjestu fokusirat ćemo se samo na najvažnije aktivnosti, točnije one promovirane kroz *United Nations Global Compact* pokrenut u srpnju 2000. godine. United Nations Global Compact (UNGC) is a „liderska platforma za razvoj, implementaciju i promoviranje odgovorne i održive korporativne politike i prakse“.³⁴ UNGC ima za cilj uskladiti poslovne operacije i strategije s deset univerzalno prihvaćenih principa u području ljudskih prava, rada, zaštite okoliša i antikorupcije te obuhvaća više od 8.500 potpisnika iz 135 država svijeta. Navedeni principi *inter alia* obuhvaćaju za svijet rada značajna, četiri

³² Steiner - Alston – Goodman, str. 685.

³³ International Instruments and Corporate Social Responsibility, The Labour Dimension of CSR: from Principles to Practice. Project Sustainable Development through the Global Compact, 2007., str. 2. Dostupno na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/instructionalmaterial/wcms_101247.pdf (posljednji pristup: 1. 10. 2012.).

³⁴ Vidi više na: <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/index.html> (posljednji pristup: 1. 10. 2012.).

temeljena međunarodna radnopravna standarda, promovirana u okviru ILO još 1998. godine – slobodu udruživanja i priznavanje prava na kolektivno pregovaranje, eliminaciju svih oblika prisilnog i obveznog rada, učinkovitu zabranu dječjeg rada i eliminaciju diskriminacije u kontekstu rada i zapošljavanja. Navedenim se načelima pridružuju za našu raspravu značajna dva dodatna principa, jer su povezana s općom zaštitom ljudskih prava, a ne samo prava radnika; princip 1 - o potrebi poslovnog svijeta da podržava i poštuje zaštitu međunarodno proklamiranih ljudskih prava, i princip 2 – da bude siguran da ne sudjeluje u kršenju ljudskih prava. UNGC, uz pomoć različitih alata, programa i strategija, želi unaprijediti dva komplementarna cilja: osviještenost o deset temeljnih načela (ostali se nespomenuti principi odnose na zaštitu okoliša i antikorupciju) u poslovnim kativnostima diljem svijeta i kataliziranje aktivnosti s ciljem potpore širem kontekstu ciljeva UN, uključujući i United Nations Millennium Development Goals.³⁵ UNGC nije regulatorni instrument, već dobrovoljna inicijativa koja se oslanja na javnu osviještenost, transparentnost i otkrivanje komplementarne regulative koja će osigurati prostor za inovativne kolektivne aktivnosti. Riječ je o leaderskoj inicijativi, jer joj potpisom pristupa glavni izvršni direktor kompanije, a gdje je moguće i njeno glavno kolegijalno upravljačko tijelo.

UNGC očekuje od kompanije da poduzimaju mjere u skladu s njihovom posvećenosti inicijativi te da kao dionici na godišnjoj bazi komuniciraju o napretku koji ostvaruju u pogledu CSR. To mogu činiti putem Communication on Progress (COP) kao „javna komunikacija dionika (npr., potrošača, zaposlenika, organiziranih radnika, civilnog društva, ulagača, medija, vlada) o napretku koje su kompanije polučile u pogledu implementacije deset temeljnih principa i potpore tim principima kroz partnerstvo s UN“³⁶ McCrudden je u kontekstu UNGC prije nekoliko godina postavljao retoričko pitanje da li sama UN poštuje promovirana načela, jer se vodstvo Organizacije, odlučilo na administrativnu praksu koja se uglavnom iscrpljivala u podizanju razine svijesti potencijalnih dobavljača UN:³⁷ Ipak, sama organizacija je učinila korak više, dokazujući posvećenost ciljevima koje promovira, jer je UN Odjel nabave 2005. izradio, godinu kasnije usvojeni, UN Supplier Code of Conduct kojim se potvrđuju ciljevi promovirani u UNGC.³⁸

UNGC i metodologija koju obuhvaća imaju golem potencijal promovirati CSR na globalnoj razini, primarno kroz samoregulaciju kojoj UN daje pobliže definirani međunarodni okvir. Naravno, da bismo imateljima interesa i involuiranim subjektima mogli navesti niz prednosti i nedostataka takovog pristupa, o kojima smo na više mesta govorili, ali

³⁵ Ibid.

³⁶ United Nations Global Compact, After the Signature, A Guide to Engagement to in the United Nations Global Compact, UN Global Compact Office, January 2012., str. 19. Dostupno na: http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/after_the_signature.pdf (posljednji pristup: 2. 10. 2012.).

³⁷ McCrudden, str. 379-380.

³⁸ Cf. Ibid., str. 382.

ne treba podcijeniti činjenicu da svaka metoda ima svoj put sazrijevanja i prodiranja u tkivo učinkovite implementacije, put koji ima više pravaca, ali koji nedvojbeno vodi u domenu radnoga prava i filozofije njegovih novih izvora u procesu transformacije.

Korporativna društvena odgovornost (CSR) i međunarodna organizacija rada (ILO)

Uloga ILO u realizaciji radnopravne dimenzije CSR nesporno je golema i seže u daleku prošlost organizacije. Na međunarodnoj razini, niti jedna druga međunarodna organizacija ni približno nije učinila toliko za izgradnju sustava međunarodnih radnopravnih standarda kroz konvencije kao središnje izvore međunarodnog radnog prava, ali i njihove pripadajuće preporuke, koje često sadrže tehničke i provedbene upute za realizaciju u konvencijama sadržanih rješenja. ILO nipošto nije idealna međunarodna organizacija i opravdano trpi kritike u kontekstu nedovoljno učinkovitoga nadzora nad poštivanjem prava zajamčenih brojnim konvencijama. Međutim, njena nova ustavna arhitektura, nastala upravo donošenjem *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* 1998. godine (koji su prethodno već spomenuti) značajna je za sustav CSR, jer se navedena temeljna načela i prava istodobno smatraju principima UNGC, koje su sve članice dužne poštovati, neovisno o tome jesu li ratificirale neku od fundamentalnih konvencija. Izvori radnoga prava nastali u okviru ILO rezultat su tripartitnog djelovanja na međunarodnoj razini, odnosno socijalnog dijaloga predstavnika vlada, sindikata i poslodavca. Naravno, pored obvezujućih pravnih izvora ILO donosi niz smjernica, kodeksa dobre prakse, deklaracija i drugih izvora koji mogu olakšati implementaciju i realizaciju međunarodnih radnopravnih standarda, a koji nemaju obvezujući karakter.

ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, usvojena je, valja istaknuti, na podlozi zaključaka Ministarske konferencije World Trade Organization (WTO), održane u Singapuru, 1996 godine, kojima je naglašena spremnost i obveza poštivanja međunarodno priznatih radnih standarda te dana potpora njihovom dalnjem unaprjeđivanju unutar ILO. Činjenicom da su zabrana prisilnog, obveznog i dječjeg rada, zabrana diskriminacije pri radu i zapošljavanu i sloboda udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje, identificirani kao temeljna načela i prava, usvajanjem Deklaracije za države članice nastala je fundamentalna obveza poštivanja istih, čak i onda kad na radnike neke države članice odredbe relevantnih konvencija ne apliciraju, jer nisu ratificirane. Deklaracije je definirala fundamentalne obveze koje svoju snagu crpe iz činjenice članstva u Organizaciji i načela sadržanih u njenom Ustavu, a ne u ratifikaciji tzv. core konvencija utvrđenih 1995. godine. Njen sadržaj i Follow up dodatak kreirali su značajan temelj za decentralizirani sustav implementacije radnih standarda koji reducira dotada naglašenu odgovornost vlada i ohrabruje različite faktore od MNE do potrošača, u definiranju, promociji, pa čak i

provođenju temeljnih radnih standarda.³⁹ U tome zapravo leži današnji potencijal CSR i njenih instrumenata kao izvora radnoga prava. Uvodno spominjana *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy* iz daleke 1977. godine tako je zajedno s *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, okosnica postupanja MNE u kontekstu funkcioniranja problematike rada kao dijel CSR.

Korporativna društvena odgovornost i Europska unija

Održivi razvoj i kreiranje novih i boljih radnih mjeseta bio je imperativ EU i prije izbijanje globalne gospodarske krize. U tom je smjeru i Europska komisija 2005. godine identificirala moguću središnju ulogu CSR u zalaganju za održivi razvoj i jačanju potencijala i tržišnog položaja Unije, želeći je pretvoriti u „bazen izvrsnosti o CSR“.⁴⁰ Na tom polju napredak je vidljiv još od Lisabonskog vijča i uspostavljanja EU Multi-stakeholder Forum on CSR, sastavljenog od predstavnika poslovnog svijeta, sindikata i civilnog društva uz potpornu ulogu Komisije. Međutim, prve rasprave i aktivnosti vezana uz CSR na području Zajednice sežu u devedesete godine prošloga stoljeća. CSR Forum odigrao je važnu ulogu u prihvaćanju definicije CSR, ali i njegovu razvoju unutar Unije i globalno. Socijalni dijalog, posebice na sektorskoj razini poslužio je kao učinkovito sredstvo promocije CSR inicijativa, a europska radnička vijeća imala važnu ulogu u razvoju best practice on CSR.⁴¹ Osobito je važno što je Komisija prepoznala nužnost preuzimanja CSR ne samo u EU, već i globalno, tražeći da se europske kompanije ponašaju odgovorno i u poslovima izvan Unije, u sladu s međunarodnim standardima i principima i posebice europskim vrijednostima. Štoviše, osnovana je i European Alliance for CSR kao „politički kишобран“ za nove ili postojeće CSR inicijative velikih kompanija, te malih i srednjih poduzeća i njihovih dionika.⁴²

A Renewed EU strategy 2011-14 for CSR, pod utjecajem percepcije i važnosti CSR, ali i brojnih analiziranih kriterija, redefinirala je CSR kao “odgovornost kompanija za njihov utjecaj na društvo”, pri čemu su poštivanje relevantnog zakonodavstva i kolektivnih ugovora među socijalnim partnerima osnovni preduvjet ostvarivanja odgovornosti.⁴³ Europska politika promocije CSR, prema novoj strategiji, mora biti utemeljena na smjernicama svih relevantnih organizacija: *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, deset temeljnih principa *United Nations Global Compact*, *ISO 26000 smjernica o društvenoj odgovornosti*, *ILO Tri-partite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, i *United*

³⁹ Vidi Philip Alston, Core Labour Standards and the Transformation of the International Labour Rights Regime, *European Journal of International Law*, Vol. 15, Issue 3. 2004. p. 460; Francis Maupain, Revitalization Not Retreat: The Real Potential of the 1998 ILO Declaration for the Universal protection of Workers Rights, *European Journal of International Law*, Vol. 16, Issue 3. str. 451.

⁴⁰ Vidi COM(2006) 136 Final, str. 5.

⁴¹ Ibid.

⁴² Ibid., str. 6.

⁴³ COM (2011) 681 Final, str. 6.

Nations Guiding Principles on Business and Human Rights. Multidimenzionalna priroda CSR, *inter alia* i za našu raspravu značajno, mora, pored zaštite ljudskih prava, pokrivati i radne prakse i standarde zapošljavanja (poput usavršavanja, različitosti, spolne ravnopravnosti i zaštite zdravlja i interesa radnika).⁴⁴ U kontekstu važnosti CSR kao soft pravne metode značajno je da strategija potiče daljnje unaprjeđenje samo i and ko-regulacijskih procesa u pogledu kodeksa dobre prakse i njihove prilagodbe u pojedinim sektorima.

U Uniji je kroz *State of play* usustavljen *Sustainability Reporting*, a za svaku je državu članicu moguće naći podatke o tome kako promiće CSR, osigurava transparentnost i razvija politike potpore CSR.⁴⁵ Unutar Komisije problematika CSR se kordinira zahvaljujući Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG i DG Enterprise and Industry. Također, valja imati na umu kako su supranacionalne organizacije poslodavaca (EUROCHAMBRES ili UEAPME) uključene u širenje korporativne društvene odgovornosti diljem Europe te uključene u više prekograničnih mreža (European Alliance on CSR, the European Environment and Sustainable Development Advisory Councils (EEAC), the European Business Ethics Network (EBEN) i dr.).

Na normativnoj razini europsko pravo, temeljem Direktive 2003/51/EC,⁴⁶ na razini koja je nužna za razumijevanje razvoja kompanije, djelovanje ili položaj, traži da analiza u godišnjim izvještajima uključi finansijske, a kada je to moguće, i nefinansijske indikatore relevantne za predmetno poslovanje, uključujući i informacije o pitanjima zaštite zaposlenika i okoliša.⁴⁷ Komisija je 2011. godine preuzeila obvezu izraditi novi zakonodavni prijedlog o transparentnosti društvenih i informacija i podataka o zaštiti okoliša od strane svih kompanija gospodarskih sektora. (Single Market Act, SEC(2011)467), iz čega je vidljiva daljnja posvećenost razvoju CSR na tlu Unije i permanentnom davanju značaja pitanjima radnika. Štoviše, na razini Unije činilo se mnogo ne samo kroz CSR, već i konkretne alate podizanja razine svijesti kupaca o važnosti proizvoda koji nisu nastali upotrebom dječjeg i prisilnog rada, informiranjem i edukacijom kojom su promovirani *inter alia* i međunarodni radnopravni standardi. Na vanjskopolitičkom planu EU treba imati na umu da prava radnika kao dio ljudskih prava konstituiraju temeljna načela prava Unije inkorporirana u njenu

⁴⁴ Ibid., str. 7.

⁴⁵ Vidi Corporate Social Responsibility; National Public Policies in the European Union, Italy, 2007.; Katalijne van Wensen - Wijnand Broer - Johanna Klein, - Jutta Knopf, The State of Play in Sustainability Reporting in the European Union, European Union, 2011.

⁴⁶ Directive 2003/51/EC of the European Parliament and the Council of 18 June 2003 on amending Directives 78/660/EEC, 83/349/EEC, 86/635/EEC and 91/674/EEC on the annual and consolidated accounts of certain types of companies, banks and other financial institutions and insurance undertakings. OJ L 178/16, 17.07.2003.

⁴⁷ Article 46(1)b.

vanjsku politiku,⁴⁸ potvrđujući tako i zahteve europskim kompanijama o društveno odgovornom postupanju u njihovim aktivnostima diljem svijeta.

Instrumenti/alati CSR relevantni za radno pravo

Kodeksi dobre prakse najvažniji su instrument promoviranja CSR, jer se danas nedvojbeno pojavljuju *inter alia* i kao izvor radnoga prava. Različite interesne grupe imaju jasno diferencirane interese i motive u kreiranju i primjeni dobrovoljnih kodeksa dobre prakse. Multinacionalne kompanije uvodile su ih ne samo zbog obvezе ili utjecaja CSR na izradu kodeksadobre prakse, već i kao odgovor na političke i potrošačke pritiske, ili kao dio izgradnje i unaprjeđenja imidža kompanije u maniri društveno odgovornih subjekata.⁴⁹ Danas ih definitivno ne treba promatrati kao izolirani fenomen, već u suodnosu s metodama korporativne etike upravljanja, te, vjerojatno, kao najsnažniji instrument samoregulacije u implementaciji i recepciji radnopravnih standarda kroz CSR. Kodeksi dobre prakse sve više postaju izvori soft prava i praktičan alat suvremene globalizacije koji nacionalne vlade u pravne sustave pokušavaju integrirati kroz formalno zakonodavstvo i njihovu institucionalizaciju.⁵⁰ Naravno, ne treba ih promatrati kao svemoguće izvore, jer je u radnopravnom smislu moguća zloporaba kroz izrabljivački rad koji se realizira putem podugovaranja, poslova u kućanstvima privatnih osoba i različite oblike outsourcinga.⁵¹ Kodeksi ponašanja implementiraju se stvarnom primjenom u praksi, a učinkovitost im je puno veća ako predviđaju neki oblik monitoringa njihove implementacije.⁵² Tada ne ostaju samo lijepi set želja ili deklarativno proklamiranih načela, već dobivaju puno veći, stvarni utjecaj na odnose u široj zajednici.

Pored kodeksa dobre prakse/kodeksa ponašanja stanovit utjecaj, ali glavninom na svijest potrošača, poglavito u kontekstu borbe protiv dječjeg i prisilnoga rada, a posljedično i njihova smanjivanja u zemljama u razvoju, imalo je i društveno odgovorno označavanje proizvoda. Međutim, u nastavku ćemo se primarno fokusirati na središnji izvor CSR.

⁴⁸ Tonia Novitz, The European Union and International Labour Standards: The Dynamics of Dialogue between the EU and the ILO, In. Philip Alston (ed.) Labour Rights as Human Rights, Oxford University Press, Oxford, 2005., str. 214, 219.

⁴⁹ Rhys Jenkins – Ruth Pearson – Gill Seyfang, Corporate Responsibility and Labour Rights, Codes of conduct in the Global Economy, Earthscan, London –Sterling, 2002., str. 3-4.

⁵⁰ Cf. Jill Murray, Corporate social responsibility: an overview of principles and practices, Working Paper No. 43, Policy Integration Department, World Commission on the Social Dimension of Globalization, International Office, Geneva, 2004. , str. 6-8.

⁵¹ Ibid., str. 9.

⁵² Jenkins – Pearson - Seyfang, str. 21.

Uloga CSR i njenih izvora/alata u radnom pravu

Kodeksi dobre prakse kao izvori radnoga prava mogu se svrstati u izvanugovorne autonomne (profesionalne ili samoregulirajuće) izvore radnog prava. Međutim, implementacija u njima sadržanih rješenja, odnosno zaštita u njima promoviranih prava, načela i sloboda, moguća je zapravo kroz odredbe kolektivnih ugovora i/ili ugovora o radu kao ugovornih, autonomnih izvora radnog prava. Recepцијом sadržanih rješenja u širi kontekstualni okvir kolektivnih ugovora i/ili ugovora o radu započinje i njihova preobrazba iz soft u *hard* pravo. Iako nisu pravno obvezujući kodeksi dobre prakse/kodeksi ponašanja vlastiti pravni karakter, napominje Kocher, crpe iz svoje integracije u ugovore privatnoga prava, s jedne strane, i pravnog konteksta prava potrošača i prava tržišnog natjecanja, s druge strane.⁵³ CSR stoga predstavlja nedvojbenu kreativnu podlogu ili, bolje rečeno, normativni *potpuri* koji svoju realizaciju ostvaruje kroz instrumente CSR, posebice kodekse dobre prakse. Spomenuta tranzicija obilježena je transformacijom temeljnih pravnih načela, prava i sloboda u ugovorne odredbe koje im daju neposredan smisao i status neposrednih subjektivnih prava.

Ukoliko se zadržimo samo na već spominjanim temeljnim radnopravnim standardima ILO iz 1998. godine lako možemo identificirati slobode (sloboda kolektivnog udruživanja), pravo na kolektivno pregovaranje i načela (zabrana prisilnog i obveznog rada, zabrana dječjeg rada i zabrana diskriminacije pri radu i zapošljavanju). Sloboda kolektivnog udruživanja ne stvara dužnost,⁵⁴ jer svaki pojedinac može apstinirati od navedene slobode, odnosno odlučiti se na uživanje negativne slobode i nečlanstva u sindikatu ili drugoj interesnoj skupini. Međutim, pravo na kolektivno pregovaranje *post festum* stvara obvezu pravnog poretku pružiti zaštitu pravima zajamčenim kolektivnim ugovorima, ali i primarnu obvezu radnika i poslodavca ispuniti međusobne kontraprestacije kao preduvjet uživanja zajamčenih pogodnosti. Zabrana prisilnog ili obveznog rada dio je slobode rada i prava na rad kao viših rodnih pojmova, odnosno u poredbenim pravnim sustavima najčešće ustavnih načela o radu. Zabrana dječjeg rada u izravnoj je vezi s utvrđivanjem najniže dobi za zapošljavanje koja kreira neposredno subjektivno pravo ostvarivo pred nadležnim tijelom zaštite. Štoviše, zabrana dječjeg rada i tvrdnje kako rigidno reguliranje najniže dobi za zapošljavanje malodobnim radnicima može ograničiti pravo na rad ograničeni su i sadržajno suspregnuti univerzalnim standardom poštivanja „najboljeg interesa djeteta“ iz Konvencije o pravima djeteta Ujedinjenih naroda iz 1989. godine, jer ne postoji absolutna sloboda prava na rad djece, čak niti u slučajevima one koja su navršila najnižu dob za zapošljavanje utvrđenu međunarodnim izvorima. Prihvatanje koncepta stupnjevanje rada djece tako jasno omogućuje diferenciranje dječjeg posla i aktivnosti u svrhu socijalizacije u uloge odraslih

⁵³ Eva Kocher, Private Standards between Soft Law and Hard Law: The German Case, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol 18. Issue 3. 2002., str. 265-280.

⁵⁴ Cf. Ivana Tucak, Rethinking the Hohfeld's Analysis of Legal Rights, *Pravni vjesnik*, Vol. 25. Issue 2. 2009., str. 31-41.

članova društva od izrabljivačkog, zabranjenog dječjeg rada. Zabrana diskriminacije, pak, sastavni je dio prava na jednakost i posljednjih godina iznimno dinamičan segment prava i judikature Suda EU, koja je pravno načelo transformirala u temeljno ljudsko pravo na nediskriminaciju.⁵⁵

Transponirani u ugovorne odredbe dio temeljnih međunarodnih radnopravnih standarda, ima i snažan interpretativni potencijal kroz mehanizme međunarodnoga prava (konvencije ILO) ili izvore sekundarnog zakonodavstva EU (Direktiva o mladim radnicima i sl). Prihvaćajući već spomenutu analizu Eve Kocher o pravnom karekteru kodeksa ponašanja koji derivira i iz ugovora privatnoga prava i konteksta prava potrošača i prava tržišnog natjecanja,⁵⁶ te pokušavajući, slijedom svega spomenutoga, kodekse dobre prakse staviti u kontekst kolektivnih ugovora i ugovora o radu, možda možemo, zahvaljujući Trubekovoj doktrini o hibridima *hard* i *soft* prava,⁵⁷ reći da su kodeksi ponašanja/kodeksi dobre prakse upravo takav hidbrid ili su na najboljem putu da postanu.

U zemljama u razvoju situacija, pak, može biti složenija zbog prakticiranja nižih radnih standarda, koje nerijetko predviđaju i konvencije ILO, ali i insuficijentnosti nacionalnog zakonodavstva, u kojem MNE nalaze svoj ekonomski interes. Etički diskurs CSR, odnosno codeksa ponašanja, ima potencijal neizravno pomicati granice pravne zaštite i unaprjeđivati mehanizme lokalnog radno-zaštitnog zakonodavstva uz potporu interpretativne i pravno-zaštitne baze sadržane u međunarodnom pravu. Međunarodno (radno) pravo stoga je nedvojbeni saveznik CSR na tom putu.

Na nacionalnim razinama, kako u visokorazvijenim državama, tako i državama u razvoju, najveći se problem, po našoj ocjeni, može kriti u opstruirajućoj lokalnoj pravnoj kulturi i lokalnim interpretacijskim kapacitetima nadležnih tijela. Naime, *soft* pravni izvori imaju jak interpretativni potencijal, koji uz znalačko pravno umijeće može postati relativno potentan mehanizam, dok uz kruto, gramatičko tumačenje, bez uvažavanja teleološkog smisla i cilja nekog pravnog izvora, ima moć opstruirati njegovu implementaciju čineći ga impotentnijim no što on to u zbilji jest. Nedvojbeno je stoga diferenciranost u percepciji i implementaciji CSR i njenih mehanizama/izvora na nacionalnoj razinama, kao posljedice

⁵⁵ Vidi Mario Vinković, Recepција осnovnih medunarodnih radnopravnih standarda kao temeljnih socijalnih prava Europske unije u: Nada Boridoga Vukobrat – Sanja Barić (eds.) *Socijalna prava kao temeljna ljudska prava*, TimPress, Zagreb, 2010., str.75, 78-80; Mario Vinković, *Dječji rad u međunarodnom, europskom i poredbenom radnom pravu*, TimPress, Zagreb, 2008., str. 1-239.

⁵⁶ Kocher, loc. cit.

⁵⁷ David M. Trubek – Louise G. Trubek, Hard and Soft Law in the Construction of Social Europe: the Role of Open Method of Co-ordination, *European Law Journal*, Vol. 11. Issue 3. 2005., str. 343-364; David M. Trubek – Patrick Cottrell – Mark Nance, "Soft Law", "Hard Law" and European Integration: Toward a Theory of Hybridity, Jean Monnet Working Paper 02/05, New York School of Law, New York, 2005., str. 1-44. Dostupno na : <http://law.wisc.edu/facstaff/trubek/hybriditypaperapril2005.pdf> (posljednji pristup: 5. 9. 2012.).

uvjetovanosti lokalnom pravnom kulturom. Drugim riječima, pravni sustavi koji počivaju na teleološkom tumačenju prava i izvora, mišljenja smo CSR-u i kodeksima dobre korporativne prakse/kodeksima ponašanja mogu dati daleko veći zamah, od tradicionalnih, pravnih kultura utemeljenih na strogo dogmatskom, gramatičkom tumačenju koje prihvata samo rigidnu pravnu normu, ali ne i ukupno društveno-ekonomsko okruženje i socio-pravnu podlogu te iste norme.

ZAKLJUČAK

Soft law metode i soft law pravo imaju sve veći utjecaj u suvremenim društvenim odnosima, čiji se ukupna učinkovitost ne mjeri kroz fokus obvezatnosti ili predviđene sankcije, već interpretativnu funkciju i ukupni društveno-ekonomski značaj. CSR i njen središnji izvor u okviru MNE's -kodeks dobre prakse sve se više transformira u klasičan, izvanugovorni izvor prava, kojemu privatno pravo i ugovorni odnosi posredno mogu pružiti realizaciju, a u pojedinim slučajevima i sankciju. Uloga soft prava i CSR *pro futuro* dobiva puno veći značaj, jer će u transformaciji radnih odnosa u praksi zasigurno biti primarno korišteni različiti alati i metode kojima će hard pravo tek *post factum* dati pravni okvir.

Suvremeno radno pravo nastale će promjene prije ili kasnije, unatoč otporima i otežavajućim faktorima pomanjkanja interpretacijskih kapaciteta ili specifične pravne kulture u društвima u kojima je teleološko tumačenje zapostavljeno, CSR i kodekse ponašanja/kodekse dobre prakse prihvati kao stvaralačku potencijal kreiranja pravnih izvora i izvor prava. Dosadašnja iskustva sa *soft* pravnim metodama i izvorima čini se da idu u prilog takovom mišljenju, a do tada će CSR polako postajati lex mercatoria radnoga prava ili možda bolje rečeno nadnacionalni lex laboris u području zaštite i promoviranja temeljnih međunarodnih radnopravnih standarda.