

POSLOVNA ETIKA U OBLASTI PRIVATNE (KORPORATIVNE) BEZBEDNOSTI

BUSINESS ETHICS IN FIELD OF PRIVATE (CORPORATE) SECURITY

Slobodan Simović,¹ Kristina Soković²

Sažetak

Centralna figura bezbednosti uopšte je čovek, kao najviša šticeana vrednost i kao osnovni nosilac te iste delatnosti. Etika se temelji na ljudskim vrednostima i moralnim načelima, kao polazištima i ishodištima smisla ljudskog postojanja. To znači da se kvalitetna bezbednost ne može izgraditi bez razumevanja mesta i uloge etike i morala u profesionalnom bavljenju delatnošću bezbednosti.

Ključne reči: bezbednost, etika, moralna načela, korporativna i bezbednosna kultura.

JEL klasifikacija: A130, M14

Abstract

Central figure of security overall is man, as the highest and most protected value and as basic carrier of that same activity. Ethics is based on human values and moral principles as starting points and results of the meaning of human existence. This means that quality security cannot be built without understanding the place and role of ethics and moral in professional engaging in security.

Key words: security, ethics, moral principles, corporate and security culture.

JEL classification: A130, M14

Uvod

I u samom prezentovanju značenja reči etika, koja inače vodi poreklo od grčke reči *ethos* i označava običaj ili naviku, mistificira se značenje koje upućuje na uobičajno ponašanje koje je u skladu sa moralnim vrednostima određene društvene grupacije. Tako zaključujemo da realno postoji verovatnoća da je skup moralnih vrednosti različit u zavisnosti od toga gde kompanija posluje. Običaji jednog naroda, istorija, kultura, religija i umetnost, predstavljaju oblasti koje utiču na formiranje moralnih vrednosti društva. Na isti način ostvaruje se uticaj i na formiranje poslovne etike, te je poznavanje moralnih vrednosti konkretne društvene zajednice značajno po korporativnu i bezbednosnu kulturu, a posredno i na uspeh poslovanja. Etičke vrednosti i poštovanje načela moralnih pravila su, pored zakonskih okvira, osnovna vodilja menadžmenta kompanija u odnosu prema svom okruženju, kako eksternom tako i internom. Budući da je etičnost ili neetičnost ljudska,

1 Slobodan Simović, Docent Fakulteta za diplomatiju i bezbednost u Beogradu

2 Kristina Soković, Student Fakulteta za diplomatiju i bezbednost u Beogradu

a ne korporativna osobina, kompanije su pokušavale da takav vrednosni sistem prenesu u korporativno okruženje. Na takav način nastali su kodeksi poslovne etike kao svojevrsna pravila ponašanja u poslovnom svetu. Korporativno upravljanje objedinjuje različite funkcije u okviru kompanije koje su u većoj ili manjoj meri upućene na poslovnu etiku. U pitanju su modeli efikasnog upravljanja, korporativna reputacija, korporativna bezbednost, služba usklađenosti sa propisima, moral zaposlenih, poštovanje klijenata i ostalih učesnika u poslovanju, zajedno čine etički okvir koji usmerava, kako grupno tako i individualno, poslovno ponašanje.³ Neetničko ponašanje može da predstavlja bezbednosni rizik po organizaciju. Problem je što je rizik koji sa sobom nosi netičko ponašanje posredan i manifestuje se različito od ispoljavanja očiglednih bezbednosnih rizika. Problem etike u bezbednosnoj sferi može da dovede do gubitka dobrog ugleda, što je nekada jedna od najvrednijih korporativnih odlika. Negativna konotacija koja se u tom slučaju u javnosti poistovećuje sa kompanijom i odražava se na npr. smanjenje prodaje ili bojkot usluga, u krajnjem može da se preračuna i u konkretan finansijski gubitak.

Etika u oblasti bezbednosti nije samo stvar ispravne odluke koja je u skladu sa zakonom, već obaveza ponašanja, nekada i više od toga. Menadžeri bezbednosti su često uključeni u poslove koji zahtevaju visok nivo etičkog ponašanja. Informacije kojima operišu su poverljive sadržine, a istraživanje pojava oblika krivičnih dela koje pogađaju ključne kompanijske vrednosti su složene i zahtevne, pa je etika u poslovima korporativne bezbednosti jedna vrsta osnove na koju se nadograđuju ostala znanja i veštine koje su neophodne za uspešno obavljanje zadatka. Zato, da bi se ostvarili osnovni etički principi u oblasti bezbednosti moraju se ispoštovati opšta pravila i obaveze prema struci.

Opšta pravila i obaveze prema struci

Kada se sagledavaju opšta pravila poslovnog ponašanja, njihovo javno iskazivanje, ona se mogu iskazati, sažeto, u reči IMPULS:

- *Izgled* - pokušati da se u izgledu uvek istakne ono najbolje;
- *Maniri* - ponašati se kulturno;
- *Poštenje* - moral je imperativ;
- *Uvažavanje* - poštovati druge ljude iako su drugačiji;
- *Ličnost* - iskazati pozitivnu stranu ličnosti;
- *Stil i takt* - pokazati posedovanje ličnog stila i samokontrolu u ophođenju sa drugima.

Ova opšta pravila moraju biti garant minimalne poslovnosti prema klijentu usluga bezbednosti, isticanje odnosa i angažovanja, što znači da se odnos prema klijentima gradi na načelima profesionalnosti. Ova načela, da bi bila u funkciji etike u poslovanju privatne bezbednosti, moraju da oslikavaju:

- lični i poslovni integritet,
- odgovornost i posvećenost poslu,
- usavršavanje i unapređivanje znanja i veština,
- inovativnost i kreativnost,
- otvorenost i korektnost u komunikaciji,
- solidarnost i orijentisanost na timski rad i

3 Shyman, R. *Corporate Ethics Programs and Security*, <http://www.csoonline.com/>. Pregledano 22.03.2016.

- usmerenost na cilj delatnosti bezbednosti.

Iz ovih opštih pravila neminovno proizlaze, jer moraju jedni druge da dopunjuju, i obaveze prema struci. A to su:

- poštovanje zakona i propisa;
- celoživotno osposobljavanje i usavršavanje;
- Standardizacija i specijalizacija;
- transfer znanja i iskustava;
- kultura razgovora i poštovanje pravila usmenog i pisanog izražavanja.

Ovo je klasični idealizam, a pošto **idealizam** predstavlja filozofsko stanovište o prioritetu ideje u odnosu na materijalni svet u kome figuriraju dva osnovna tipa idealizma i to: metafizički idealizam, koji spekulise o idealnoj realnosti i epistemološki, odnosno saznavni idealizam, po kojem, u procesu saznanja um jedino može dokučiti psihičke stvari, odnosno da je predmet spoznaje uvijek uslovljen mogućnošću njegove percepcije. Metafizički idealizam je direktno u suprotnosti sa materijalizmom, pogledom po kojem osnovnu supstancu svega postojećeg čini materija.⁴

Zašto idealizam, iz prostog razloga jer ja nisam političar. Da bih ovo objasnio iskoristiću pisanje savremenog američkog filozofa Tomasa Nejkela koji je pisao o tome da bavljenje javnim poslovima menja neke etičke principe koji inače regulišu ponašanje pojedinca tako što zahtevaju da čovek bude bezobziran. Drugim rečima, argument je da političar ima moralno pravo, a u nekim slučajevima i dužnost, da bude bezobziran, iako kao privatni građanin to pravo nema i bezobzirno postupanje bi ga kvalifikovalo kao nemoralnog. Ovakvo razmišljanje, otvara, bar kod mene, temu za razumevanje etike i integriteta javne službe, što bezbednost, javna i privatna, sigurno jesu.

2. Bezbednost i bezobzirnost

Još polovinom prošlog veka, nemački filozof Vilhelm Henis napisao je knjigu pod naslovom "Etika i politika", čija je osnovna teza optimistična i glasi da i za političare, kao i za sav običan svet, važe ista moralna načela: da političar mora biti moralno solidniji, karakterno čvršći i vrednosno stabilniji od prosečnog građanina da bi svoj posao obavljao kako valja, jer, prema Henisovom mišljenju, politika je par excellence moralna delatnost u opštem interesu⁵. Ako ovo može da se kaže za politiku, onda to, bar po mom mišljenju može da se odnosi i na bezbednost.

Na ovom mestu se treba kratko pozabaviti dovođenjem ove dve teze u vezu, pre svega zbog utiska, pogotovo u neuređenim društvima kakvo je srpsko, da je politika leglo svakakve korupcije i kriminala. O sektoru bezbednosti, posebno privatne, o ovom segmentu ispričane su priče i priče, te da je po svojoj suštini onoliko udaljen od moralne čistote koliko se to uopšte može zamisliti. Taj utisak je u suprotnosti sa spoljašnjim normama kojima se tranzicioni procesi rukovode, a koje polaze, u suštini, od Henisovih pretpostavki o tome da je integritet jednog društva, naročito tranzicionog, zasnovan u njegovoj političkoj i društvenoj eliti i u onome što se često u javnosti naziva „jakim institucijama”. „Jake institucije”,

4 <https://sr.wikipedia.org/sr/Idealizam>, pogledano 15.04.2016.

5 <http://www.cbs-css.org/autorske-analize/55-aleksandar-fatic/273-politika-i-bezobzirnost>, pogledano 15.04.2016.

u ovom smislu, nisu one institucije koje imaju moć da uništavaju građane, što se odmah pomisli kada se govori o Srbiji, jer je takva slika stvorena, opravdano ili neopravdano nije na nama da sudimo, nego one koje su moralno i legitimacijski jake u smislu da mogu da održe i unaprede izvesne civilizacijske norme koje vode ka poboljšanju kvaliteta života. Pitanje je, stoga, bar što se tiče naše teme, da li vlasnici bezbednosnih firmi, zaposleni u njima, pre svega menadžeri bezbednosti u jednom integrisanom sistemu sa „jakim” institucijama, mogu biti bezobzirni, a zadržati legitimitet i izvestan istaknuti moralni profil koji potiče iz antičkih, izvornih shvatanja demokratije i demokratske politike.

U sistemu bezbednosti osnovno je zadovoljenje opšteg interesa, opšte bezbednosti. To podrazumeva da se s ciljem zadovoljenja interesa većeg broja ljudi, otvoreno žrtvuju interesi, nekad čak i vitalni, manjeg broja ljudi, i da se pri tome nema moralni problem. Ukratko, bezobzirnost u javnom životu podrazumeva utilitarističku etiku veće koristi, koja počiva ne na kategoričkim moralnim načelima, nego na kalkulacijama posledica pojedinih postupaka.⁶ Stoga je razmatranje utilitarističkih modela etike za javnu službu vrlo razorno za moralni duh jednog društva zasnovanog na zapadnoj religijskoj i društvenoj tradiciji. Da bismo izbegli raspravu o utilitarističkim i hrišćanskim pogledima na moral, etiku slo-žićemo se sa činjenicom da je čovek, u tradicionalnom shvatanju kategoričkog morala, ak-ter dobra samo u ograničenom smislu, u onoj meri u kojoj upotrebom svojih ličnih, često unutrašnjih resursa, može svet učiniti boljim. Onog trenutka kada svoju ulogu shvati kao funkciju arbitra u odnosu na opšte dobro, on izlazi iz svojih individualnih ograničenja i postaje opasan. A to se posebno odnosi na one koji raspolazu snažnim atributima moći, a niskom sklonošću ka razmišljanjima o etičkim principima.

3. Značaj kodeksa profesionalne etike

Etika se u filozofiji vezuje za istraživanje i procenjivanje moralnih vrednosti - onoga što je dobro ili ono što nije dobro, šta treba i šta ne treba da bude. Etika je grana filozofije morala koja se bavi moralnim sudovima, standardima i pravilima ponašanja.⁷

Etika proučava moral. Moral je izraz koji se koristi za označavanje onih postupaka i de-latnosti čija je ispravnost ili pogrešnost od značaja; pravila koja vladaju tim delatnostima; i vrednosti koje te delatnosti i postupci usađuju, neguju i primenjuju.⁸

U svom najopštijem smislu, etika je sistematično nastojanje da se naše individualno i naše društveno moralno iskustvo učine smisaonima tako što će se, pored mnogih drugih vrednosti i pravila, odrediti pravila koja treba da vladaju ljudskim ponašanjem.

Zato Kodeks profesionalne etike predstavlja skup etičkih normi koje regulišu ponaša-nje određene profesije. On bi trebalo da predstavlja širenje horizonata etike i njene reha-bilitacije u zahtevu za posebnim etičkim normativima koji pomažu ličnoj odgovornosti i olakšavaju odgovornost pred dilemama koje nadilaze individualni moral. Osim što etički kodeks pruža smernice i model strukovnog ponašanja kojem svi članovi i saradnici orga-nizacije teže, na njega se gleda kao i na minimalan zajednički sistem vrednosti koje članovi organizacije uvažavaju u svom delovanju odnosno kao na ključni mehanizam za artikuli-sanje vrednosti u osnovi sistema upravljanja organizacije.

6 Isto

7 Subotić, D., "Poslovna etika i veštine komuniciranja", Beograd 2007, str. 7.

8 Dramong, DŽ., Bajn, B., "Poslovna etika", Beograd, 2001, str. 31.

Kako postoji jaka međusobna veza profesionalnog poziva i etičkog ponašanja i delovanja, nije moguća nijedna profesija bez etike, niti etika bez profesionalnosti. Svaki kodeks profesionalnog ponašanja trebalo bi da odražava pitanja koja utiču na ljude na koje se on odnosi. Međutim, kodeks ne bi trebalo da bude koncipiran suviše usko ili da bude sastavljen kao trajni dokument. Dakle, treba da bude istovremeno dovoljno univerzalan, dovoljno specifičan, ali i dovoljno fleksibilan. Kodeks nije jednostavan priručnik pragmatičkih tehnika poslovnog ponašanja, nego je lista teorijsko-praktičnih uputstava za onoga koji nastoji da ispravno i uspešno posluje i da profesionalno postupa, uzimajući u obzir potrebu za širokim znanjem i obrazovanjem i moralnu izgrađenost i kreativnost. Svako neznanje, nestručnost, neprofesionalnost, nedostatak etičke dimenzije ostavlja dubok trag u radu organa i institucija. Kodeks je društveno-moralni orijentir, pokazatelj kako treba usmeriti praksu, zadovoljavajući neke osnovne realne norme. Kodeksom se ne reguliše samo praksa, već i široka skala vrednosti: kompetentno znanje, obrazovanje, uspešnost, sposobnost, razboritost, jasnost, promišljenost, iskustvo, veština, čestitost, istinoljubivost, pravednost, marljivost, poštenje, poverljivost, strpljivost, istrajnost, opreznost i druge. Odredbe kodeksa etike doprinose upoznavanju etičkog imperativa kao principa opštosti, koji postaje odrednica ispravnog profesionalnog delovanja i time pretpostavka izgradnje sveta na osnovu stepena razvijenosti, znanja i iskustva, prosuđivanja, razmatranja pojedinačnih slučajeva, prevladavanja teškoća i snalaženja u konfliktnim situacijama.⁹

3.1. Osnovne karakteristike poslovne etike

Kada se kaže poslovna etika najčešće se misli samo na opšte ponašanje na radnom mestu, a ovaj termin ima zaista mnogo šire značenje od ovog.

Pod poslovnom etikom se podrazumevaju principi i pravila ponašanja zasnovani na opštoj i poslovnoj kulturi, koji dominiraju u interpersonalnoj komunikaciji.

Pod poslovnom etikom se podrazumeva i poslovna komunikacija koja je nastala iz odnosa poslovne kulture i etike u poslovanju. Poslovna kultura je od značaja, jer se temelji na opštoj kulturi, kulturi govora i lepog ponašanja i kulturi usmene i pismene komunikacije. Sve je to, nesumnjivo, važno za kontakt poslovnih partnera, iako se čini da su odnosi sa javnošću važniji element poslovnog komuniciranja. Pod poslovnom etikom se podrazumevaju i vrednosti moralnog ponašanja, kao i norme etičkog ponašanja pretočene u kodeks profesionalnog ili poslovnog ponašanja, ili u poslovni bonton¹⁰.

“Dakle, predmet poslovne etike je skup moralnih pravila ponašanja u svim poslovnim aktivnostima usmerenim ka uspešnom i profitabilnom biznisu.”¹¹ Ona nije nekakva posebna etika koja sputava biznis, ali i ne dozvoljava biznisu da radi ono što nije dopušteno na drugim područjima života. Ona je opšti deo etike i samo u okviru tog šireg kruga može da se shvati kako treba.

Zbog toga etički kodeks ponašanja službenika obezbeđenja, pored razvijanja moralne imaginacije, ostaje nezamenljiv putokaz za pronalaženje odgovora na pitanja poput - gde se nalazi prag etike javne službe, kako postići minimum poštovanja njenih standarda, i kako da etika postane jedna od radnih navika. Navedeni ciljevi postižu se stalnom etičkom obukom.

⁹ <http://www.cbs-css.org/autorske-analize/140-sasa-mitrovic/292-zasto-je-potrebno-ustanoviti-eticke-standarde-u-kriminalisticko-obavestajnom-i-policijskom-rad-u-opšte-pregledano,05.03.2016>.

¹⁰ Subotić, D., op. cit, str. 7

¹¹ Rakas, S., “Uvod u poslovnu etiku”, Beograd, 2001, str. 98-99.

3.2. Etička obuka

U savremenom poslovanju ne može se govoriti samo o profitu, i o načinu na koji se do njega dolazi, već se moraju poštovati određene vrednosti. To čini suštinsku razliku između savremenog i klasičnog top menadžmenta u svakoj korporaciji. Da bi se to i sproveo potrebno je stvoriti jedinstven državni sistem formiranja bezbednosne kulture, koristiti savremena tehnološka sredstva i aktivno edukovati zaposlene u oblasti bezbednosti. Edukacija, međutim, treba da se sprovodi na nivou čitave organizacije (od vlasnika do svakog zaposlenog) i mora biti usaglašena sa poslovnim politikom korporacije, ciljevima i načinima njihovog ostvarivanja.

Etička obuka namenjena službenicima obezbeđenja mora biti osmišljena tako da oni prepoznaju vlastiti interes za unapređenje znanja, a ne da je dožive kao svojevrstu kaznu za greške načinjene u radu. Krajnji ishod etičke obuke trebalo bi da bude poboljšano radno okruženje pogodno za unapređenje ukupne delotvornosti institucije, zasnovano na dobrim kolegijalnim odnosima i saradnji rukovodilaca sa podređenim službenicima. Program etičke obuke trebalo bi da sadrži studije slučaja iz njihovog svakodnevnog rada, kako bi službenici mogli na slikovit način da uvide složenost razrešavanja dilema o tome kako postupiti u, na primer, situacijama sukoba dve ili više temeljnih etičkih vrednosti, suprotstavljenosti rizika i troškova neuspeha neke operacije itd. U analizama studijâ slučaja težište bi trebalo da bude na pažljivom razmatranju svih okolnosti koje su dovele do donošenja etički neispravnih odluka i na ukazivanju na primere službenika koji su uprkos pritiscima nadređenih ili kolega ostali privrženi etičkim standardima.¹²

Jačanje integriteta službenika obezbeđenja sprovođenjem etičke obuke jedan je od koraka na putu modernizacije korporativnog sektora bezbednosti u Srbiji, koja bi u krajnjem ishodu trebalo da bude sposobna da uvek efikasno odgovori na potrebe korisnika usluga privatne bezbednosti. Iz perspektive postepenog približavanja članstvu u Evropskoj uniji, dosledna primena etičkih standarda u ovom sektoru bezbednosti stvorice zdravu institucionalnu osnovu za ispunjenje zahteva u pogledu daljih reformi sektora privatne bezbednosti.

3.3. Značaj korporativne kulture za poslovnu etiku

*Korporativna kultura podrazumeva specifičan skup zajedničkih verovanja, stavova, vrednosti, osnovnih načela i normi u jednoj kompaniji, koji u svojoj ukupnosti oblikuju njen identitet i ostvaruju pretpostavke međusobnog delovanja i aktivnosti, kao što determinišu način rada, poslovanja i ponašanja.*¹³

Na stvaranje i oblikovanje sopstvene i specifične kulture organizacije utiču mnogi drugi objektivni, postojeći, faktori spoljašnjeg okruženja. Posebno je značajan ekonomski sistem u okviru kojeg kompanija posluje, pogotovo ako je sistem moderan, racionalan, stimulativan, konkurentski orijentisan. Značajan je i stepen razvijenosti tržišta sa svim obeležjima i karakteristikama tržišne konkurencije.

Međutim, ipak je najznačajniji faktor u kreiranju kulture kompanije lična filozofija i ponašanje rukovodstva, jer od stila rukovođenja i upravljačke strukture zavisi specifičnost korporativne kulture. Naime, rukovodioci su ti koji svojom moći odlučivanja i nametanja

12 <http://www.cbs-css.org/autorske-analize/138-srdjan-korac/280-etika-i-obavetajni-rad-od-antinoma-do-Sinonima>, pregledano, 5.03.2016.

13 <http://www.link-university.com/lekcija/Korporativna-kultura-i-poslovna-etika/2798>, pregledano, 2.02.2016.

obrazaca drugima istovremeno postavljaju modele ponašanja. Zaposleni se tim modelima moraju prilagoditi, ako ne žele da dođu u sukob sa pretpostavljenima. Takođe, na oblikovanje normi ponašanja u kompaniji, pored izvesnih i neizbežnih spoljašnjih faktora, utiču i lične osobine vlasnika ili glavnih menadžera. U svakoj kompaniji, svakom biznisu, nužno je oblikovati i ostvariti korporativnu kulturu koja će počivati na jasno i precizno definisanim pravilima etike, pravilima koja propisuju osnovne vrednosti sistema, osnovne etičke principe kojih se kompanija mora pridržavati i praktično ih primenjivati.

Osnovno je, bez obzira na druge faktore u kreiranju kulture kompanije, bar po mom mišljenju, kultura ponašanja koju osoba poseduje u svom privatnom životu, sa određenim dopunama i korekcijama jeste ona koju treba da zadrži i u poslovnom okruženju. Pojedinaac sa svojim ličnim kvalitetima i sposobnostima u kontaktu sa kolegama iz zajednice u kojoj radi čini da to preduzeće ili firma dobiju epitet profesionalne ustanove, a njeni članovi status saradnika koje partneri i klijenti priželjkuju i ujedno preporučuju drugima. Sigurno je, da pored lične kulture, i organizaciona kultura predstavlja važan faktor u smislu da ona treba da šalje jasne signale šta je prihvatljivo ponašanje u kompaniji, a šta nije. Kultura koja proizvodi vrednost, na primer da je „korisnik usluga bezbednosti uvek u pravu“ ili da je „poštenje najbolja politika“, predstavlja putokaz u oblikovanju ponašanja zaposlenih u konkretnim situacijama. Dakle, kultura treba da odlikava bitne etičke vrednosti za određenu kompaniju, a etičke vrednosti, sa druge strane, oblikuju korporativnu kulturu date kompanije. Iz tog razloga, stvaranje korporativne kulture ne treba prepustiti slučaju. Top-menadžment treba zaposlenima da pošalje prave signale, u skladu sa željenim etičkim vrednostima. Koraci za to su sledeći: u okviru etičkog kodeksa objasniti zaposlenima šta se od njih očekuje; pokazivati u praksi ono što je zapisano u kodeksu, na svakom koraku, počev od hijerarhijskog vrha ka dole; pružiti opipljivu podršku sprovođenju etičkog kodeksa, i nagrađivanjem i kažnjavanjem; van poslovne aktivnosti, kao što su svečanosti, ceremonije i druga dešavanja, obavljati tako da budu u duhu kompanijskog etičkog kodeksa¹⁴

Na osnovu iznetog svima je jasno da je put do prepoznatljivog poslovnog stila dug i da vodi preko usvajanja ustaljenih pravila ponašanja koja kompaniji donose ugled i poštovanje od strane klijenata. Jedno od prepoznatljivih pravila su i dobri i izgrađeni međuljudski odnosi unutar same kompanije. Iz ovakvih odnosa proističe, kao neminovna potreba, timski rad, jer protok informacija, konsultovanje sa kolegama i zajedničko rešavanje eventualnih problema obezbeđuje pokrivanje svih sfera poslovanja određene kompanije, organizacije obezbeđenja i sprečava nastajanje propusta koji mogu da ga destabilizuju i poljuljaju u daljem toku rada.

Poštovanje hijerarhije i nadređenih u nekoj organizaciji je značajan element poslovne etike. Odnos sa nadređenima treba da bude izgrađen na poštovanju i poverenju i takav da uvek možete da se konsultujete sa šefom o eventualnim neplaniranim situacijama ili daljem toku nekog projekta. Sve do sada izneseno ukazuje na to da poslovna etika i poslovni bonton predstavljaju ponašanje koje bi svaka organizacija trebalo da uvrsti u sve sfere poslovanja. Na taj način se stvara prijatnija i profesionalnija atmosfera među zaposlenima, koja se zatim prenosi na odnose između organizacije i njegovih poslovnih partnera. Takvo ponašanje čini da je zadovoljstvo započeti, raditi i završiti bitne poslove, a ostvarene veze i kontakte usmeriti na neke buduće zajedničke projekte.

¹⁴ http://meritplan.rs/vesti/etika_i_korektan_tretman_u_menadzmentu_ljudskih_resursa_11

3.4. Poslovna etika i korporativna društvena odgovornost

Da bi se u potpunosti shvatio značaj poslovne etike i korporativne društvene odgovornosti za industriju privatnog obezbeđenja izneću samo osnovne segmente pregleda stanja industrije privatnog obezbeđenja u Evropi.¹⁵

Industrija privatnog obezbeđenja postala je utkana u sve aspekte modernog društva. Ovo se dogodilo zbog napretka koji su prisutni i u svim drugim sektorima industrije. Moderno društvo zahteva sigurno okruženje. Industrija privatnog obezbeđenja bila je, i nastavlja da bude, glavni faktor doprinosa u realizaciji ovog cilja. Prema ovom istraživanju podaci su sledeći:

Opšti podaci

- Prosečan broj službenika obezbeđenja na 10.000 stanovnika +- 31,11

- Prosečan broj policajaca na 10.000 stanovnika +- 36,28

Ekonomski aspekt

- Godišnji prihodi od usluga privatnog obezbeđenja +- 35 milijardi €

- Prosečno učešće usluga fizičke zaštite u odnosu na ostale usluge privatnog obezbeđenja +- 60,19%

Evropski socijalni partneri u industriji privatne bezbednosti su:

CoESS (Confédération Européenne des Services de Sécurité / European Confederation of Security Services - Konfederacija evropskih službi privatnog obezbeđenja) je organizacija koja predstavlja poslodavce firmi za privatno obezbeđenje u Evropi. Članovi CoESS su nacionalna udruženja poslodavaca u sektoru privatnog obezbeđenja, uključujući i Srbiju. CoESS predstavlja oko 60.000 firmi za privatno obezbeđenje u Evropi, sa više od 2.200.000 zaposlenih.

UNI-Europa predstavlja oko 2.200.000 zaposlenih u industriji privatnog obezbeđenja u Evropi, posredstvom više od 30 sindikata članica. Organizuje usluge i koordinaciju sa European Works Councils (EWC's) i najvećim evropskim firmama za privatno obezbeđenje, uključujući G4S, Securitas i Securicor.

Imajući u vidu iznete podatke sigurno je da poslovna etika i korporativna društvena odgovornost (eng. corporate social responsibility-CSR), imaju i te kakav značaj na posvećenost kompanija prema etičnom ponašanju i doprinošenju ekonomskog razvoja, demonstrirajući pritom poštovanje prema ljudima, zajednicama, društvima i okolini. Ovi trendovi su doprineli stvaranju pritiska na kompanije i nalažu im da funkcionišu na ekonomskim, društvenim i ekološki opravdanim strategijama. Pojam društvene odgovornosti često se povezuje i sa pojmom održivog ili opravdanog razvoja, koji se može definisati kao razvoj koji izlazi u susret i zadovoljava potrebe sadašnjice bez ugrožavanja iste te mogućnosti budućim generacijama. Posvećenost društvenoj odgovornosti i aktivnosti jedne firme na tom polju odnose se na one aspekte organizacionog ponašanja firme koji se tiču: zdravlja i sigurnosti, brige za životnu sredinu, ljudskih prava, zatim prakse menadžmenta ljudskih resursa, razvoja zajednice, zaštite korisnika usluga obezbeđenja, zaštite radnika, poštenosti u poslovanju...

Danas je, više nego ikada, bitno da biznis, pa i u okvirima privatne-korporativne bezbednosti, ima obaveze koje dosežu dalje od ekonomske uloge. I ova težnja, tokom istorije,

15 Podaci su iz 2011. godine i istraživanjima su obuhvaćene 34 evropske države, uključujući i Srbiju. Videti više: *Private Security Services in Europe*, CoESS Facts & Figures 2011, (http://www.coess.eu/_Uploads/dbsAttachedFiles/Private_Security_Services_in_EuropeCoESS_Facts_and_Figures_2011,15.07.2014)

zagovarala je da uloge organizacija koje proizvode dobra ili pružaju usluge za tržište često su bile povezane sa političkim, socijalnim ili čak vojnim dešavanjima. Tako je, na primer, u ranim fazama razvoja kompanija u Engleskoj postojao javni dogovor, na neki način, koji je podrazumevao da korporacije treba da pomognu postizanje ciljeva društva koji su tada bili istraživanje teritorija kolonija, postavljanje naseobina, zatim da pomognu obezbeđivanje usluga transporta, razvijanje bankarskih i finansijskih usluga....itd. Tokom devetnaestog veka korporacija kao forma biznisa organizacije rapidno se razvija u Sjedinjenim Američkim Državama. To je dovelo do toga da se tačno utvrde društvene obaveze i odgovornosti borda direktora. To je dovelo i do donošenja brojnih zakona i propisa tako da korporacije odgovaraju pred sudom za povredu zakona koji se odnose na zaštitu životne sredine, zatim zaštitu potrošača, radnika... Konkurencija je nalagala da se ide i dalje od nekršenja zakona, jer na tržište se reflektuju moralni i etički osećaji potrošača. Sredinom dvadesetog veka o društvenoj odgovornosti poslovanja već raspravljaju eksperti iz oblasti menadžmenta. Poslednjih decenija koncept društvene odgovornosti i uopšte poslovne etike postao je jedan od najvažnijih aspekata poslovanja.¹⁶

Zaključak

Etika je glas razuma koja podseća čoveka i pokušava da ga obaveže na neke propisane norme ponašanja. Te norme se smatraju ispravnim, kao takve su prihvaćene, a sve što je suprotno od toga potpada pod loše ili zlo. Naravno, prisutnost teorije etičke relativnosti ne treba da nam stvara zabunu, jer određene situacije ne bi smele da budu relativne bez obzira na udaljenosti i različitosti shvatanja. Poslovna etika i upravljanje ljudskim resursima, što je neodvojivo, kod nas trenutno dobija na velikom značaju. Konačno počinje da prevladava mišljenje da se promenom sistema mora doći i do promene celokupnog društvenog ponašanja, a posebno vrednovanja vrednosti. Kao i da su ljudski resursi najvažniji segment svake organizacije. Da bi se to dokazalo i u praksi njihovo regrutovanje i selekcija moraju biti dobro organizovani, od strane stručnih profesionalaca, a ne nabeđenih kadrovika. Što znači da odgovornost za ljudske resurse imaju primarno menadžeri bezbednosti svih nivoa, oni realizuju politiku organizacija za pružanje usluga bezbednosti i postavljaju norme ponašanja neophodne za uspešno obavljanje posla. Poslovna etika je jedan od segmenata proučavanja etike; a upravljanje ljudskim resursima neodvojiv deo iste. Nedostatak poslovne etike vraća u anarhiju, a poslove privatne bezbednosti svodi na „čuvarsko-kapijsku“ službu.

Literatura

1. Subotić, D., „*Poslovna etika i veštine komuniciranja*“ Beograd 2007.
2. Rakas, S., „*Uvod u poslovnu etiku*“, Beograd, 2001
3. Dramong, DŽ., Bajn, B., „*Poslovna etika*“, Beograd, 2001
4. Shyman, R., *Corporate Ethics Programs and Security*, <http://www.csoonline.com/>.
5. <https://sr.wikipedia.org/sr/Idealizam>
6. <http://www.cbs-css.org/autorske-analize/55-aleksandar-fatic/273-politika-i-bezobzirnost>,
7. <http://www.cbs-css.org/autorske-analize/140-sasa-mitrovic/292-zasto-je-potrebno-ustanoviti-eticke-standarde-u-kriminalisticko-obavestajnom-i-policiskom-rad-u> uopšte

¹⁶ <http://www.maturiskiradovi.net/forum/Thread-poslovna-etika-korporativna-dru%C5%A1tvena-odgovornost>

8. <http://www.cbs-css.org/autorske-analize/138-srdjan-korac/280-etika-i-obavetajni-rad-od-antinoma-dosinonima>
9. <http://www.link-university.com/lekcija/Korporativna-kultura-i-poslovna-etika/2798>
10. http://meritplan.rs/vesti/etika_i_korektan_tretman_u_menadzmentu_ljudskih_resursa_11
11. *Private Security Services in Europe*, CoESS Facts & Figures 2011, (http://www.coess.eu/_Uploads/dbsAttachedFiles/Private_Security_Services_in_EuropCoESS_Facts_and_Figures_2011,15.07.2014)
12. <http://www.maturskiradovi.net/forum/Thread-poslovna-etika-korporativna-dru%C5%A1tvena-odgovornost>