

Зоран Кековић
Младен Милошевић
Универзитет у Београду
Факултет безбедности

UDK: 343.9.01
Оригиналан научни рад
Примљен: 3.11.2010.

КРИМИНАЛИТЕТ КОРПОРАЦИЈА – КРИМИНОЛОШКИ И КУЛТУРОЛОШКИ АСПЕКТИ

*Приватизација и долазак ситраној катипала на наше иржипије су иипенцирала значај друипвено одиворној ионашања иривредних друипшава, али и расипућеј феномена корипорацијској криминала. Тешке ипоследице кривичних дела иривредних друипшава и друипх иправних лица се очипују у лудским жрипвама, униипшавау живоипне средине, дуиптрајним неипипивним ефекипима ипо здравље целих иенерација и маиперијалним иубицима ипо друипа иредузећа, државне и локалне буцеипе и ипојединце, уз исиповремен вриполав расип незаконипио сипечених ипрофипа корипорација – криминалаца. Чињеница да се корипорације боипаипе и ипо у оипромној мери, уиправо захваљујући криминалним актипима који ипроизводе сипраховипиу шипеипу друипипву и ипојединцима, намеипнула је законодавцима морални имипераипив – не дозволипи даље незаконипио и неморално јачање економске моћи корипорација које не иошипују иравне ипроисе и обичаје фер ипсловања, иа ни основне еипичке норме. Срипски законодавац је кренуо иуипем бројних евроипских законодавсипава која су у ипоследњих неколико деценија одусипала од сипроипој иошиповања средњовековне максиме *societas delinquere non potest*. Иипак, ипосипања се иипшање да ли је увођење законских норми о одиворности иправних лица за кривична дела једина мера криминалне иолипичке која се може иредузепи како би се редуковао феномен криминалиипеипа корипорација. Ауипори анализирају безбедносне и културолошке асипекте криминалиипеипа корипорација и указују на иипенцијалне корисне ефекипе криминалноиполипичких мера заснованих на разумевању каракиперисипика и начина функционисања савремених корипорација.*

Кључне речи: корипорације, криминалиипеип, одиворности, „бели оковраипници“, орипанизациона кулипура, безбедносна кулипура, корипоратипвна безбедности

* * *

Иако се о постојању ваљаних теорипскоправних аргумената који подупиру увођење одговорности правних лица за кривична дела може расправљати, неспорна је чињеница да се под окриљем привредних друштava и других правно способних колективитета врше криминалне радње. О томе сведоче кривичне осуде правних лица у земљама које познају њихову одговорност, бројни статистички подаци, научна истраживања, закључци међународних конференција и

самита, као и чињеница да се широм света оснивају покрети чији је примарни циљ заустављање корпоративних злоупотреба.

Према проценама Федералног истражног бироа (FBI) укупна годишња штета по америчко друштво од разбојништава и тешких крађа износи око 3.8 милијарди долара, што је сума идентична оној која је настала као последица свега неколицине корпоративних превара (конкретно, реч је о познатим случајевима компанија Тусо, Adelphia, Worldcom, Enron). Преваре у области аутомобилских поправки коштају Американце око 40 милијарди долара годишње, манипулације са хартијама од вредности производе штету од око 15 милијарди по години, а у областима штедње и осигурања између 300 и 500 милијарди долара. Мокхибер (Mokhiber) додаје и да десетине хиљада особа годишње умре од последица загађења животне средине до ког долази услед непоштовања прописа о заштити околине од стране бројних корпорација (Mokhiber, 2007).

Наведени подаци откривају само „врх леденог брега“ и оцртавају незнатан део укупног криминалитета повезаног са делатношћу правних лица. Ипак, и на основу њих се лако може закључити да су привредна друштва чести субјекти криминалне делатности и да је степен опасности њихових деликата изузетно висок. Криминалитет правних лица је не само криминални феномен, већ и озбиљан национални, регионални и глобални друштвени проблем чија је социјална цена несагледива.

Области у којима долази до кршења кривичноправних норми од стране колективитета су хетерогене. Најчешћи облик њиховог криминалног деловања је кршење прописа у области привредног и финансијског пословања, за које се, када је његов субјект правно лице, у англосаксонској литератури користи израз *corporate crime* (као и *occupational crime*, *bussines crime*, *economic crime*) (Ђурђевић, 2003:722). Уосталом, приватноправни колективитети углавном и настају ради остваривања добити или обављања послова који су у непосредној вези са производном, финансијском или трговачком делатношћу, па је и логично да је ризик од њиховог укључивања у криминалне афере најизраженији управо у области привредног и финансијског пословања. Термин корпоративни криминалитет (или: корпорацијски криминалитет, криминалитет корпорација) се врло често користи у криминолошкој и социолошкој литератури.

Ипак, изразом корпоративни криминалитет не обухватају се само кривична дела против привреде извршена од стране привредних субјеката, јер је криминална активност у области привреде често повезана са другим кривичним делима, попут деликата против службене дужности, еколошког криминалитета и кршења прописа о заштити запослених. Израз корпоративни криминалитет користи се да означи различите врсте криминалних радњи колективитета учињених у вези са вршењем њихових послова (Илић, 2007:206).

На овом месту поставља се термилошко питање: да ли се израз корпоративни криминалитет (или: криминалитет корпорација) може поистоветити са термином криминалитет правних лица? Осим овог, јасно се указује и питање који се облици криминалног деловања припадника колективитета могу сматрати корпоративним криминалитетом, а који остају у границама класичних кривично-правних института. Разрешење ове две дилеме пружа и одговор на питање како дефинисати појам криминалитета правних лица (или корпоративног криминалитета). Разматрање проблема корпоративног криминалитета, зато, треба започети са приказом термилошких и појмовних недоумица, те кратким освртом на настанак овог феномена и прва научна истраживања која су идентификовала појаву криминалних радњи под окриљем правних ентитета.

Закон о одговорности правних лица за кривична дела (2008), у члану 5 тачка 1 одређује значење израза правно лице на следећи начин: „правно лице је домаћи или страни правни субјект који се по позитивном праву Републике сматра правним лицем“. Извршилац кривичног дела може постати свака организација регистрована као правно лице. Ипак, субјекти кривичног дела не могу бити држава, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе по експлицитној одредби члана 3 став 1 - 2. Стога, одредбе Закона о одговорности правних лица за кривична дела односе се на привредна друштва и колективитете попут удружења, установа и задужбина. Закон се може применити и на јавна предузећа и установе, осим када обављају делатности у процесу вршења јавних овлашћења, а нема препрека да се он примени и на синдикалне организације и политичке странке.

Станковић и Водинелић дају теоријскоправно одређење појма правног лица. Они истичу три нужна услова која морају бити испуњена да би одређени колективитет представљао правно лице. То су: правна допустивост, правна уредивост и правним поретком призната способност стицања права и обавеза (Станковић, Водинелић 2004: 72). Кошутић и Лукић дефинишу правно лице као друштвену творевину која је довољно организована, има властиту имовину и законити циљ деловања и представља „вештачку личност или вештачки ентитет различит не само од других таквих друштвених творевина већ и од физичких лица од којих је састављена“. (Кошутић, Лукић, 2007: 213). Врањанац везује појам правног лица за испуњење два услова: 1. да се ради о скупу лица, са евентуалном имовином, или о имовинским добрима са одређеним трајним циљем и 2. да су такви колективитети (лица) признати од стране правног поретка (објективног права) за правна лица (Врањанац, Дајовић, 2007: 145).

Англоамерички термин *corporation* је подударан са нашим законским и теоријским одређењем појма правног лица, јер представља генерички назив којим се обухватају јавна и приватна, те профитна и непрофитна удружења. Узимају-

ћи то у обзир, сматрамо да се израз криминалитет корпорација може користити као синоним за термин криминалитет правних лица. Иако израз корпорација не постоји у домаћем законодавству, његова фреквентна употреба у пословној терминологији, али и коришћење израза криминалитет корпорација у светској и домаћој криминолошкој литератури (Black, 1995: 273-274) довољни су аргументи за прихватање ове кованице и у оквирима нашег рада.

1. Појам криминалитета корпорација у криминолошкој литератури

Појам корпоративног криминалитета се у социолошкој литератури појавио релативно касно. Едвард Алан Рос (Edward Alsworth Ross) је, 1907. године, први сковао термин криминалитет белог оковратника (Salinger, 2005: 7), који је неколико деценија касније теоријски разрадио Едвин Сатерленд (Edwin Sutherland). Хартли (Hartley) истиче да: „званична историја корпоративног и криминалитета белог оковратника почиње од 1939. године када је Сатерленд, у свом обраћању америчком Социолошком друштву у Филаделфији, сковао термин „white-collar crime“ са циљем разграничавања ових врста криминала са класичним, уличним криминалом“ (Hartley, 2008: 2). Сатерленд је указао на чињеницу да криминалитет није нужно везан за ниже социо-економске слојеве. Он је тврдио да између тзв. криминалитета белог оковратника и уличног криминала нема суштинских разлика, осим у друштвеној реакцији, која у случају првог често остаје. Криминалитет белог оковратника он дефинише као злочин почињен од стране особе високог социо-економског статуса у оквирима њених пословних активности. У „лица високог социо-економског статуса“ чувени амерички криминолог је убрајао пословне руководиоце и менаџере, али и саме корпорације. Он је сматрао да се као акт криминалитета белог оковратника може окарактерисати свако противправно и друштвено опасно понашање, без обзира да ли се оно санкционише нормама грађанског, кривичног или управног права.

Брајтвајт (Braithwaite) одређује корпоративни криминал као „акт корпорације или лица која делују у њено име, законом предвиђен као кажњив.“ (Braithwaite, 1984: 6). Симпсон (Simpson), полазећи од Сатерлендовог становишта, дефинише корпоративни криминалитет као подврсту криминалитета белог оковратника. Она оцењује Брајтвајтову дефиницију као једноставну и практичну, истичући три кључне идеје које су у њој наглашене.

Прво, она не ограничава акте корпоративног криминалитета само на радње кажњиве кривичним правом, већ их шири на сва правом забрањена понашања (попут административних и грађанскоправних деликата). Затим, дефиниција означава два типа извршилаца: саму корпорацију и физичка лица која за њу делују. Који ће од њих бити гоњен, зависи од више фактора, попут врсте деликта,

тужилачких преференција, врсте и снаге доказа и других. Коначно, Брајтајтово одређење феномена, по Симпсоновој, јасно наглашава суштинску одлику корпоративног криминалитета - усмереност извршилачке воље на постизање организационих циљева, а не личне користи (Simpson, 1992: 296 – 297).

Симпсон описује истраживање које је спровела у намери да укаже на разлике у мотивацији између корпоративно-криминалних аката и кривичних дела извршених у оквирима пословних делатности која нису извршена ради корпорацијске добити. Интервјуи које је она спровела са менаџерима средњег и вишег нивоа потврдили су хипотезу о организационим потребама као мотивационом фактору за вршење криминалних радњи. Руководиоци су изјављивали да њихова перцепција потреба организације у великој мери утиче на процес корпоративног одлучивања.

Ауторка наводи изјаву менаџера о томе како може доћи до појаве намерног кршења прописа о заштити на раду и заштити здравља запослених услед процене да корпорација може трпети пословне губитке. Менџер описује ситуације у којима се удружење налази на прагу економске кризе што намах отвара могућности које до тада нису разматране, а по својој суштини представљају „пречице“ за заобилажење законских прописа. За означавање оваквих, објективно гледано нелегалних одлука, користе се еуфемизми попут „управљања ризиком“ како би се дао лажни легитимитет процесу корпоративног одлучивања иза ког се крију противправне делатности.

Овакви деликти очигледно немају везе са интересом појединог запосленог или руководиоца, већ са корпорацијским циљевима. Симпсон истиче разлику између проневере, која се може окарактерисати као „криминал белог оковратника“, и аката попут горе описаног. Оштећени субјект код проневере је корпорација, тачније њена имовина, док је у потоњем случају она „корисник“ криминалног акта. У првом случају правно лице се оштећује зарад личне добити, док је у другом интерес корпорације мотив за извршење деликта.

Шрегер (Schrager) и Шорт (Short) предлажу термин организационални криминал, који јасно указује на усмереност и природу ове појаве. Они истичу да контекст организационалног криминалитета подразумева испуњавање оперативних циљева корпорације, рачунајући ту како званичне тако и прикривене циљеве организације (Sallinger, 2005: 8).

Френк (Frank) и Линч (Lynch) корпоративни криминалитет схватају као друштвено опасна дела, законита или незаконита, за која се може упутити социјални прекор, а која проузрокују финансијску, физичку или еколошку штету и почињена су од стране корпорација против њихових запослених, друштва, животне средине, других корпорација, власти или других земаља. Криминалитет белог оковратника ови аутори одређују као „друштвено опасна дела за која се

може упутити социјални прекор, а која су извршена од стране појединца или групе појединаца који имају моћ одлучивања у корпорацијама, зарад њихове личне користи а на штету самих корпорација“ (Hartley, 2008: 5 – 6).

Грунер (Gruner) наводи да се у криминолошкој литератури корпоративни криминалитет сматра врстом криминалитета белог оковратника с тим да се прави појмовна разлика између њега и тзв. occupational crime, као два основна облика испољавања. Корпоративни криминалитет, наставља Грунер, најчешће се дефинише као криминално понашање представника корпорације у њену корист или криминално деловање саме корпорације, док се occupational crime одређује као криминално деловање лица у оквирима његовог занимања, ради стицања личне користи или криминално деловање запослених против послодаваца, тј. саме корпорације.

Аутор закључује да се појмом криминалитет корпорација обухватају криминални акти почињени у оквиру пословања корпорације усмерени на остваривање бенефита за правно лице, попут остваривања незаконите добити или избегавања плаћања одређених трошкова или испуњавања обавеза, мада наводи да неки писци (Horkins) заступају шири приступ појму корпоративног криминалитета, подводећи под њега не само криминалне акте саме корпорације (то јест њених органа или заступника), већ и оне које су зарад корпорацијске добити извршили запослени (Gruner, 2005: 6).

На основу изнетих теоријских ставова можемо закључити да се појам корпоративног криминалитета не може у потпуности поистоветити са криминалитетом белог оковратника. Дела корпоративног криминалитета су она учињена у корист саме корпорације од стране лица које је правно или фактички овлашћено да делује у њено име.

Први део ове одреднице указује на разлику између два феномена, док други истиче њихову испреплетеност. Чињеница да се акти корпоративног криминалитета врше од стране лица која злоупотребљавају свој положај у корпорацији, може нас навести на закључак да је он подврста криминалитета белог оковратника. С друге стране, мотивација извршиоца је специфична и јасно одваја корпоративни криминалитет од сличних феномена. Ипак, не сме се испустити из вида ни чињеница да је мотивација извршиоца понекад двострука - он може тежити како задовољењу корпоративних потреба, тако и личних користи и оба остварити у оквиру свог криминалног деловања.

Мислимо да је најисправније устврдити како је криминалитет корпорација неспорно вид криминалитета белог оковратника и да има његове основне карактеристике, али и јединствена обележја која га чине различитим у односу на остале врсте исте појаве.

Уколико прихватимо овакво одређење криминалитета корпорација, преостаје нам још једно питање, отворено и у већ поменутој Брајтвајтовој дефиницији - да ли су појмом криминалитета корпорација обухваћени сви видови кажњивог понашања истих или само они који су предвиђени кривичним законима. Тапан (Tappan), амерички правник и социолог, истицао је да је погрешно називати криминалним понашање које није забрањено кривичноправним, већ нормама других правних грана, што би значило да су Брајтвајтова и Сатерлендова дефиниција прешироке. Супротно становиште износе Хартунг (Hartung) и Барџис (Burgess), тврдећи да су правне дефиниције криминалног понашања важне за остале видове криминалитета, али да је у овој сфери тешко повући јасну границу између грађанског и кривичног права, услед чега чиста кривичноправна дефиниција појаве губи значај (Salinger, 2005: 8).

О Бринард (O'Brien) и Јар (Yar) дефинишу криминалитет корпорација као врсту криминалног понашања легалних привредних организација што се спроводи у оквирима њихових редовних пословних активности и састоји се из кршења кривичноправних, грађанскоправних или административних норми (O'Brien, Yar 2008: 29). На истом трагу је и схватање Клинарда (Clinard) и Јегера (Yeager), који сматрају да су акти корпоративног криминалитета сви они који су прописима одређени као незаконити, без обзира да ли се ради о деликтима грађанскоправне, административне или кривичноправне природе. Они сматрају да је проширење опсега појма корпоративног криминалитета ван граница кривичног права неопходно, јер се бројни преступи корпорација не могу казнити по нормама кривичног права, већ су подвргнути искључиво грађанскоправним санкцијама, али по својој суштини представљају подједнако друштвено опасна понашања. Корпорацији може бити осуђена да плати милионски износ по одредбама грађанског, управног или кривичног права.

Разлика је једино у друштвеној „стигми“ коју са собом носи кривична осуда. Уколико те „стигме“ нема, акт који проузрокује већу штету по друштво од многих кривичних дела која су формално окарактерисана као таква, не стиче обележје криминалног и ставља се ван граница појма криминалитета корпорација, иако му је место у његовим оквирима. Ако прихватимо ужи појам корпоративног криминалитета замаглићемо велики део феномена корпоративних злоупотреба без правог разлога (Clinard, Yeager, 2006: 16).

Селинџер (Sallinger), дефинишући криминалитет белог оковратника (укључујући у тај појам и корпоративни криминалитет), даје најшире одређење појма, обједињавајући социолошке и правне елементе: „свако понашање које се јавља у корпоративном или индивидуалном/професионалном окружењу, почињено зарад личне или корпоративне користи, које се врши злоупотребом поверења повезаног са појединчевом или корпорацијском позицијом или статусом, а пред-

ставља кршење кривичноправних, грађанскоправних или управноправних норми, или је супротно било којој другој регулативи“ (Sallinger, 2005: 8). Аутор у оквиру корпоративног криминала убраја чак и акте који се врше насупрот нормама професионалне етике и добре пословне праксе.

Супротан став заступа Шлегел (Schlegel), који, не занемарујући снагу аргумената коју износе претходно поменути писци, сматра да је овакво одређење претерано широко и да је боље ограничити појам корпоративног криминалитета на акте кажњиве кривичним законима. (Schlegel, 1990: 4 – 5). Идеју о потреби проширивања појма корпоративног криминалитета критикују и Дворкин (Dworkin) и Бокус (Baucus).

Они истичу да неки криминолози, полазећи од Сатерленда, теже да под појам криминалитета корпорација укључе све противправне радње којима се крше одредбе било ког закона уколико се може тврдити, на основу доказа, да би корпорација требала бити осуђена пред надлежним државним органом. Дакле, актом корпоративног криминалитета они сматрају и оне акте код којих је изостала адекватна реакција државе. Довољан индикатор незаконитог понашања је коришћење одређеног правног средства против компаније, без обзира на коначан исход поступка. Користећи широку дефиницију, ови истраживачи предметом свог изучавања чине највећи могући скуп нелегалних понашања организација.

Дворкин и Бокус, међутим, критикују ту праксу, указујући на мешање појмова незаконитог понашања корпорација и криминалитета корпорација. Другим речима, основ теоријског неслагања око ширине опсега појма криминалитета корпорација налази се у различитим одговорима на питање да ли је корпоративни криминалитет подврста незаконитог понашања корпорација или су ови термини синоними. Полазећи од првог схватања, ови аутори дефинишу корпоративни криминалитет као кршење кривичноправних норми (од стране корпорација), које је надлежни суд окарактерисао као кривично дело. Незаконито понашање корпорација обухвата кршења управноправних и грађанскоправних норми (од стране корпорација), без обзира да ли је крајњи исход противправности била казна, осуда на накнаду штете, поравнање или други вид споразума тужиоца и туженог (Baucus, Dworkin, 1991: 233 – 234).

Клиnard и Јегер полазе од Сатерлендовога закључка да криминалитет белог оковратника од тзв. уличог криминалитета разликује пре свега друштвена реакција. С обзиром да је кривична одговорност правних лица категорија новог датума, а феномен корпоративних деликтних понашања има релативно дугу историју, јасно је да би ограничавање појма на радње забрањене кривичним правом само делимично осветлило величину проблема. Примера ради, ако узмемо у обзир да је у Србији Закон о одговорности правних лица за кривична дела донет

2008. године, могли бисмо рећи да, у кривичноправном смислу, код нас још није било случајева корпоративног криминалитета.

Стога, могуће је, трагом поменутих писаца, инсистирати на раздвајању правног и социолошког појма криминалитета правних лица. Уколико бисмо у социолошком (тј. криминолошком) смислу под корпоративни криминалитет подвели све облике противправног понашања правних лица забрањене нормама казненоправне гране, указала би нам се сасвим другачија представа о његовој фреквентности.

2. Дефиниција појма криминалитета корпорација

Ако посматрамо у равни српског правног система, криминалитет правних лица би, схваћен на овај начин, обухватао све радње прописима проглашене за кривична дела, прекршаје и привредне преступе. Када бисмо овде додали и акте одговорних лица кажњених по одредбама кривичног права, која су учињена за рачун правног лица, а за које су она, по прописима који су важили до 2008. године, могла бити санкционисана само грађанскоправном санкцијом, добили бисмо целовиту слику о сразмерама корпоративних деликата у српској прошлости. Овде мислимо на ситуације у којима би одговорно лице учинило кривично дело у корист привредног друштва и њиме нанело имовинску штету одређеном субјекту. Хипотетички, оштећени би могао захтевати накнаду штете од лица које се кривичним делом имовински окористило (привредо друштво, које може бити подвргнуто грађанскоправној санкцији), док би одговорно физичко лице било субјект кривичноправне санкције. Занимљива ситуација је и у земљама које познају одговорност правних лица само за таксативно набројана кривична дела па се, у њима, извршење кривичног дела ван одређеног круга не може, строго гледано, сматрати корпоративним криминалитетом. Наравно, треба водити рачуна и о другој крајности, на коју упозоравају Дворкин и Баукус, а то је претерано ширење овог појма, које би укључивало и акте противне одредбама грађанског права или чак оне којима се крше само етичке норме.

У правном смислу, криминалитет правних лица можемо везати само за кривичне радње. Ипак, појам криминалитета и није правни, већ социолошки (криминолошки) те га можемо шире дефинисати и одвојити од чисто правне димензије - одговорности правних лица за кривична дела. Уосталом, да бисмо добили криминалнополитичке аргументе за увођење и одржавање система одговорности правних лица за кривична дела, претходно бисмо морали да на темељу ширег појма корпоративног криминалитета извршимо анализу његове друштвене опасности. Из истих разлога, криминолошка анализа криминалитета корпорација у земљама које не познају њихову одговорност за кривична дела, постигла би своју сврху уколико би обухватала откривене случајеве „криминалитета белог

оковратника“, у којима је дошло до утврђивања кривичне одговорности физичког лица, па чак и оне који су резултирали само грађанскоправном одговорношћу корпорације услед немогућности утврђивања идејног творца и (или) непосредног извршиоца кривичног деликта.

Зато ћемо у оквирима нашег рада раздвојити криминолошки и кривичноправни појам криминалитета правних лица, али и укључити у анализу и одређене криминалне афере које нису окарактерисане као криминалитет корпорација, а имале су његове елементе, као и неке случајеве „криминалитета белог оковратника“ чије је извршење било неодвојиво од пословне активности корпорације, иако су вршене зарад користи извршиоца и са њим повезаних особа, а не и правног лица.

Узимајући у обзир наведене аргументе и мишљења, мислимо да бисмо, за потребе нашег истраживања и уз првенствено вођење рачуна о српској нормативној стварности, корпоративни криминалитет могли појмовно одредити као врсту противправног понашања одговорног лица (или другог лица чији се акти могу урачунати корпорацији), којим се крше кривичне, привредно-преступне или прекршајне норме (шире: казненоправне норме) у намери стицања користи за правно лице а које се, по важећим прописима, приписује самој корпорацији (правном лицу).

Акти одговорних лица у правном лицу који могу довести само до грађанскоправне одговорности правног лица, по нама, не улазе у појам корпоративног криминалитета, због потребе да опсег овог појма ограничимо само на неопходне и мање или више неспорне елементе. Прекршаји, пак, су по својој природи лака кривична дела, иако су у нашем праву они посебна категорија деликата, те сматрамо да није грешка ако их укључимо у појам криминалитета корпорација. Ово посебно стоји ако узмемо у обзир да се за њих могу изрицати казне које се од кривичних, суштински разликују само у мери. Привредни преступи су специфичност нашег права и до скоро су представљали делимичну замену за кривичну одговорност правних лица, те је њихово сврставање у дефиницију анализиране појаве још оправданије.

Датом дефиницијом обухватамо све акте за које корпорација може бити кажњена, рачунајући и случајеве у којима нема услова за кривичну одговорност физичког лица -заступника колективитета (Илић, 2009: 32).

Држећи се позитивних законских одредаба у Србији, под криминалитет корпорација подвели бисмо кривична дела која у оквиру својих послова или овлашћења изврши одговорно лице у намери да за правно лице оствари корист, као и она која су учињена у корист правног лица од стране лица које делује под надзором и контролом одговорног лица, уколико је извршење дела омогућено пропуштањем дужног надзора или контроле које је одговорно лице било дужно да спроводи.

3. Обележја криминалитета корпорација

Горње дефиниције представљају криминолошко и кривичноправно одређење појма криминалитета правног лица. На основу њих, као и претходно изнетих ставова из криминолошке литературе, можемо одредити и суштинска обележја посматране појаве:

- актом корпоративног криминала можемо назвати само онај којим се крше норме кривичног, привреднопреступног или прекршајног права уколико посматрамо на нивоу нашег права, а упоредно посматрано акте којима се крше норме казног права дате државе (у складу са категоријом казнене одговорности које у њој постоје). Криминолошки гледано, пак, суштина корпоративног криминала се одражава у повреди одређених социјалних и нормативних обавеза којима се ствара апстрактна или конкретна опасност по друштво;
- криминалитет корпорација је подврста криминалитета белог оковратника, а од осталих облика потоњег се разликује по усмерености мотива ка стицању незаконитих користи за правно лице, а не (или не само) за физичко лице које извршава деликт или друго, са њим повезано лице. У криминолошком смислу ова врста криминалног деловања јасно је детерминисана тежњом за материјалном користи. Ипак, у случајевима бројних криминалних афера тешко је раздвојити криминалитет корпорација од осталих видова „криминалитета белог оковратника“, јер имовинска корист која се стиче за корпорацију на крају завршава „у рукама“ физичких лица која су осмислила криминални пројекат. Зато је често неопходно радити и студије случајева који представљају неки други вид „криминалитета белог оковратника“, а везани су за пословање корпорације, јер су карактеристике извршилаца и начина извршења веома сличне. Уосталом, може се тврдити да је корпоративни криминалитет, чак и када је оријентисан на стицање корпоративне добити, увек у резултанти криминалитет белог оковратника, јер корист од њега на крају увек долази до неког физичког лица (нпр. директора или акционара);
- специфичност криминалитета корпорација се огледа у томе што се акти одговорног лица или других субјеката приписују самој корпорацији уколико је циљ незаконитог поступања остваривање противправне користи. Ово приписивање се, у зависности од конкретног правног система, о чему ћемо више говорити касније, врши или на основу објективне чињенице вршења противправног понашања у закону дефинисаног као кривичног дела (без утврђивања субјективне одговорности), или на темељу субјективне кривичне одговорности актера чија се дела „преносе“ на корпорацију или, пак, на основу колективне воље или „криминалног става“ саме организације.

- Криминалитет корпорација се одликује високим степеном друштвене опасности што произилази из бројних људских и материјалних жртава које извршење криминалних аката од стране корпорација изазива.
- Криминалитет корпорација се, посебно у последње време, све тешње повезује са организованим криминалом и често се врши у форми потоњег. Ова два облика криминалитета повезују: оријентисаност ка противправној имовинској користи, испланираност, организованост и незаконита сарадња са одређеним деловима државне структуре. Корпоративни миље може да представља погодан тле за прикривену организовану криминалну делатност.

4. Утицај организационе културе

Истраживања о организационим потребама као мотивационом фактору за вршење криминалних радњи и перцепцији потреба организације од стране руководиоца указују на снажну везу између црта организационе културе и криминалитета корпорација. Црте организационе културе могу имати позитивне, али и веома негативне последице у смислу отпорности организације на корпоративно одлучивање склоно криминалном деловању. Такође, посебно су опасне рационализације у смислу идеја властите величине и значаја организације у условима оптерећеним економским и другим кризама, односно нерањивости и претпостављене могућности пребацивања терета и последица кризе на друге субјекте и друштвену заједницу због значаја и заслуга организације.

Идеја организационе културе која се односи на психологију, ставове, искуства, веровања и (личне и групне) вредности организације настала је у области организационих истраживања и менаџмента. Она је дефинисана као “специфичан скуп вредности и норми које у оквиру организације деле људи и групе, а која одређује начин њихове међусобне интеракције, као и односе са заинтересованим субјектима изван организације.” Организационе вредности се одређују као “идеје и веровања о томе које циљеве припадници организације треба да настоје да остваре и идеје о томе који су одговарајући стандарди понашања припадника организације у постизању тих циљева. Из организационих вредности проистичу организационе норме, смернице понашања или очекивања које прописују примерене начине понашања запослених у одређеним ситуацијама и контролу понашања припадника организације.” (Hill and Jones, 2001:156)

Организациону културу не треба поистовећивати са корпоративном културом. Корпоративна култура је скуп вредности, обичаја, традиција и значења која чине компанију јединственом. Она се често назива “карактером организације”, будући да представља отеловљење визије оснивача компаније. Вредности корпоративне културе утичу на етичке стандарде у оквиру корпорације и на по-

нашање менаџера. Виши менаџери могу настојати да обликују корпоративну културу кроз постављање корпоративних вредности и стандарда понашања који одражавају циљеве организације.

Понекад се разликују јака и слаба организациона култура. Јака култура постоји тамо где запослени реагују на стимулус због интериризованих организационих вредности. Оваква култура помаже организацији да функционише као добро подмазана машина. Уколико се ради о слабој организационој култури, организационе вредности нису укоренење као део личног система вредности запослених, па се мора спроводити контрола уз примену екстензивних процедура и бирократије. Међутим, у организацијама са јаком организационом културом у којима људи раде ствари зато што мисле да је то исправно, постоји опасност од феномена познатог као “групно мишљење”. Ради се о томе да људи који су чланови кохезивне групе лако улазе у групни начин размишљања тежећи једногласности, а запостављајући потребу да реалистично процене алтернативне начине деловања. Људи, чак и ако имају разичите идеје, не изазивају организациони начин размишљања услед чега је смањен капацитет за иновације. Ово се нарочито дешава ако се организација значајно ослања на централну харизматску фигуру, али и у групама у којима влада пријатељска клима као основ идентитета, што укључује избегавање конфликта.

Типови организационе културе које је описао Чарлс Хенди (Charles Handy) могу представљати предикторе корпоративног одлучивања од стране лица која злоупотребљавају свој положај у корпорацији:

- *Култура моћи* у којој је моћ концентрисана у рукама неколицине. Контрола се шири из центра попут мреже. Мало је оних који доносе одлуке и мало је бирократије па се одлуке могу брзо доносити и спроводити
- *Култура улога* значи да су људима делегирана овлашћења у високо дефинисаној структури. Типичан пример су организације са хијерархијском бирократском организацијом. Моћ проистиче из позиције појединца, не из његовог знања.
- *Култура задајка* претпоставља да се формирају тимови да решавају поједине проблеме. Моћ проистиче из знања и искуства и траје док год је тиму потребан експерт. Често га карактеришу вишеструке линије одлучивања по матрикс структури.
- *Култура личности* постоји тамо где сви појединци верују да су супериорни у односу на организацију. Овакве организације некад тешко опстају, јер је у природи организације као општег концепта да група појединаца остварује заједнички циљ (Handy, 1985:96).

Артур Кармази (Arthur Carmazzi) наводи следеће типове организационе културе који нам могу бити од помоћи да разумемо везе између организационе културе и криминалитета корпорација:

- *култура кривице* (the blame culture) која негује неповерење и страх и у којој људи окривљују једни друге да би избегли укорe или друге штетне последице услед чега нема нових идеја или личне иницијативе, пошто људи не желе да ризикују да погреше;
- *вишестрана култура* минимизира међудепартамантску комуникацију и сарадњу. Лојалност постоји само према специфичним групама (департаментима). Суревњивост и недостатак сарадње између департамана манифестују се кроз организациону неефикасност;
- *култура живи и њуси друге да живе* је култура самозадовољства и испољава се кроз менталну стагнацију и ниску креативност. Постоји убицајена сарадња и комуникација и ствари функционишу, али се не развијају;
- *култура њодударности са брендом* је она у којој људи верују у производ или услугу своје организације и задовољни су оним што компанија настоји да постигне, па сарађују у остварењу тог циља. Скоро сви функционери на нивоу групе;
- *лидерством обојана култура* у којој људи виде организацију као властити продужетак, одлично сарађују и срећни су да дају допринос функционисању организације. Индивидуални циљеви су сагласни организационим и људи ће све учинити да се они остваре. Лидери не праве следбенике већ производе нове лидере;
- Утицај организационе културе на криминално деловање корпорације је велик. (Carmazzi)

Јегер сматра да фактор доминантног вредносног система у компанијама значајно делује на процес анализе ризика и добити. Уколико је у корпорацији заступљен тип културе који промовише кршење закона као начин успешног пословања, она ће се опредељивати за криминал без обзира да ли су јој пословни резултати добри или лоши. Обрнуто, у случају заступљености унутрашње културе која се заснива на поштовању прописа, упуштање у криминалне активности ће бити ређе без обзира на финансијску стабилност предузећа (Yaeger, 2007: 29). Аутор закључује да државна регулатива постиже боље резултате у превенцији и сузбијању криминалитета корпорација кроз индиректан утицај на културалне и пословно-етичке нормe чланова предузећа, него кроз претњу санкцијом.

Комплексност организације као ентитета огледа се и у постојању унутрашњих поткултура које утичу на пословне процесе. У оквиру њих менаџери, за-

послени, одељења и јединице постављају сопствене циљеве, међусобно се такмиче и доносе пословне одлуке. Овде се мора узети у обзир и могућност да одређене унутрашње организационе јединице предузећа могу имати девијантну поткултуру. Пример за ово Симпсон налази у компанији Џенерал Дајнамикс (General Dynamics), који је педесетих година више пута оптуживан за намештање тендера. Она закључује да су менаџери из продајног и маркетиншког одељења предузећа били склони девијантној поткултури, док су остали делови предузећа, вероватно, пословали у сагласју са законом (Simpson, 1992: 53).

Симпсон и Копер (Koper) су сровели и истраживање о одвраћајућим ефектима кривичних санкција, анализирајући 38 случајева корпорација које су осуђиване због кршења антимонополских прописа, у периоду од 1928. до 1981. године, како би испитали да ли су изречене санкције утицале на смањивање вероватноће поновног вршења деликта (Simpson, Koper, 1992: 347 – 376). Они су пратили неколико варијабли истовремено - извесност санкције, висину казне, извор санкције (грађанскоправни, кривични или административни), тржишне промене, економску ситуацију, „криминалне прилике“¹ и мотивацију² (последња два чине фактор перципиране користи од криминалног деловања). Истраживање је узело у обзир само корпорације које су имале барем један случај озбиљног кршења прописа, што подразумева да је цена њиховог акта била висока за друге актуелне или потенцијалне тржишне учеснике и да је он резултовао значајном редулцијом тржишне конкурентности.

Конечно, закључци студије су следећи. Висина казне је снажнији инхибитор рецидивизма у односу на извесност и „брзину“ санкције. Истраживање је констатовало како кривичне и грађанскоправне санкције имају већи ефекат него административне. Ипак, студија је довела до закључка да културна и економска клима („криминалне прилике“, мотивација итд.), која окружује предузеће представља снажан „окидач“ криминалног понашања што надилази одвраћајуће ефекте горња три фактора.

Дакле, санкционисање компанија има мањи утицај на будуће криминално понашање него културалне, пословне и остале околности у којима се оне свако-

¹ Овде се пошло од разлика у окружењу које делују на потенцијалне учиниоце. Велика предузећа, на пример, представљају „логодније“ окружење за вршење деликта него мала, јер се, због саме организационе структуре и обима пословних активности, указује више прилика за то, док је могућност откривања мања.

² Мотивација се узима као важан фактор у следећем смислу. Предузећа која се налазе у профитабилним пословним гранама и имају стабилан профит, немају разлога, посматрано са тачке гледишта замишљеног рационалног актера, да се опредељују за криминално деловање, док је опасност од противправног понашања мање успешних и слабије ситуираних тржишних актера свакако већа. Ипак, аутори закључују да је највећа опасност од укључивања у криминалитет везана за нестабилну економску ситуацију.

дневно налазе. Аутори, на крају, истичу да резултати показују како концентрирање само на политику откривања и кажњавања што већег броја корпоративних прекршилаца не представља довољан одговор на проблем корпоративног криминалитета.

5. Безбедносна култура и криминалитет корпорација

Безбедносна култура се сматра оним аспектима културе који имају утицај на безбедност.

Многе дефиниције истичу заједничке карактеристике које безбедносна култура има са организационом културом. Организациона култура је описана као вишеслојна са три нивоа: најдубљи ниво (срж), средњи слој (уверења и вредности) и површинске манифестације (норме и циљеви). Безбедносна култура такође је описана као култура која постоји на различитим нивоима тј. “специфична група норми, уверења, улога, ставова и различитих пракси унутар једне организације која се залаже за минимално излагање радника, менаџера, муштерија, добављача и опште јавности у односу на оно што се сматра опасним и што може узроковати повреду” (Turner, 1991:241).

Мернс (Mearns) је расправљао о томе колико је безбедносна култура важна зато што “формира контекст у оквиру кога се развијају и одржавају безбедносни ставови појединца и промовишу се разна безбедносна понашања” (Mearns, 2003:642). Користећи сличне показатеље безбедносне културе у различитим индустријама, емпиријске студије закључују да структура безбедносних ставова зависи од контекста (Coyle, 1995; Cox 1998). Услед различитих под-клима које су повезане са радним местима, за различите гране индустрије и културе везују се различити структурни фактори. Литература сугерише да постоји извесна стабилност у структурном фактору у фабрикама унутар исте мултинационалне корпорације у различитим земљама (Janssens 1995; Cheyene 1998) и у оквиру једне земље, а међу сличним индустријским секторима (Varonen, Matilla, 2000). Варијације постоје у физичким хазардима, радном окружењу, тимском раду, раширености писаних правила, стилу управљања, интензитету надзора итд.

Изградња и промовисање вредности унутар корпоративне културе обезбеђују да оне постану део вредности организације и корпоративног управљања. Корпоративна култура је често базирана на охрабривању кршења, пре него стриктног поштовања процедура. Наиме, може постојати сукобљавање између безбедносних политика и процедура гарантованих од стране једне организације и интерпретација менаџера и унутрашњих контролора. На пример, уколико су изложени великој потражњи за услугама и производима, контролори су склонили томе да понекад прогледају кроз прсте и превиде кршења безбедносних прописа организације. На исти начин се као тема у студијама безбедносне културе ак-

туелизује конфликт између производње (потребе за профитом, прим. аутора) и безбедности. Безбедносна култура би требала да делује тако што ће ојачати степен личног ауторитета и одговорности код запослених, што им омогућава да препознају ризике којима су изложени и да науче како да ефикасно одговоре на њих.

Пидн (Pidgeon) (Pidgeon, 1998: 203) је истакао, да би били ефективни, било какви програми културних промена морају примити к знању постојање субкултура и њихову интеракцију. Он сматра да је боље обратити се гупним културама него организационим културама. Групе су гледале на безбедност из перспективе сопствене субкултуре, пре него што су делиле општи поглед на безбедност. Истраживачи су дошли до сазнања да су радници по уговору углавном били инфериорни у односу на оне који су стално запослени и да су они обично обављали најопасније и најтеже физичке послове. Њихово радно искуство их је дистанцирало од организације и њене безбедносне културе и стопа повређивања код њих је била осетно већа него код стално запослених радника (Glendon et al, 2006: 375).

Могуће је утврдити висок степен корелације између броја повреда на радном месту и друштвено-штетног понашања које врше привредне организације и предузећа против сопствених радника, јавности, спољне средине, других привредних организација или предузећа, владе, или других земаља. Социолози који се баве овим проблемом углавном су фокусирани на следеће три врсте корпорацијског насиља: насиље према запосленим, насиље према потрошачима и загађивање спољне средине од стране корпорације. Лице које извлачи корист од таквих криминалних радњи је привредно предузеће и може се говорити о различитом степену физичке, економске и еколошке штетности таквих радњи.

Многа радна места представљају „жаришта“ виолентне активности. У ствари, стопа смртних случајева које су проузроковале корпорације већа је шест пута од стопе смртних случајева проузрокованих уличним криминалом, а стопа повреда на радном месту које нису леталне (смртне) већа је више од 30 пута од стопе уличних пљачки. С обзиром на то да су подаци садржани у овом поглављу и у другим изворима далеко испод стварног броја особа које сваке године постају жртве насиља на радном месту, можемо да закључимо да су радници безбеднији на улици него на свом послу (DeKeseredy, Schwartz, 1996:367).³

³ На основу података до којих је дошао у вези са разним видовима корпорацијског насиља, Џефри Рајман (Jeffrey Reiman, 1995) тврди да ови статистички подаци упућују на то да на сваког становника САД кога је на улици убило непознато лице долазе два становника које су убили њихови послодавци.

Док подаци о повредама на раду могу бити проблематични, Купер (Cooper) (2000), Рихтер (Richter) и Кох (Koch) (2004) су сагласни да степен повреда није једноставан индикатор безбедносне културе. Ови аутори су трагали да *развију безбедносну културу оријентисану према превенцији повреда*. Они су сматрали да квалитативан приступ безбедносној култури захтева да се иде иза површних промена. Организације са позитивном безбедносном културом карактеришу комуникације засноване на обостраном поверењу, заједничким перцепцијама о значају безбедности и поверењу у ефикасност превентивних мера.

Друге студије су се приближиле индикаторима безбедносне културе виших слојева менаџмента. Мернс је утврдио да је посвећеност менаџмента високо позитивно повезана са спремношћу да се пријаве несреће и опаженом супервизорском компетенцијом. У својој анализи железничке катастрофе (2001), Хопкинс (Hopkins) утврђује да је било од много веће важности да се постави *питање зашто се грешке јојављују*, него се питати *која кривичи*, што је *типично за културу базирану на правилима* (Hopkins, 2005:53).

Када говоримо о ширим, друштвеним аспектима безбедносне културе, последице корпорацијског криминала су несагледиве за друштво због чега говоримо о дифузном карактеру виктимизације када је у питању ова врста криминалитета. Многи људи неће сазнати да су им порези повећани само зато да би се платило за кривична дела која су починили привредни ентитети. Корпорацијски криминалитет и насиље често се називају „нечујни (тихи) преступи“, јер људи не само да не знају кога да криве, већ могу и да не буду свесни тога да су постали жртве. Ова чињеница ће још дуго ометати организоване и системске напоре у правцу јачања безбедносне свести жртава корпорацијског криминала и одговорности његових носилаца.

6. Основни модели одговорности правних лица за кривична дела и њихов однос према концепту безбедносне културе

Значај позитивне безбедносне културе за превенцију и редуковање криминалитета корпорације огледа се и у законским решењима усвојеним у упоредном праву. У претходном делу рада је показано како културолошки фактори, нарочито фактор доминантног вредносног система у корпорацији или њеним деловима, могу пресудно утицати на одлуку предузећа о упуштању у криминалну делатност. Стога, нека упоредна законодавства прописују мере уперене ка постизању тзв. „деонтолошких ефеката“, тј. у том правцу најдаље су отишла законодавства која уводе тзв. аутономну субјективну кривичну одговорност правних лица.

Наиме, у упоредном законодавству постоје два основна модела одговорности правних лица за кривична дела – изведена и аутономна одговорност. Модел

аутономне одговорности правног лица и даље је далеко мање заступљен у упоредном праву у односу на моделе изведене одговорности, али се у теорији све чешће истичу његове криминалнополитичке предности, које га чине ефикасним оруђем социјалне контроле криминалитета корпорација (De Maglie, 2005: 557 – 558). Разлике између ових модела су суштинске.

Одговорност правног лица може се засновати приписивањем кривице физичког лица (модел изведене одговорности), или на основу понашања саме корпорације као наиндивидуалног ентитета (модел аутономне одговорности). Исто тако захтева изграђивање нових кривичноправних категорија, док је први скован са намером задржавања класичних института кривичног права, уз њихово прилагођавање новим криминалнополитичким потребама.

Модели изведене одговорности почивају на идеји да правно лице одговара за акте физичких лица, која су са њим на одређен начин повезана. Ђурђевић истиче да се изведена одговорност правног лица у теорији назива и посредном или акцесорном, јер је везана за одговорност физичког лица, као и класичном, зато што је најприхваћенија у упоредним кривичним законодавствима. У немачкој теорији она се назива и модел урачунавања (*Zurechnungsmodell*) (Ђурђевић, 2003: 740). Класичан пример модела изведене одговорности предстаља енглески принцип заснивања одговорности по основу тзв. теорије идентификације, који омогућава да предузеће буде кажњено уколико је кривично дело извршило лице које се може сматрати „руководећим умом“ организације. Илић објашњава како је ова теорија настала у области грађанског права и да се заснива на логици по којој се правном лицу може приписати деликт физичког лица уколико се оно може поистоветити са њим, то јест ако је физичко лице отелотворење правног (Илић, 2007: 208).

Доктрина „*responde at superior*“ настала је у пракси америчких судова и представља проширење примене теорије идентификације. Ова доктрина позната је и под називом викарна теорија. Идеја модела викарне одговорности је утемељење кривичне одговорности правног лица на акту физичког лица које је у њему запослено, или је са њим повезано уговорним овлашћењем за заступање. Главна разлика у односу на теорију идентификације је у чињеници да се правном лицу приписују акти свих запослених лица, а не само руководећих умова. Дакле, корпорацији се урачунавају, осим аката руководиоца, и акти менаџера високог и средњег нивоа одговорности, али и запослених који не врше никакву функцију у предузећу (Илић, 2007: 208). Осим викарне и идентификацијске теорије, у законодавствима и правној науци заступљени су и други модели изведене одговорности, попут теорије функционалне одговорности, теорије рикошета и теорије деликта правног лица (Илић, 2007: 208), као и теорије неидентификације (Симовић – Хибер, 2007: 87-88).

Модел аутономне одговорности засновани су на другачијим теоријским поставкама у односу на моделе изведене одговорности. Они представљају искорак ка стварању нових категорија кривице, прилагођених правним лицима као наиндивидуалним ентитетима, што поседују самосталну одговорност, независну од физичких лица која их сачињавају. Основни разлог што се наводи у прилог установљавања аутономне одговорности је тврдња да предузећа представљају самосталне јединке, које се не могу свести на прост збир појединаца што у њима раде.

Такође, криминалнополитички разлози за конципирање аутономне одговорности су неспорни. У пракси је често тешко утврдити идентитет конкретног физичког лица које је извршило кривично дело. Ако пођемо од строге примене теорије идентификације или викарне теорије, у оваквим случајевима правно лице би остало некажњено. Критике наведених теорија односе се и на чињеницу да савремене корпорације имају другачију структуру у односу на оне из 19. века, у којима су постојала лица чија је моћ одлучивања била таква да се могу посматрати као руководећи ум и alter-ego правног лица. Данашње корпорације одликује децентрализација и диференцијација овлашћења те се, како Ђурђевић исправно примећује, извршење дела, моћ одлучивања и информације не налазе у рукама истог лица (Ђурђевић, 2003: 741 – 742).

Законодавства која усвајају модел аутономне субјективне одговорности правних лица директно или индиректно промовишу значај безбедносне културе корпорације. Аустралијски Кривични законик заснива један од облика кривичне одговорности корпорације управо на постојању одређеног типа организацијске културе. Одредба члана 12 става 3 тачке 2ц прописује да се одговорност корпорације може утемељити на чињеници постојања корпоративне културе⁴ која је уперена ка кршењу прописа, подстиче га, толерише или води ка њему. Алтернативно са овим постављен је, у следећој тачки, други облик аутономне организационе одговорности. Кривична одговорност правног лица постојаће и у случају да корпорација није успела да створи и одржи корпоративну културу која намеће обавезу поштовања прописа. Овде се ради о пропуштању обавезе креирања и одржавања атмосфере поштовања законитости услед које је дошло до извршења кривичног дела (Criminal Code of Australia, 1995).

Швајцарски КЗ предвиђа аутономну одговорност предузећа за одређена кривична дела: криминално организовање, финансирање тероризма, незаконито давање погодности, давање мита државним службеницима, давање мита страним јавним службеницима и подмићивање у приватном сектору. Набројана кривична дела су предмет међународних конвенција којима је Швајцарска приступила (Ђурђевић, 2003: 743). Ако се неко од наведених кривичних дела изврши у оквиру правног лица, чак и без знања органа (менаџмента), засноваће се њего-

ва кривична одговорност ако нису предузете све разумне и неопходне мере за спречавање деликта. Када је могуће идентификовати конкретно физичко лице које је извршило кривично дело, одговорност је кумулативна, а ако није, одговараће само правно лице. Правно лице се кажњава, дакле, независно од физичког лица, то јест оно може бити кажњено чак и ако се не може утврдити идентитет физичког лица или се оно не може кривично гонити. Овде се одговорност заснива на непредузимању одговарајућих организацијских мера, а не изводи се из одговорности физичког лица, те закључујемо да је швајцарски законодавац дао пресудан значај стварању позитивне организацијске културе, уперене ка поштовању закона и надзору и контроли рада свих релевантних актера.

Ипак, и законодавства која примењују модел изведене одговорности правног лица остављају простор за уважавање фактора организацијске културе. Српски Закон о одговорности правних лица за кривична дела, на пример, предвиђа у својим одредбама погодности за правно лице које предузме мере уперене на откривање и кажњавање физичког лица које је извршило кривично дело. Тако у члану 15 стоји да се у олакшавајуће околности убрајају и мере које је правно лице предузело у циљу спречавања и откривања кривичног дела као и мере које је предузело према одговорном лицу. Члан 19 став 1 тачка 2 предвиђа откривање и пријављивање кривичног дела од стране правног лица као основ за ослобађање од казне, под условом да је оно учињено пре него што је правно лице сазнало за покретање кривичног поступка (институт аналоган тзв. стварном кајању, предвиђеном у Кривичном закону, с тим што овде нема законског ограничења примене института на дела за која је забрањена казна до пет година затвора). Члан 20 став 3 предвиђа да се приликом одлучивања о изрицању условне осуде узимају у обзир и мере које је правно лице предузело према одговорном лицу, као и мере предузете у циљу откривања и спречавања дела.

Дакле, и српски законодавац омогућава другачији кривичноправни третман правног лица, које се неопходним и разумним мерама дистанцирало од одговорног лица које је у име и за рачун предузећа извршило кривично дело, чиме јасно привилегује организације које негују позитивну безбедносну културу и развијају пословне праксе и стратегије усмерене ка поштовању и промовисању правних вредности.

6. Закључак

У поређењу са другим кривичним делима из домена општег криминалитета, мало се пажње посвећује корпорацијским криминалним радњама. За разлику од јасно видљивог уличног криминалитета, радње везане за криминалитет корпорација испољавају се као сложена и веома софистицирана кршења закона које је крајње тешко разоткрити. Основна обележја ове врсте криминала, која у

крајњем утичу и на могућност његовог откривања, су компликована унутрашња организациона мрежа, могућности за манипулисање временом током којег се овакви случајеви обелодањују, „често консензуална природа незаконитог понашања, као и дифузан карактер виктимизације.“

Од посебног значаја за сузбијање ове врсте криминала у Србији је уочавање паралеле између организованог и корпорацијског криминалитета, што свакако отежава функцију кривичног гоњења. И једни и други желе да створе повољну климу за своје пословање и да одрже своју доминацију у односу на конкуренцију на тржишту. Постоје огромни притисци да се оствари профит, али у исто време постоје и притисци да се легитимизује систем и одржи поредак. Овај оквир ствара низ околности у којима тзв „рекеташи“, пословни људи и корумпирани владини службеници имају заједничке користи од сарадње у спровођењу или бар толерисању криминалних планова. Између наведених структура често се развија узајамно користан однос. Легитимни послови обезбеђују покриће за илегалне активности и важну заштиту од опорезивања. Све у свему, може се очекивати да ће све веће укључивање у легитимно пословање смањити изложеност представника организованог криминалитета кривичном гоњењу.

Организациона и безбедносна култура као важни сегменти превенције корпорацијског криминала морају обухватити и оне аспекте безбедности којима се, поред заштите лица, имовине и пословања од класичних облика криминалитета, организација штити од саме себе, тј. злоупотреба менаџмента, користећи корпорацијску добит као легитимитет за разне легалне и нелегалне радње. Број жртава које на тај начин настају, поред чисто правних последица вршења кривичних радњи, генерише социолошке, етичке и друге димензије овог проблема који ни су обухваћени овим радом, директно угрожавајући углед компаније и индиректно њен профит.

Пословни ризици диктирају ниво безбедности лица и имовине (пословања) потребног за заштиту и развој организације. Када предузеће има лидерске амбиције на тржишту или проширује асортиман роба и услуга, то свакако шири фронт безбедносних ризика. Међутим, и пословни ризици су опредељени нивоом безбедносних ризика. Код великих пословних подухвата и ризици су већи и теже савладиви, што зависи од пословне политике и склоности менаџера ка ризицима.

Због тога је оправдано под пословима корпоративне безбедности подразумевати широку палету послова који обухватају заштиту сложених безбедносних операција компаније, превенцију криминала против компанија, унутрашње истраге итд. (Murray, McKim, 2000: 6). Када се тврди да се ови послови организују и остварују као *“џословна” функција*, онда се безбедносна функција посматра као функција општег менаџмента организације која штити пословање и ин-

директно доприноси профиту. У том случају, проблем безбедности штићених вредности не може се сводити само на физичко-техничку компоненту, односно заштиту од насилничких аката. То би уједно значило и да се безбедност као пословна функција остварује на свим нивоима организације и менаџмента.

Приступ *инијејрисаној ујрављања ризику* тежи систематичном идентификовању, процени и евалуацији читавог спектра *физичких и психосоцијалних ризика* унутар организације, уз нужне препоруке да се утиче на безбедност кроз развој позитивне безбедносне културе.

ЛИТЕРАТУРА:

- Baucus, M., Dworkin, T.M. (1991). What Is Corporate Crime - It Is Not Illegal Corporate Behavior. *Law & Policy* 13 (3): 231-244.
- Black, H. C. (1995). *Black's Law Dictionary*, 2nd Edition. New Jersey: Union Lawbook Exchange.
- Braithwaite, J. (1984). *Corporate Crime in the Pharmaceutical Industry*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Carmazzi, A. *Evolution in Organizational Culture*. <http://www.cultureevolution.com/types_of_corporate_culture.php> 31. 10. 2010.
- Cheyne, A.J.T., Cox, S., Oliver, A., Tomas, J. M. (1998). Modelling safety climate in the prediction of levels of safety activity. *Work and Stress* 12: 255-271.
- Clinard, M., Yeager, P. (2006). *Corporate Crime*. New Brunswick, New Jersey: Transaction Publishers.
- Collinson, D.L. (1999). Surviving the rigs: Safety and Surveillance on North Sea oil installations. *Organization Studies* 20: 579-600.
- Coyle, I. R., Sleeman, S. D., Adams, N. (1995). Safety climate. *Journal of Safety Research* 26: 247-254.
- Cox, S.J., Flin, R. (1998). Safety culture: Philosopher's stone or man of straw? *Work and Stress* 12: 189-201.
- Criminal Code of Australia (1995). Act No. 12. <[http://www.comlaw.gov.au/ComLaw/Legislation/ActCompilation1.nsf/0/25191DE52F745E94CA257715001C436E/\\$file/CriminalCode1995_WD02.pdf](http://www.comlaw.gov.au/ComLaw/Legislation/ActCompilation1.nsf/0/25191DE52F745E94CA257715001C436E/$file/CriminalCode1995_WD02.pdf)> 26. 05. 2010.
- Deal T. E., Kennedy, A. A. (1982). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Harmondsworth: Penguin Books.
- DeKeseredy, W.S., Schwartz, M. D. (1996). *Contemporary criminology*. Wadsworth Publishing Company.
- De Maglie, C. (2005). Models of Corporate Criminal Liability in Comparative Law. *Washington University Global Study Law Review* 4: 547-566.
- Ђурђевић, Z. (2003). Kaznena odgovornost i kazneni postupak prema правним особама u Republici Hrvatskoj. *Hrvatski ljetopis za kazneno pravo i praksu* 10 (2): 719-770.

- Glendon, A.I, Clarke, G.S., Mackena, F.E. (1999). *Human safety and Risk management*. London, New York: Taylor & Francis.
- Gruner, R. S. (2005). *Corporate Criminal Liability and Prevention*. New York: ALM Properties, Inc., Law Journal Press.
- Handy, C.B. (1985). *Understanding Organizations*. Harmondsworth: Penguin Books.
- Hartley, D.R. (2008). *Corporate crime: a reference handbook*. Santa Barbara, California: ABC-CLIQ Inc.
- Hill, C., W., L., Jones, G., R. (2001). *Strategic Management*. Houghton Mifflin.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values*. Sage Publications.
- Hopkins, A. (2005). *Safety, Culture and Risk: The Organizational Causes of Disasters*. Sidney: CCH Australia.
- Huczynski, A., Buchanan, D.A. (2007). *Organizational behaviour: an introductory text*. Financial Times/Prentice Hall.
- Игњатовић, Ђ. (2008). *Криминологија*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за публикације.
- Илић, Г. П. (2007). Одговорност правних лица за кривична дела као предмет (посебног) кривичног законодавства. У: *Устав Републике Србије, кривично законодавство и организација правосуђа*, Српско удружење за кривичноправну теорију и праксу и „Inter-mex“ Београд, Златибор-Београд, стр. 205-214.
- Илић, Г. П. (2009). Одговорност правних лица за кривична дела. *Билтен Округлног суда* 80: 10-33.
- Janis, I. (1983). *Groupthink: Psychological studies of policy decisions and fiascoes*. Houghton Mifflin.
- Janssens, M., Brett, J. M., Smith, F. J. (1995). Confirmatory cross-culture research: Testing the viability of a corporation-wide safety policy. *Academy of Management Journal* 38: 364-382.
- Johnson, G. (1988). "Rethinking Incrementalism". *Strategic Management Journal* 9: 75-91.
- Kešetović, Ž. (2008). *Krizni menadžment*. Београд: Službeni list, Fakultet bezbednosti.
- Лукић, Р., Кошутић, Б. (2007). *Увод у право*. Београд: Службени гласник.
- Mearns, K., Whitaker, S. M., Flin, R. (2003). Safety climate, Safety management practice and safety performance in offshore environments, *Safety Science* 41: 641-680.
- Mokhiber, R. (2007). Twenty things you should know about corporate crime. *Corporate crime reporter* <<http://www.alternet.org/story/54093>> 10. 05. 2010.
- Montana, P., Charnov, B. (2008). *Management*. Hauppauge: New York.
- Murray, T., McKim, E. (2000). *The policy issues in policing and private security*. Ottawa: Canadian Association of Chiefs of Police Publication.
- O'Brienand, M., Yar, M. (2008). *Criminology - The Key Concepts*. London and New York: Routledge.
- Pidgeon, N, F. (1998). Safety culture: Key theoretical issues, *Work and Stress* 12, pp. 202-216.
- Ричард, Ц. (2003). *Пословна етика*. Београд: Филип Вишњић.
- Salinger, L. M. (2005). *Encyclopedia of white-collar and corporate crime*. Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.
- Schlegel, K. (1990). *Just Deserts for Corporate Criminals*. Boston: Northeastern University Press.

- Simpson, C., (1992). Corporate Crime Deterrence and Corporate Crime Control Policies: Views from the Inside. In: K. Schlegel, D. Weisburd, (eds). *White Collar Crime Reconsidered*. Boston: Northeastern University Press, стр. 289-309.
- Simpson, S., Koper, C. (1992). Deterring Corporate Crime. *Criminology* 30: 347-375.
- Simpson, S. (2002). *Corporate Crime, Law and Social Control*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Симовић-Хибер, И. (2007). *Систем расправа о идеји владавине права, основама кривичног закона, појму злочиначке групе, и интернационализацији кривичног права*. Београд: Институт за социолошка и криминолошка истраживања.
- Станковић, О., Водинелић, В. (2004). *Увод у грађанско право*. Београд: Номос.
- Turner, V.A. (1991). The development of a safety culture. *Chemistry and Industry* 1: 241-243.
- Varonen, U., Matilla, M. (2000). The safety climate and its relationship to safety practices, safety of the work environment and occupational accidents in eight wood-processing companies. *Accident Analysis and Prevention* 32: 761-769.
- Врањанац, Д., Дајовић, Г. (2007). *Основи правног система са методолошким правима*. Београд: Службени гласник.
- Waring, A.E., Glendon, A.I. (1998). *Managing risks: Critical Issues for Survival and Success Into the 21st Century*. London: Thomson International Business Press.
- Yaeger, P. (2007). Understanding Corporate Lawbreaking: From Profit Seeking to Law Finding. In: Pontell, H., Geis, G., *International handbook of white-collar and corporate crime*, New York: Springer Science + Business Media, LLC.
- Закон о одговорности правних лица за кривична дела (2008). *Службени гласник Републике Србије* 97.

Zoran Keković
Mladen Milošević
University of Belgrade
Faculty of Security Studies

Summary

CORPORATE CRIME – CRIMINOLOGICAL AND CULTURAL ASPECTS

The process of economic transition in Serbia has highlighted the problem of socially responsible behaviour of corporations and especially the growing phenomenon of corporate crime. The consequences of corporate wrongdoing are almost everywhere and cannot be overseen. The most tremendous ones are those related to human casualties, environmental disasters, long-term negative health effects and great material budget losses on local and state levels. The fact that corporations are profiting from criminal activity which causes enormous damage to society and individuals makes public policy makers face the ultimate choice - either to devise new effective measures for reducing and controlling this phenomenon or to retain the

standard model of crime control, in accordance with the principles of classical criminal law. The first choice would require one of the pillars of criminal law – the principle of individual and subjective guilt of physical persons as the exclusive grounds for imposing criminal liability – to be either modified and widened in order to be used as a base for imposing corporate criminal liability or partially changed by new criminal law categories which would introduce different grounds for imposing criminal liability on an organization. The second choice would require the decision-makers to refuse to change old and well-established principles. The criminal reality, however, has made most legislatures in Europe and around the world choose the first option and introduce different forms of corporate criminal liability. Serbian criminal legislation has been headed in the same direction since 2008, when it was changed in order to enable the imposing of liability for criminal acts on corporations. However, although corporate criminal liability is becoming the European legislative standard, one question remains – Is this the only measure of criminal politics which can be used as a means of reducing and preventing corporate crime? The authors analyze criminological, cultural and other aspects of corporate crime and point to some potentially positive effects of measures based on the understanding of the characteristics and functioning of contemporary corporations. The first part of the article highlights the concept and features of corporate crime and suggests a broad criminological definition which encompasses its numerous aspects. The authors then focus on cultural aspects of corporate crime and the role of corporate culture type in choosing the criminal behavior as a way of gaining profit. In the second part, the authors examine the concept of internal corporate security culture and analyse basic models of corporate criminal liability and their relation to the concept of corporate security culture.

Key words: *corporate crime, white collars, corporate criminal liability, organizational culture, safety culture, corporate security*