



Ovaj projekat finansira
Evropska unija

Projekat
“Društveno odgovorno poslovanje za SVE”
Priručnik za poslodavačke organizacije
o izveštavanju o održivosti
IZMENJENO I DOPUNJENO IZDANJE





Ovaj projekat finansira
Evropska unija

Projekat “Društveno odgovorno poslovanje za SVE”

Priručnik za poslodavačke organizacije o izveštavanju o održivosti

Izmenjeno i dopunjeno izdanje



2016.





Kontakti

IOE: Matthias Thorns, +41 22 929 00 21, thorns@ioe-emp.org

BIAC: Hanni Rosenbaum, +33 1 42 300 960, rosenbaum@biac.org

BUSINESSEUROPE: Rebekah Smith, +32 2 237 65 16, r.smith@businessseurope.eu

CSR For ALL Project Coordinator: Nil Mit, +90 312 439 77 17 nilmit@tisk.org.tr



SADRŽAJ

Predgovor	5
Uvod	6
I. Šta je društveno odgovorno poslovanje (DOP)?	7
Zašto je društveno odgovorno poslovanje bitno za poslovanje?	9
Koja je razlika u ulozi vlada i ulozi kompanija?	9
U čemu se sastoji odgovornost kompanija u lancu dobavljača?	10
Društveno odgovorno poslovanje i mala i srednja preduzeća	17
II. Koji su osnovni alati i okviri relevantni za DOP?	18
Šta je Globalni dogovor Ujedinjenih nacija?	20
Šta su un Rukovodna načela o poslovanju i ljudskim pravima?	23
Šta "društvena odgovornost u vezi poštovanja" znači za kompanije?	23
Šta je ISO 26000?	28
Šta je Tripartitna deklaracija Međunarodne organizacije rada o načelima od značaja za multinacionalne kompanije i socijalnu politiku?	31
Šta su OECD Smernice za multinacionalne kompanije?	34
III. Šta su kodeksi ponašanja i međunarodni okvirni sporazumi?	36
Korporativni kodeksi ponašanja	36
Međunarodni okvirni sporazumi	38
Šta treba uzeti u obzir kada su u pitanju kodeksi o društveno odgovornom poslovanju i međunarodni okvirni sporazumi?	41
IV. Uključivanje zainteresovanih strana i izveštavanje - šta se mora uzeti u obzir?	43
Uključivanje zainteresovanih strana	43
V. Transparentnost i izveštavanje o održivosti	51
Transparentno izveštavanje	56
Globalna inicijativa za izveštavanje (GRI)	58
Okvir za izveštavanje o UN Rukovodnim načelima	61
Izveštaj o napretku Globalnog dogovora Ujedinjenih nacija	63
Aneks: Nacrt vodiča za instrumente, inicijative i institucije	67





Predgovor

Društveno odgovorno poslovanje (DOP) je danas sve više prisutno na agendama preduzeća, medija i civilnog društva širom sveta, uključujući Srbiju. Štaviše, kako se sfera njegovog uticaja sve više širi, DOP je ne samo postao proces u koji sve više i više preduzeća želi da bude uključeno, već i preduzeća koja su aktivna u oblasti DOP-a sve više imaju potrebu da mogu da procene uticaj svojih aktivnosti. S obzirom na to da raste broj onih preduzeća koja su voljna da nauče više o transparentnosti i održivosti, njihovo izveštavanje o održivosti je sve više od suštinske važnosti, a ponekad i obavezno.

Izveštavanje o održivosti omogućava preduzećima koja su aktivna u oblasti DOP-a da o svojim aktivnostima i praksi bolje obaveštavaju stakeholdere i klijente.

Davanje smernica preduzećima u oblastima DOP-a i izveštavanja o održivosti se sada smatra sastavnim delom uloge poslodavačke organizacije.

Kao dopunjeno i izmenjeno izdanje "Priručnika za poslodavačke organizacije o DOP-u", koji je objavljen 2013. godine, ovo izdanje je pripremila Međunarodna organizacija poslodavaca (IOE), čiji je Unija poslodavaca Srbije član. Priručnik je pripremljen u okviru Projekta "Društveno odgovorno poslovanje za sve" koji je sproveden pod vođstvom Turske konfederacije poslodavačkih organizacija (TISK) u partnerstvu sa IOE-om.

Priručnik su takođe objavile nacionalne krovne organizacije poslodavaca u Bugarskoj, Hrvatskoj, Crnoj Gori, Makedoniji, Rumuniji i Srbiji, koje su ostali partneri Projekta, kao i poslodavačke organizacije u Egiptu, Azerbejdžanu i izvesnom broju latinoameričkih zemalja na njihovim jezicima.

Zahvaljujemo Međunarodnoj organizaciji poslodavaca na njihovoj dragocenoj ekspertizi i podršci u izradi ovog Priručnika, koji daje osnovne i aktuelne informacije o DOP-u i izveštavanju o održivosti za preduzeća i sve organizacije privatnog sektora – naročito članovima Unije poslodavaca Srbije – i zahvaljujemo Evropskoj komisiji za podršku u vidu finansiranja ovog Projekta.

S poštovanjem,

Unija poslodavaca Srbije



Uvod

Ovaj priručnik je priredila Međunarodna organizacija poslodavaca u okviru Projekta: "Društveno odgovorno poslovanje za sve" (Ref: EuropeAid/132438/C/ACT/Multi - Corporate Social Responsibility for All - www.csrforall.eu), i u drugoj fazi Projekta pretrpeo je određene izmene i dopune.

Osnovni cilj Projekta je podići svest i pomoći u izgradnji kapaciteta poslodavačkih organizacija Jugoistočne Evrope u oblasti društveno odgovornog poslovanja i izveštavanja o održivosti.

Priručnik treba da posluži kao uvod u koncepciju društveno odgovornog poslovanja - uključujući oblast izveštavanja o održivosti, koja je od značaja za poslodavačke organizacije uključene u Projekat, a takođe i za kompanije koje su u njihovom članstvu. U Aneksu uz Priručnik, dati su internet linkovi za pristup detaljnijim informacijama o pojedinim oblastima društvene odgovornosti. Pored navedenih informacija, Međunarodna organizacija poslodavaca pruža i dodatnu ekspertsku pomoć u svim specifičnim oblastima od značaja za društveno odgovorno poslovanje svojim članicama - poslodavačkim organizacijama, kao i kompanijama - članicama ovih organizacija.

Na kraju uvodnika treba istaći, da je osnovna svrha ovog priručnika davanje opštih smernica, iz kojih razloga se preporuke iz istog, nikako ne mogu smatrati izvorima prava.



I. Šta je društveno odgovorno poslovanje (DOP)?

Poslovanje u skladu sa načelima društvene odgovornosti podrazumeva *koncept koji se na dobrovoljnoj osnovi sprovodi od strane kompanije, kada ova, u svoje poslovanje, integriše ponašanje i načela koja ispunjavaju ili čak i prevazilaze, očekivanja zainteresovanih strana u odnosu prema društvu i životnoj sredini*. S obzirom na to da se kompanije konstruktivno angažuju u zajednicama već od samog svog osnivanja, možemo reći da koncepcija društveno odgovornog poslovanja nije novina. Takođe, aktivnosti u oblasti društveno odgovornog poslovanja se stalno razvijaju, uporedo sa evolucijom društva. Postoji mnogo načina da se opišu ove inicijative, na primer: društvena odgovornost, privatne dobrovoljne inicijative i sl. ali za potrebe ovog priručnika koristićemo termin *društveno odgovorno poslovanje (DOP)*.

U Komunikaciji iz 2011. godine, Evropska komisija je definisala *društveno odgovorno poslovanje* kao: "odgovornost kompanija za njihov uticaj na društvo. Poštovanje pozitivne regulative, kao i kolektivnih ugovora između socijalnih partnera, predstavlja preduslov za ispunjavanje te odgovornosti. Kako bi u potpunosti odgovorile zahtevima društveno odgovornog poslovanja, kompanije treba da uspostave procedure koje integrišu brigu o društvu, etici, zaštiti životne sredine, ljudskim pravima i zaštiti potrošača u svoje poslovne aktivnosti i strategije, u bliskoj saradnji sa svim zainteresovanim stranama, i u cilju:

- *trajnog povećanja zajedničke vrednosti za njihove vlasnike/akcionare, kao i druge zainteresovane strane i društvo uopšte;*
- *identifikovanja, prevencije i ublažavanja mogućih negativnih uticaja.*

Kompleksnost tog procesa, zavisiće od faktora kao što su veličina kompanije i priroda njenog poslovanja, iz kog razloga će, verovatno, za većinu malih i srednjih preduzeća, posebno za mikro-preduzeća, procedure društveno odgovornog poslovanja, ostati na neformalnom i intuitivnom nivou."

Slično tome, standardi Međunarodne organizacije za standardizaciju - ISO 26000, definišu društveno odgovorno poslovanje kao: "odgovornost kompanija za uticaj njihovih odluka i aktivnosti na društvo i životnu sredinu, kroz transparentno ponašanje i ponašanje u skladu sa etičkim principima".

Kompanije se obavezuju da će poslovati na društveno odgovoran način pod različitim uslovima (npr. odgovornost multinacionalne kompanije koja posluje širom sveta je u potpunosti drugačija od odgovornosti lokalne pekare; izazovi društveno odgovornog poslovanja sa kojima se suočava kompanija koja se bavi informacionim tehnologijama, razlikuju se od onih sa kojima se susreće kompanija u naftnoj industriji). Tip i struktura kompanijske posvećenosti, stoga, zavisi od njene veličine, sektora delatnosti, kao i tržišta na kojem posluje.



Društveno odgovorno poslovanje i ciljevi održivog razvoja

Generalna skupština Ujedinjenih nacija je usvojila Ciljeve održivog razvoja (COR), krajem septembra 2015. godine. Tih 17 ciljeva i 169 potciljeva, stupilo je na snagu 1. januara 2016. godine, i isti predstavljaju smernice za donošenje odluka tokom narednih petnaest godina.

Ovi ciljevi potvrđuju značaj uloge poslovne zajednice u pokretanju ekonomskog rasta i razvoja, i pozivaju kompanije da budu kreativne i inovativne kako bi dale svoj doprinos globalnim izazovima održivog razvoja. Finansiranje privatnog sektora, ekonomske aktivnosti i inovacije, mogu biti glavni pokretači produktivnosti, inkluzivnog ekonomskog razvoja i eliminacije siromaštva. U jezgru vizije ovih ciljeva je bolja zaštita i poštovanje ljudskih prava i osnovnih sloboda u sferi ekonomije. Međutim, nadostaci u upravljanju unutar različitih zemalja, ponekad dopuštaju da investiranje i trgovina enormno doprinesu ekonomskom rastu zemlje, uz istovremeni nenamerni uticaj na prava ranjivih kategorija. I tako, dok odgovorne kompanije mogu biti pokretačka snaga ka boljitku, poslovne aktivnosti kroz koje se ne poštuju ljudska prava, onemogućavaju održivi razvoj.

S tim u vezi, i Rukovoda načela Ujedinjenih nacija o poslovanju i ljudskim pravima, čine moćnog pratioca Ciljeva. To potvrđuje i Rezolucija Generalne skupštine Ujedinjenih nacija (A/RES/70/1), kojom su usvojeni Ciljevi i koja se eksplicitno poziva na navedena načela, isto kao i na standarde Međunarodne organizacije rada.

Na Globalnom samitu poslodavaca, koji je organizovala Međunarodna organizacija poslodavaca, oktobra 2015. godine u Bahreinu, poslodavačka zajednica je u potpunosti podržala Ciljeve održivog razvoja i potvrdila svoju spremnost da radi i sarađuje na nacionalnom i međunarodnom nivou na ostvarivanju istih. Štaviše, globalna zajednica poslodavaca se obavezala, da će doprinositi primeni Rukovodnih načela Ujedinjenih nacija o poslovanju i ljudskim pravima i Tripartitnoj deklaraciji Međunarodne organizacije rada o načelima od značaja za multinacionalne kompanije i socijalnu politiku.



Zašto je društveno odgovorno poslovanje bitno za poslovanje?

Uz rastuću globalizaciju, društveno odgovorno poslovanje postaje važna i preovlađujuća tema širom sveta. Ona zahteva više medijskog prostora; organizacije za zaštitu potrošača sve više traže informacije o okolnostima u kojima proizvodi nastaju i njihovim rutama do tržišta; nevladine organizacije i sindikati od kompanija zahtevaju posvećenost dobrobiti društva; dobavljači se sve više susreću sa upitima o svom društveno odgovornom angažovanju od strane njihovih korporativnih klijenata, a političari su "otkrili" društveno odgovorno poslovanje kao oblast za kreiranje procesa vođenja javnih aktivnosti. Društveno odgovorno poslovanje je takođe značajno i sa aspekta ugleda kompanije, uključujući njenu sposobnost da osigura i zadrži svoje mesto u lancu dobavljača. Osim etičkih razloga, takođe, postoji i poslovna korist za kompanije koje su svesne razvoja i trendova u oblasti društveno odgovornog poslovanja.

Koja je razlika u ulozi vlada i ulozi kompanija?

S obzirom na to da raste interes za društveno odgovorno poslovanje, neophodno je napraviti jasnu razliku između uloge vlada i uloge kompanija. Društveni akteri u sve većoj meri traže od kompanija da iste nadomeste "praznine" ili neuspele pokušaje državnih aktivnosti - posebno u sprovođenju zakonskog okvira. Ovo vodi do konflikta u očekivanjima između dužnosti vlade i doprinosa kompanija.

Pomenuti konflikt ima široke implikacije na sve učesnike. Prvo, on razara koncept društveno odgovornog poslovanja i urušava značaj zakona. Drugo, on može dovesti do nerealnih očekivanja društva. Treće, on može izložiti kompaniju kritici za neispunjavanje tog nivoa očekivanja. Konačno, može skrenuti kompanije sa ispunjavanja njihove osnovne uloge, koja se sastoji u obezbeđivanju osnovnih sredstava za stvaranje bogatstva u društvu kroz pofitabilne aktivnosti.

Specijalni predstavnik Generalnog sekretara Ujedinjenih nacija za pitanja ljudskih prava u multinacionalnim kompanijama, John Ruggie je predložio okvir: "zaštita-poštovanje-pravni lek", kojim se pravi jasna razlika između odgovornosti svih pojedinačnih učesnika i omogućava da se pojasne kompleksne granice između dužnosti države i odgovornosti kompanija. Predlog J. Ruggi-ja je usvojen od strane Saveta Ujedinjenih nacija za ljudska prava 2008. godine. U skladu sa usvojenim okvirom, ovaj koncept počiva na tri stuba:



- Zaštita - podrazumeva dužnost države da štiti od povrede ljudskih prava;
- Poštovanje - podrazumeva odgovornost kompanija za poštovanje ljudskih prava definisanih relevantnim nacionalnim zakonima, i s tim u vezi uspostavljanje neophodne upravljačke strukture u kompanijama;
- Pravni lek - podrazumeva pristup delotvornom pravnom leku za žrtve kršenja ljudskih prava, uključujući sudski proces i interni proces unutar kompanija.

Iako je okvir: "zaštita-poštovanje-pravni lek", usmeren na zaštitu ljudskih prava, koncept na kojem se zasniva važi za različite odgovornosti kompanija i vlada uopšte, kao i za ulogu koju kompanije imaju u oblasti društveno odgovornog poslovanja. Kompanije mogu da podrže državnu akciju, ali one ne mogu i ne treba da je zamene.

Kompanije su odgovorne za svoj uticaj na društvo - kako pozitivan, tako i negativan. Kroz aktivnosti društveno odgovornog poslovanja, kompanije mogu dati značajan doprinos održivom razvoju. Posvećenost kompanija može biti komplementarna naporima vlade u pravcu razvoja društva, kao i u pravcu napretka u zaštiti životne sredine. Međutim, kompanije ne mogu zameniti Državu. Sprovođenje i primena osnovnih društvenih standarda i standarda u zaštiti životne sredine, ne mogu se delegirati kompanijama. Na vladama je zadatak da donesu i sprovedu zakone i stvaraju i održavaju stabilan i predvidiv politički i pravni sistem, uz poslovnu klimu koja podstiče ekonomski i društveni napredak. Takođe, na Vladi je odgovornost za investiranje u obrazovanje i socijalno blagostanje građana i dovođenje u ravnotežu očekivanja koja pred njih stavlja društvo koje ih je izabralo. S tim u vezi, vlade imaju legitimitet, koji se ne može tek tako prebaciti na kompanije.

U čemu se sastoji odgovornost kompanija u lancu dobavljača?

U pogledu rastuće globalizacije, pitanje odgovornog upravljanja lancem dobavljača postaje sve važnije, posebno u okviru debate o društveno odgovornom poslovanju. Odgovornost multinacionalnih kompanija za angažovanje u lancima njihovih dobavljača je delom određena Rukovodnim načelima Ujedinjenih nacija o poslovanju i ljudskim pravima i Smernicama za multinacionalne kompanije Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj:



- Rukovodna načela Ujedinjenih nacija o poslovanju i ljudskim pravima, u Načelu 13, predviđaju da su kompanije u svom poslovanju odgovorne za poštovanje ljudskih prava, iz kojih razloga im se savetuje da deluju preventivno ili da ublaže negativan uticaj na ljudska prava u vezi sa svojim poslovanjem, proizvodima ili uslugama, čak i u slučaju kada nisu doprinele tim uticajima. Odnosi koji idu dalje od prvog stuba koncepta su takođe u direktnoj vezi sa kompanijama.
- Slično tome i Smernice za multinacionalne kompanije Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj, preporučuju kompanijama da deluju preventivno ili da bar ublaže negativan uticaj, čak i kad mu nisu direktno doprinele, ukoliko je isti povezan sa njihovim poslovanjem, proizvodima ili uslugama kroz poslovno partnerstvo. Kroz Smernice se, međutim, naglašava da namera istih nije prebacivanje odgovornosti sa kompanije koja vrši negativan uticaj na kompaniju sa kojim je ona u poslovnom odnosu. Pored rada na prevenciji i ublažavanju negativnih uticaja povezanih sa oblastima regulisanim Smernicama, kompanije treba da podstiču, tamo gde je to moguće, poslovne partnere, uključujući dobavljače i podizvođače, da primenjuju principe odgovornog poslovanja koji su kompatibilni sa ovim standardima.

Veliki broj kompanija je svesno svoje odgovornosti koja se sastoji u obavezi da podstiču sopstvene dobavljače da poštuju ljudska prava i da ih podržavaju u njihovim naporima da poštuju društvene i standarde zaštite životne sredine. Mnoge kompanije su veoma aktivne u upravljanju lancem svojih dobavljača i razvile su sofisticirane pristupe za poboljšanje uslova rada i promovisanje sopstvenih ključnih vrednosti i principa izvan svoje mikrozajednice. Postoje brojne inicijative i savezi, kao i donete mere koje pomažu kompanijama da budu odgovorne u svom lancu dobavljača. U ovoj oblasti neke kompanije učestvuju u sveobuhvatnim inicijativama, kao što su: Program *Bolji rad* Međunarodne organizacije rada i Inicijativa za društvenu usklađenost kompanija (engl. skr. BSCI), iz razloga što im ovi zajednički pristupi pomažu u rešavanju izazova vezanih za efektivniju i efikasniju primenu i/ili poboljšanje društvenih standarda u državama iz kojih potiču njihovi dobavljači. To se može doslednije sprovesti samo ukoliko pomenute kompanije-dobavljači razumeju koncept društveno odgovornog poslovanja i ponašaju se u skladu s njim.



Program *Bolji rad* i Inicijativa za usklađivanje poslovnih i socijalnih komponenti

Bolji rad predstavlja partnerski program Međunarodne organizacije rada i Međunarodne finansijske korporacije, čiji je cilj bolja usklađenost sa radnim standardima i konkurentnost u globalnim lancima dobavljača.

Ovaj program uključuje i razvoj globalnih instrumenata i pružanje usluga na nivou države, sa fokusom na merljivim i održivim rešenjima koja grade saradnju između vlada, poslodavačkih i sindikalnih organizacija i međunarodnih kupaca.

Ključne aktivnosti na globalnom nivou Programa *Bolji rad*, uključuju:

Praktični alat za procenu radnog mesta koji meri usklađenost sa osnovnim međunarodnim radnim standardima i nacionalnim radnim zakonodavstvom, te daje referentne vrednosti u skladu sa prosečnim vrednostima u datoj privrednoj grani i pokazuje napredak sa protokom vremena;

- Savetodavni servis koji daje smernice za pravni lek usmerene kako ne pitanje neusklađenosti sa Programom, tako i na sistem upravljanja;
- Treninge prilagođene pojedinačnoj situaciji, uključujući 12-mesečni modularni trening-program, seminare na određenu temu, uvodne trening-setove i trening za supervizora prvog nivoa;
- Nekonvencionalne tehnike za podizanje svesti zaposlenih, putem dizajniranih "sapunica" i stripova;
- Politike i procedure koje služe kao dobar model, te vodiče za dobru praksu o različitim zajedničkim potrebama kompanija;
- STAR - sistem upravljanja informacijama koji objedinjuje podatke o usklađenosti sa radnim standardima i postojećim pravnim lekovima u kompaniji, i koji olakšava brzo i lako informisanje međunarodnih kupaca;
- Monitoring i evaluaciju u cilju kontinuiranog unapređenja programskih usluga, procene uticaja koja meri kako Program utiče na živote zaposlenih, kao i evaluaciju poslovne koristi od usklađenosti sa radnim standardima za datu kompaniju.



Na nacionalnom nivou, Program *Bolji rad*, teži da kreira lokalne, održive institucije koje promovišu usklađenost sa radnim standardima i konkurentnost privredne grane. Na velikim tržištima, gde industrijska baza može da podrži ovakve aktivnosti, cilj Programa *Bolji rad* na nivou države jeste da postane tokom vremena nezavisan i samofinansirajući. Programi, na nivou države, obično kombinuju:

- Nezavisne procene kompanija i savetodavne i usluge obuke za podršku praktičnim poboljšanjima kroz saradnju na radnom mestu;
- Angažovanje zainteresovanih strana promovisano od strane nacionalnog Savetodavnog odbora Projekta, kroz koji vlada i organizacije poslodavaca i radnika doprinose kreiranju i daju povratnu informaciju o aktivnostima Programa;
- Javno izveštavanje koje predstavlja zbirne podatke o neusklađenosti kompanija koje učestvuju u nacionalnom programu, a koje omogućava poređenje po zemljama u skladu sa specifičnim indikatorima.

Više informacija na: <http://betterwork.org/global/>

Inicijativa za usklađivanje poslovnih i socijalnih komponenti (Business Social Compliance Initiative, engl. skr. BSCI) je pokrenuta 2003. godine kao inicijativa Međunarodne trgovinske asocijacije (Foreign Trade Association, engl. skr. FTA). Uspostavljena je kao odgovor na rastuće zahteve poslovnih subjekata za transparentne i bolje uslove rada u globalnom lancu dobavljača. Inicijativa okuplja preko 1.000 kompanija oko jednog zajedničkog kodeksa ponašanja i podržava ih u naporima izgradnje etičkog lanca dobavljača, pružajući im razvojno-orijentisani sistem po etapama, primenljiv na sve sektore i sve države.

Sistem Inicijative izgrađen je na tri stuba: praćenje, osnaživanje i privlačenje.

- "Praćenje" daje sliku nivoa usklađenosti kompanije sa Kodeksom ponašanja, ustanovljenim u okviru Inicijative. Kako bi se primenili zahtevi Inicijative i kako bi se izmerio napredak, neophodne su provere.
- Inicijativa ima za cilj osnaživanje učesnika kroz radionice i trening-



programe i u velikoj meri se fokusira na izgradnju kapaciteta kako bi se podigla svest dobavljača i nivo *specijalističkih* znanja, čime se obezbeđuje održiva promena u kompanijama i na poljoprivrednim gazdinstvima.

- Inicijativa "privlači" širok spektar zainteresovanih strana u cilju pronalaženja održivih rešenja za često kompleksne izazove. Neusklađenost sa radnim pravima često je povezana sa političkim, ekonomskim ili kulturološkim pitanjima koja utiču ne samo na individualna radna mesta, već i na cele sektore i države. Inicijativa razvija aktivni dijalog i saradnju među vladama, sindikatima, nevladinim organizacijama, poslovnim udruženjima, kupcima i dobavljačima.

Više informacija na <http://www.bsci-intl.org/>.

Ipak, postoje određeni izazovi za kompanije kada se angažuju u okviru njihovog lanca dobavljača:

- Globalni lanci dobavljača "ne liče na nisku bisera, već više na gomilu špageta". Raznoliki su i kompleksni, gde veće kompanije imaju nekoliko desetina hiljada dobavljača u više nivoa, koji se takođe kontinuirano menjaju. Štaviše, kompanije često istovremeno imaju i ulogu dobavljača i ulogu klijenta.
- Realne mogućnosti kompanija da utiču na lanac dobavljača se razlikuju i zavise od broja dobavljača, strukture i kompleksnosti lanca dobavljača, kao i od tržišne situacije u kojoj se kompanija nalazi. U mnogim slučajevima, dobavljači mogu da imaju jaku tržišnu poziciju i njihovi klijenti nisu u stanju da određuju uslove nabavke jednostrano ili čak ne mogu ni da utiču na njih. Ponekad, čak i manje kompanije u lancu dobavljača, imaju monopolski položaj, koji im omogućava da se opiru bilo kakvom uticaju od strane klijenata. Ponekad je dobavljač "veći" od kupca.



Rukovodna načela Ujedinjenih nacija o poslovanju i ljudskim pravima, u komentaru Načela 19, predviđaju da: *"kada kompanija doprinosi ili može da doprinese nekom negativnom uticaju na ljudska prava, ona treba da preduzme neophodne korake da zaustavi ili spreči ovakav uticaj i da iskoristi sopstvenu moć da ublaži bilo kakav preostali negativni uticaj u najvećoj mogućoj meri. Smatra se da kompanija "ima moć", ukoliko je sposobna da promeni pogrešne prakse one celine koja prouzrokuje štetu."* Komentar Načela 19, bavi se pitanjima koja treba razmotriti prilikom pronalaženja odgovora na ovakve situacije.

To može biti predstavljeno, u opštim crtama, kroz matricu odlučivanja:

	Postojanje uticaja	Nedostatak uticaja
Poslovni odnos od prioritetnog značaja	• Ublažite rizik od nastavljanja/ponavljanja kršenja	• Pokušajte da povećate moć • Ako uspete, pokušajte da ublažite rizik od nastavljanja/ponavljanja kršenja • Ako ne uspete, razmotrite prekid poslovnog odnosa; ili uložite napore da se ublaži kršenje, uz prepoznavanje mogućih posledica zbog ostajanja u poslovnom odnosu
Poslovni odnos koji nije od prioritetnog značaja	• Pokušajte da ublažite rizik od nastavljanja/ponavljanja kršenja • Ako ne uspete, preduzmite korake da okončate poslovni odnos	• Procenite razumne opcije za povećanje uticaja kako biste ublažili rizik od nastavljanja/ponavljanja kršenja • Ako nije moguće ili ako je neuspešno, razmotrite prekid poslovnog odnosa

Videti *Društvena odgovornost za poštovanje. Vodič za tumačenje*, OHCHR 2012.



Smernice za multinacionalne kompanije Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj, takođe traže od kompanija da koriste svoju moć kako bi ublažile bilo kakve preostale uticaje u najvećoj mogućoj meri. Smatra se da kompanija ima moć, ukoliko ima dovoljno uticaja na promene pogrešnih praksi koje prouzrokuju štetu. Istovremeno, Smernice prepoznaju činjenicu da postoje praktična ograničenja za mogućnosti kompanije da utiče na promene ponašanja svojih dobavljača. Ovo se odnosi na karakteristike proizvoda, broj dobavljača, strukturu i kompleksnost lanca dobavljača, tržišnu poziciju kompanije naspram njenih dobavljača ili drugih subjekata u lancu. Komentar Smernica naglašava da adekvatni odgovori u vezi poslovnog odnosa mogu da sadrže nastavak saradnje sa dobavljačem kroz ulaganje napora da se ublaži rizik; privremenu suspenziju poslovnog odnosa uz istovremene napore da se rizik ublaži; ili, kao poslednju meru, prekid poslovnog odnosa sa dobavljačem nakon neuspelih pokušaja da se rizik ublaži, u slučaju da je kompanija stala da nije moguće ublažiti rizik ili zbog ozbiljnosti negativnog uticaja. Kompanija bi takođe trebala da uzme u obzir potencijalne socijalne i ekonomske negativne uticaje, u slučaju odluke o prekidu poslovnog odnosa.

Odgovornost kompanije u lancu dobavljača mora se posmatrati i u kontekstu celokupnog teksta Rukovodnih načela Ujedinjenih nacija o poslovanju i ljudskim pravima, koji naglašava da država mora pružiti zaštitu u slučaju kršenja ljudskih prava. Dobavljači, kao i velike međunarodne kompanije koje potpisuju ugovore sa njima, su akteri u svojim nacionalnim ekonomijama, i podležu nacionalnoj zakonskoj regulativi (kao i konsultativnim mehanizmima) tamo gde obavljaju poslovne aktivnosti. Stoga, dužnost je vlada da štite ljudska prava svojih građana. Kompanije ne mogu postati zamena za dužnost vlada u ovom smislu.

Pored toga, dobavljači nisu pasivni subjekti, već se i od njih zahteva da poštuju ljudska prava, prema Rukovodnim načelima Ujedinjenih nacija. Kao što je već spomenuto, Smernice za multinacionalne kompanije Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj, takođe jasno ističu da odgovornost ne treba prebacivati sa kompanije koja ima negativan uticaj na poštovanje ljudskih prava na kompaniju sa kojim ista ima poslovni odnos.

I na kraju, većina kompanija se ne nalazi u globalnom lancu dobavljača, već proizvodi samo za domaće tržište. Zato je važno imati u vidu da čak i najbolje inicijative vezane za lanac dobavljača mogu doprineti poboljšanju statusa samo malog broja zaposlenih.



Društveno odgovorno poslovanje i mala i srednja preduzeća

Mala i srednja preduzeća očigledno nisu homogena grupa. Kao što je to slučaj kod kompanija uopšte, i aktivnosti u društveno odgovornom poslovanju u okviru sektora malih i srednjih preduzeća, zavise od veličine preduzeća, lokalne sredine, grane industrije u kojoj posluje, od toga da li je deo lanca dobavljača ili ne. Međutim, na jednom opštijem nivou, često se može primetiti, da je društveno odgovorno poslovanje u sektoru malih i srednjih preduzeća manje formalno i više intuitivno, nego kod većih preduzeća. Ipak, to aktivnosti ovog sektora ne čini manje vrednim. Štaviše, sektor malih i srednjih preduzeća nema resurse kakve imaju za svoje aktivnosti velika preduzeća. Istovremeno, često ima mnoge prednosti: mala i srednja preduzeća poznaju svoju lokalnu sredinu veoma dobro i imaju direktne veze sa društvenim akterima sa kojima mogu da komuniciraju direktno. Štaviše, kako su često u vlasništvu jedne osobe, odluka da se angažuje u nekim aktivnostima društveno odgovornog poslovanja, ne mora da se pravda pred akcionarima.

Kako početi?

- 1) Trudite se da dobijete podršku od vrhovnih upravljačkih struktura za sistematičnije angažovanje u društveno odgovornom poslovanju. Možda ćete želeći da izradite elaborat o poslovnoj koristi kako biste ubedili rukovodstvo (koji bi sadržavao npr. zapošljavanje najkvalitetnijih radnika, zahteve u poslovnim odnosima sa drugim kompanijama i sl.)
- 2) Procenite ono što već radite. Verovatno ste već prilično angažovani na društvenoj odgovornosti, a da niste potpuno svesni toga ili ovakve aktivnosti ne "nazivate" tim imenom. Dostupno je nekoliko *alata* za vršenje samoprocene. Publikacija Evropske komisije: *Saveti i trikovi o društveno odgovornom poslovanju za mala i srednja preduzeća*, navodi neke od njih.
- 3) Razvite viziju koja identifikuje prioritete i dugoročne ciljeve. Rukovodna načela Ujedinjenih nacija o poslovanju i ljudskim pravima, štaviše, traži javno obavezivanje na poštovanje ljudskih prava. Obavezivanje na poštovanje ljudskih prava može biti deo izjave kompanije o viziji.
- 4) Identifikujte rizike od mogućih negativnih uticaja. Zainteresovane strane (potrošači, zaposleni, lokalna zajednica) su ključni izvor informacija na ovu temu za kompanije.
- 5) U cilju promocije poštovanja ljudskih prava, Evropska komisija je objavila



Vodič koji bi trebao da pomogne kompanijama da identifikuju najveće rizike po poštovanje ljudskih prava sa kojima se mogu susresti, kao i da te rizike ublaže i spreče (Videti Publikaciju Evropske komisije: *Moj biznis i ljudska prava. Vodič o ljudskim pravima za mala i srednja preduzeća*)

- 6) Uključite zaposlene. Angažovanje zaposlenih je ključni faktor uspeha za aktivnosti u oblasti društveno odgovornog poslovanja. Nedavna kompilacija najboljih praksi u oblasti društveno odgovornog poslovanja, koju je pripremila Međunarodna organizacija poslodavaca, to jasno pokazuje. U zavisnosti od veličine kompanije, ova ima mogućnost da oformi "interni tim", u kojem će biti predstavljene sve organizacione jedinice.
- 7) Kompanije "ne moraju da izmišljaju točak", da bi započele angažovanje na društveno odgovornom poslovanju na sveobuhvatniji način. Već postoji priličan broj vodiča o društveno odgovornom poslovanju za mala i srednja preduzeća, koje ova i njihove reprezentativne poslodavačke organizacije treba da iskoriste u potpunosti (Videti Aneks uz Priručnik).
- 8) Iskoristite u potpunosti postojeće mreže, npr. organizacije poslodavaca, koje su tu da daju individualni savet i omoguće razmenu iskustava između kompanija. Učite od drugih kompanija (iz vašeg sektora/zemlje) o uspešnim pristupima i inicijativama u oblasti društveno odgovornog poslovanja.

II. Koji su osnovni alati i okviri relevantni za DOP?

Postoji veliki broj referentnih dokumenata i alata koji su dostupni kompanijama, a koji pružaju okvir za odgovorne aktivnosti. To su:

- Globalni dogovor Ujedinjenih nacija
- Rukovodnih načela Ujedinjenih nacija o poslovanju i ljudskim pravima
- Smernice za multinacionalne kompanije Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj
- Standardi ISO 26000 o društvenoj odgovornosti (ISO 26000)
- Tripartitna deklaracija Međunarodne organizacije rada o načelima od značaja za multinacionalne kompanije i socijalnu politiku (ILO MNE Deklaracija).

Ovi instrumenti i dokumenti nisu zakonski obavezujući. Ipak, oni daju važne smernice za kompanije. Štaviše, rastu očekivanja zainteresovanih strana za kompanije u pogledu poštovanja principa navedenih u datim instrumentima i okvirima.



U Komunikaciji o društveno odgovornom poslovanju iz 2011. godine, Evropska komisija upućuje poziv:

- Svim velikim evropskim kompanijama da se do 2014. godine obavežu da će poslovati u skladu sa najmanje jednim od sledećih načela i smernica prilikom kreiranja svog pristupa društveno odgovornom poslovanju: **Globalnim dogovorom Ujedinjenih nacija, Smernicama za multinacionalne kompanije Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj ili Standardima ISO 26000 o društvenoj odgovornosti;**
- Svim multinacionalnim kompanijama sa sedištem u Evropi da se do 2014. godine obavežu da će poštovati **Tripartitnu deklaraciju Međunarodne organizacije rada o načelima od značaja za multinacionalne kompanije i socijalnu politiku;**
- Svim evropskim kompanijama da budu društveno odgovorne u pogledu poštovanja ljudskih prava, kao što je definisano **Rukovodnim načelima Ujedinjenih nacija o poslovanju i ljudskim pravima.**

Prema studiji Evropske unije, objavljenoj u martu 2013. godine, u vezi primene međunarodnih načela i smernica za društveno odgovorno poslovanje u velikim kompanijama:

- 68% ispitanih kompanija primenjuje ova načela i smernice, dok se 40% njih poziva na primenu najmanje jednog međunarodno priznatog instrumenta iz ove oblasti;
- 33% se odazvalo pozivu Evropske komisije da svoje poslovanje usklade sa najmanje jednim načelom/smernicom: Globalnim dogovorom Ujedinjenih nacija, Smernicama za multinacionalne kompanije Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj ili Standardima ISO 26000 o društvenoj odgovornosti;
- 2% se odazvalo pozivu Evropske komisije da svoje poslovanje usklade sa *ILO MNE* Deklaracijom;
- 3% je svoje poslovanje uskladilo sa Rukovodnim načelima Ujedinjenih nacija o poslovanju i ljudskim pravima.

Međutim, važno je imati u vidu da kompanije koje svoje aktivnosti ne grade izričito na navedenim referentnim dokumentima, posebno mala i srednja preduzeća, često indirektno sprovode principe iz ovih okvira kroz svoje angažovanje i aktivnosti u oblasti društveno odgovornog poslovanja.



Šta je Globalni dogovor Ujedinjenih nacija?

Globalni dogovor je inicijativa ranijeg Generalnog sekretara Ujedinjenih nacija Kofija Anana. Pokrenuta u januaru 1999. godine, ova inicijativa predstavlja poziv kompanijama širom sveta da pomognu izgradnji društvenog okvira i okvira zaštite životne sredine koji će podržati i obezbediti nastavak funkcionisanja otvorenih i slobodnih tržišta, istovremeno obezbeđujući šansu da ljudi, gde god se nalazili, uživaju u benefitima nove globalne ekonomije.

Globalni dogovor obuhvata deset načela iz oblasti *ljudskih prava* (izvedenih iz Univerzalne deklaracije Ujedinjenih nacija o ljudskim pravima), *radnih prava* (izvedenih iz Deklaracije Međunarodne organizacije rada o osnovnim načelima i pravima na radu), *životne sredine* (izvedenih iz Deklaracije Ujedinjenih nacija o životnoj sredini i razvoju) i oblasti *borbe protiv korupcije* (izvedenih iz Konvencije Ujedinjenih nacija za borbu protiv korupcije).

Deset načela Globalnog dogovora Ujedinjenih nacija, čine:

Ljudska prava

1. Kompanije treba da podrže i poštuju zaštitu međunarodno priznatih ljudskih prava u okviru svoje sfere uticaja, i
2. Kompanije treba da osiguraju da nisu saučesnici u kršenju ljudskih prava.

Radni odnosi

3. Kompanije treba da podržavaju slobodu udruživanja i efektivno priznavanje prava na kolektivno pregovaranje, i da podstiču:
4. eliminaciju svih oblika prisilnog i prinudnog rada,
5. efektivnu eliminaciju dečjeg rada, i
6. eliminaciju diskriminacije kod zapošljavanja i izbora zanimanja.

Životna sredina

7. Kompanije treba da podržavaju mere predostrožnosti u vezi sa izazovima zaštite životne sredine,
8. Kompanije treba da preduzimaju inicijative u cilju promovisanja veće odgovornosti prema životnoj sredini, i da



9. Podstiču razvoj i difuziju tehnologija koje ne ugrožavaju životnu sredinu.

Borba protiv korupcije

10. Kompanije treba da se bore protiv svih vrsta korupcije, uključujući iznudu i mito.

Globalni dogovor, nije niti kodeks ponašanja, niti propisani instrument vezan za eksterni monitoring ili reviziju napora kompanije, bilo od strane Ujedinjenih nacija, bilo od strane neke druge grupe ili tela. Kao što je raniji Generalni sekretar K. Anan pojasnio tokom promovisanja Globalnog dogovora, Ujedinjene nacije nemaju ni mandat ni kapacitet da nadgledaju ili revidiraju praksu kompanija. Globalni dogovor kreira forum za učenje i razmenu iskustava u promovisanju deset načela. Kroz Globalni dogovor, kompanije demonstriraju svojim zaposlenima i zajednicama na koji način one vrše ulogu odgovornih korporativnih građana.

Globalni dogovor nije zakonski instrument; on oslikava volju. Potpisujući ovu inicijativu, kompanija pokazuje da je spremna da radi u pravcu dostizanja njegovih ciljeva. Ne očekuje se da će ih dostići preko noći, ali se od kompanije očekuje da održava trend u unapređenju svojih aktivnosti u ovoj oblasti. Učesnici u Globalnom dogovoru se obavezuju da uvrste njegovih deset načela u svoje poslovne strategije i svakodnevne operacije. Kompanije se takođe obavezuju da objavljuju Godišnji izveštaj o progresu (engl. Communication on Progress, engl. skr. COP) - javno obaveštenje za zainteresovane strane (npr. investitore, potrošače, civilno društvo, vlade, itd.) o ostvarenom napretku u sprovođenju deset načela i podršci širim razvojnim ciljevima Ujedinjenih nacija. Ukoliko učesnik Inicijative ne objavi Izveštaj do zadatog roka, biće okarakterisan kao onaj koji ne izveštava na web sajtu Globalnog dogovora. Ako prođe još jedna godina bez dostavljenog Izveštaja, kompanija će biti isključena iz članstva Globalnog dogovora. Globalni dogovor zadržava pravo da objavi imena kompanija isključenih iz članstva zbog nedostavljanja Izveštaja.



S obzirom na to da je zamišljen kao "model za učenje", Globalni dogovor podstiče razmenu informacija o preduzetim inicijativama u pravcu promovisanja proklamovanih načela. Sve kompanije učesnice imaju priliku, samostalno ili kroz partnerstvo sa drugima, da unaprede ciljeve Globalnog dogovora kroz dijalog, učenje i projekte, kako na globalnom nivou, tako i kroz lokalne mreže na nacionalnom ili regionalnom nivou.

Stoga, Globalni dogovor podstiče razvoj mreža na regionalnom, nacionalnom i sektorskom nivou. Ove mreže "kopiraju" neke ili sve globalne aktivnosti u oblasti dijaloga, učenja ili projekata. One imaju različite oblike, uključuju različite aktere i stavljaju u prvi plan različite teme. Ukorenjene u lokalne kontekste, lokalne mreže u sve većoj meri održavaju dosegnute napore i pronalaze rešenja. U mnogim zemljama, na primer u Turskoj, lokalne mreže koordinišu organizacije poslodavaca.

Otkako je inicijativa uspostavljena, pridružilo joj se više od 12.000 učesnika širom sveta. Iako je primarno zamišljen kao poziv kompanijama, Globalni dogovor je takođe uključio i učesnike van poslovnog sveta, kao što su sindikati i veliki broj nevladinih organizacija (NVO) koje se bore za zaštitu ljudskih prava i očuvanje životne sredine (videti na sajtu Globalnog dogovora: www.globalcompact.org). Ove organizacije pružaju svoju ekspertizu i iskustvo Globalnom dogovoru, jačaju njegov fokus na učenje i na taj način doprinose razvoju dobrih praksi. Kako bi promovisali ove principe, poslodavci često žele da sarađuju sa pomenutim akterima. Odluku o uključivanju i o obimu uključivanja ostalih aktera, donosi svaki poslodavac potpuno samostalno.

Kancelarija Globalnog dogovora se nalazi u Njujorku. Više o Globalnom dogovoru na sajtu: <http://www.unglobalcompact.org/>.



Šta su un Rukovodna načela o poslovanju i ljudskim pravima?

Rukovodna načela Ujedinjenih nacija o poslovanju i ljudskim pravima je jednoglasno usvojio Savet ujedinjenih nacija za ljudska prava u junu 2011. godine. Načela ne nameću nove zakonske obaveze za kompanije, niti menjaju prirodu postojećih instrumenata koji tretiraju poštovanje ljudskih prava. Njihov cilj je artikulisanje značenja već uspostavljenih instrumenata, kako za države tako i za kompanije, i rešavanje problema očiglednog razdora između zakonskih propisa i praktične primene.

Rukovodna načela Ujedinjenih nacija zasnovana su i sprovode se u okviru: "zaštita-poštovanje-pravni lek", koji je usvojen od strane Saveta Ujedinjenih nacija za ljudska prava, 2008. godine, i ista podrazumevaju:

- Dužnost države da zaštiti od kršenja ljudskih prava koje mogu činiti treće strane, uključujući kompanije, kroz adekvatne politike, regulativu i rešavanje sporova.
- Društvena odgovornost za poštovanje ljudskih prava, tj. dubinska analiza poslovanja kompanije kako bi se izbegle povrede prava drugih.
- Pristup efektivnom pravnom leku za žrtve kršenja ljudskih prava, uključujući sudske procese ili procedure unutar samih kompanija.

Šta "društvena odgovornost u vezi poštovanja" znači za kompanije?

Odgovornost u vezi poštovanja znači izbegavanje kršenja prava drugih i uspešno otklanjanje negativnih uticaja poslovnih aktivnosti, ukoliko i kada se ti uticaji pojave. Njen obuhvat je određen tekućim i potencijalnim uticajem kompanije, kako s aspekta njenih aktivnosti, tako i s aspekta njenih poslovnih odnosa, na primer, sa poslovnim partnerima, kao što su dobavljači, kao i sa vladama, potrošačima i dr. zainteresovani stranama. Ovo je osnovna odgovornost i primenjuje se na sva međunarodno priznata ljudska prava.

Rukovodna načela Ujedinjenih nacija sadrže preporuke vladama i kompanijama. Preporuke sugerišu da:

- Privredni subjekti treba da poštuju ljudska prava. Ovo znači da bi trebalo da izbegavaju povredu ljudskih prava drugih i da se staraju da otklone



negativne uticaje na ljudska prava u procesima u koje su uključeni (Načelo 11).

- Odgovornost privrednih subjekata da poštuju ljudska prava odnosi se na međunarodno priznata ljudska prava - pod kojima se podrazumevaju, kao minimum, prava koja su navedena u Univerzalnoj deklaraciji Ujedinjenih nacija o ljudskim pravima i načela koja se tiču osnovnih prava navedenih u Deklaraciji Međunarodne organizacije rada o osnovnim načelima i pravima na radu (Načelo 12).
- Odgovornost za poštovanje ljudskih prava traži od privrednih subjekata da:
 - a) izbegavaju prouzrokovanje ili doprinos negativnom uticaju na ljudska prava kroz sopstvene aktivnosti, i da rade na otklanjanju takvih uticaja ukoliko se pojave;
 - b) pokušaju da spreče ili ublaže negativne uticaje na ljudska prava koji su povezani sa njihovim poslovanjem, proizvodima ili uslugama kroz svoje poslovne odnose, čak i ako nisu direktno doprineli tim uticajima (Načelo 13).
- Odgovornost privrednih subjekata za poštovanje ljudskih prava, primenjuje se na sve kompanije, bez obzira na njihovu veličinu, sektor, operativni kontekst, vlasništvo i strukturu. Ipak, obim i kompleksnost instrumenata putem kojih kompanije ispunjavaju tu odgovornost mogu da variraju u zavisnosti od navedenih faktora i ozbiljnosti negativnog uticaja na ljudska prava (Načelo 14).
- Kako bi ispunili odgovornost za poštovanje ljudskih prava, privredni subjekti treba da poslovne politike i procedure prilagode svojoj veličini i okolnostima, uključujući:
 - a) Političku posvećenost tome da ispune odgovornost za poštovanje ljudskih prava;
 - b) Proceduru dubinske analize kompanije po pitanju poštovanja ljudskih prava kako bi mogli da identifikuju, spreče, ublaže i objasne način kako se bave svojim uticajem na ljudska prava;



- c) Procedure kojima se omogućava pravni lek zbog bilo kojeg negativnog uticaja na ljudska prava koji prouzrokuju ili kojem doprinose (Načelo 15).
- Da bi proverili da li je nešto preduzeto povodom negativnog uticaja na ljudska prava, privredni subjekti treba da prate efektivnost svog odgovora na ove uticaje (Načelo 20).
 - Da bi objasnili kako se bave svojim uticajem na ljudska prava, privredni subjekti treba da budu pripremljeni da o tome obaveste javnost, posebno kada zabrinutost dolazi od strane ili u ime pogođenih zainteresovanih strana. Privredni subjekti čije poslovanje ili poslovni kontekst predstavlja ozbiljne rizike od negativnog uticaja na ljudska prava, treba da izveštavaju na formalan način o preduzetim merama (Načelo 21).
 - Ukoliko privredni subjekti utvrde da su prouzrokovali ili doprineli negativnim uticajima, treba da obezbede ili da učestvuju u legitimnoj proceduri po pravnom leku (Načelo 22).
 - U bilo kojem kontekstu, privredni subjekti treba da:
 - a) poštuju sve pozitivne propise i međunarodno priznata ljudska prava, gde god da posluju;
 - b) traže načine da poštuju načela međunarodno priznatih ljudskih prava kada se suoče sa konfliktnim zahtevima;
 - c) tretiraju rizik od prouzrokovanja ili doprinosa teškim povredama ljudskih prava kao pitanje poštovanja zakona gde god da posluju (Načelo 23).



Šta znači *dubinska analiza poslovanja* (engl. *due dilligence*)?

Načelo 17, bavi se pitanjem korišćenja dubinske analize poslovanja kao "alata" za pomoć kompaniji da identifikuje, spreči, ublaži i objasni svaki negativan uticaj na ljudska prava. Ovo treba da obuhvati procenu postojećih ili potencijalnih uticaja na ljudska prava, integrisanje i postupanje na osnovu nalaza, praćenje preduzetih mera i informisanje o svim aktivnostima. Kompanija treba da posmatra ne samo sopstvene aktivnosti, već i uticaje kreirane kroz sve poslovne odnose.

Dubinska analiza poslovanja, kao koncept, već je poznata kompanijama, posebno zato što se sprovodi i u toku postupka spajanja kompanija i postupcima akvizicije. To iskustvo se može iskoristiti, ali prilikom dubinske analize poslovanja u smislu poštovanja ljudskih prava, treba prvenstveno uraditi analizu rizika po ljude, a ne rizika isključivo po kompaniju. Međutim, važno je naglasiti da rizici po ljudska prava često mogu postati rizici po kompaniju. Samo kroz analizu postojećih ili potencijalnih uticaja na ljudska prava, kompanija može korigovati ili ispraviti svoje ponašanje, a bez navedenog, kompanija nikad ne može znati koje rizike nosi za druge i, naravno, za sebe. Dubinska analiza poslovanja može pomoći u davanju odgovora na pitanje: "Kako kompanija zna da ne prouzrokuje štetu?"

Uz datu dinamiku poslovanja, dubinska analiza o poštovanju ljudskih prava, treba da bude deo postojećih aktivnosti dubinske analize, kao što su one koje prate spajanje kompanija i akviziciju drugih kompanija, ali treba je redovno sprovoditi i koristiti tokom razvoja novih inicijativa, proizvoda ili usluga, ili prilikom ulaska na nova tržišta ili u nove poslovne odnose (npr. zaključenje ugovora o snabdevanju, zajedničko ulaganje, itd.) ili kao deo drugih procena (npr. uticaja na životnu sredinu).

Društvena odgovornost se primenjuje u odnosu na sva ljudska prava. Možda izgleda očigledno, ali dubinska analiza može razotkriti prethodno neidentifikovane činjenice koje zahtevaju re-evaluaciju, kako rizika, tako i prioriteta kompanije. S obzirom na to da se rizici tiču ljudi, pravovaljane konsultacije sa potencijalno ugroženim grupama i zainteresovanim stranama, treba da postanu sastavni deo procesa dubinske analize.



Identifikovanje potencijalno "pogođenih" strana pre otpočinjanja analize je važno zbog toga što te strane treba da budu uključene na adekvatan način. Ne postoji jedinstven recept za ovaj proces - što je veći uticaj kompanije, neophodne su i veće preduzete mere.

Ishod nalaza bilo koje dubinske analize poslovanja treba da bude zabeležen, nakon čega je potrebno preduzeti odgovarajuće mere. Navedeno zahteva i dalje praćenje kako bi kompanija bila sigurna da ove mere imaju efekta, kao i proces internog prilagođavanja kako se ne bi ponovilo kršenje ljudskih prava. Za ovo je potrebno delegirati odgovornosti i resurse, kako finansijske, tako i kadrovske. Deo svih mera moraju biti i nadzor i konsultacije sa zainteresovanim stranama.

U junu 2011. godine, Savet Ujedinjenih nacija za ljudska prava, odlučio je da osnuje Radnu grupu za poslovanje i ljudska prava, u cilju promovisanja i efektivnog i sveobuhvatnog širenja informacija i primene Rukovodnih načela Ujedinjenih nacija. Zadatak Radne grupe za poslovanje i ljudska prava, sastoji su u:

- Širenju informacija na globalnom nivou
- Promociji primene
- Ugradnji u globalne okvire upravljanja.

Mandat Radne grupe, istekao je u junu 2014. godine i očekuje se da ona bude ponovo formirana od strane Saveta Ujedinjenih nacija za ljudska prava.



Rukovodna načela Ujedinjenih nacija o poslovanju i ljudskim pravima

U junu 2014. godine, Savet Ujedinjenih nacija za ljudska prava je usvojio Rezoluciju o osnivanju otvorene međuvladine radne grupe o transnacionalnim korporacijama i drugim kompanijama, radi "izrade međunarodnog zakonski obavezujućeg instrumenta koji će regulisati međunarodne standarde o ljudskim pravima, aktivnosti transnacionalnih korporacija i drugih kompanija". Rezolucija ograničava obim rada mandata Radne grupe na transnacionalne kompanije i nikakve dalje definicije o obimu takvih instrumenata nisu date u rezoluciji. Otvorena međuvladina radna grupa se po prvi put sastala jula 2015. godine, i dogovoreno je da ista ima sastanke jednom godišnje. Za kompanije je od krucijalne važnosti da *proces dogovaranja* ne ugrozi napore u primeni Rukovodnih načela Ujedinjenih nacija i ne podriva uspostavljenu podelu uloga između država i kompanija, prema definisanom okviru Ujedinjenih nacija: "zaštita-poštovanje-pravni lek".

Šta je ISO 26000?

ISO 26000 je dobrovoljni standard-smernica za društvenu odgovornost organizacija, kreiran od strane Međunarodne organizacije za standardizaciju. Namenjen je ne samo kompanijama, već svim vrstama organizacija, nezavisno od njihove aktivnosti, veličine i lokalcije, kao i vladama, nezavisno od stepena razvijenosti države.

ISO 26000 nije standard sistema upravljanja, a tekst standarda jasno navodi da "nije namenjen, niti adekvatan za sertifikovanje, kao ni za regulatornu ili ugovornu upotrebu. Bilo kakva ponuda da se sertifikuje ili tvrdnja o posedovanju sertifikata, u skladu sa ISO 26000, predstavljala bi pogrešno tumačenje njegove svrhe i zloupotreba istog. Kako ovaj standar ne sadrži obaveze za subjekte primene, tako ni "sertifikacija" ne bi predstavljala dokaz o usklađenosti. Osnovna svrha ovog standarda je da pruži smernice o organizacionom upravljanju, ljudskim pravima, praksama u oblasti rada, zaštiti životne sredine, *fer* poslovanju, pitanjima zaštite potrošača, uključivanje zajednice i razvoj. Njegov cilj je da pruži smernice za integrisanje društvene odgovornosti u organizaciju.



Standard *ISO 26000* je promovisan u novembru 2010. godine, a trenutno (april 2014.) je predmet petomesečnog procesa sistematičnog razmatranja, koji je započeo 15. oktobra 2013. godine.

Sadržaj Standarda *ISO 26000*

- Pojmovi i definicije
- Principi društvene odgovornosti
- Smernice o ključnim temama društvene odgovornosti

Organizaciono upravljanje

Ljudska prava

- Dubinska analiza poslovanja
- Rizične situacije u oblasti ljudskih prava
- Izbegavanje saučesništva
- Rešavanje žalbi
- Diskriminacija i ranjive grupe
- Građanska i politička prava
- Ekonomska, socijalna i prava iz oblasti kulture
- Osnovna načela i prava na radu

Praksa na radu

- Zapošljavanje i radni odnosi
- Uslovi na radu i socijalna zaštita
- Socijalni dijalog
- Bezbednost i zdravlje na radu
- Razvoj ljudskih resursa i obuka na radnom mestu

Životna sredina

- Prevencija zagađenja



- Održivo korišćenje resursa
- Ublažavanje klimatskih promena i prilagođavanje
- Zaštita životne sredine, biodiverziteta i obnavljanje prirodnih staništa

Korektne poslovne prakse

- Anti-korupcija
- Odgovorno političko učešće
- Lojalna konkurencija
- Promovisanje društvene odgovornosti u lancu dobavljača
- Poštovanje prava svojine

Pitanja u vezi prava potrošača

- *Fer* marketing, činjenične i nepristrasne informacije i *fer* prakse prilikom sklapanja ugovora
- Zaštita zdravlja i bezbednosti potrošača
- Održiva potrošnja
- Usluge za potrošače, podrška i rešavanje žalbi i sporova
- Zaštita podataka o potrošačima i njihovoj privatnosti
- Pristup osnovnim uslugama
- Obuka i svest

Uključivanje zajednice i razvoj

- Uključivanje zajednice
- Obrazovanje i kultura
- Kreiranje zapošljavanja i razvoj veština
- Razvoj i dostupnost tehnologija
- Stvaranje bogatstva i prihoda
- Zdravlje



- Socijalne/društvene investicije
- Smernice za integrisanje društvene odgovornosti u sve segmente organizacije
- Primeri dobrovoljnih inicijativa i instrumenata za društvenu odgovornost

Činjenica da je usvojen kroz globalni proces konsenzusa daje Standardu *ISO 26000* na značaju i privlači veliku pažnju. Često se pominje zajedno sa Tripartitnom deklaracijom Međunarodne organizacije rada o načelima od značaja za multinacionalne kompanije i socijalnu politiku, Smernicama za multinacionalne kompanije Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj, Rukovodnim načelima Ujedinjenih nacija o poslovanju i ljudskim pravima i Globalnim dogovorom Ujedinjenih nacija, kao jedan od osnovnih međunarodnih instrumenata koji daje smernice kompanijama u pogledu društvene odgovornosti. Kompanije treba da budu upoznate sa Standardom *ISO 26000*, kako bi mogle da odgovore na bilo koji potencijalni zahtev potrošača, nevladinih organizacija ili klijenata.

Od momenta promovisanja, diskusija vezana za *ISO 26000*, fokusirana je na pitanje njegovog sertifikovanja. Istina je da su u nekim državama razvijeni nacionalni sertifikacioni standardi zasnovani na *ISO 26000*. Štaviše, bilo je i napora da se *ISO 26000* razvije na međunarodnom nivou.

Šta je Tripartitna deklaracija Međunarodne organizacije rada o načelima od značaja za multinacionalne kompanije i socijalnu politiku?

Tripartitna deklaracija Međunarodne organizacije rada o načelima od značaja za multinacionalne kompanije i socijalnu politiku, pregovarana je među vladama, predstavnicima sindikata i poslodavaca i, kao takva, predstavlja jedini pravi međunarodni tripartitni konsenzus o tome šta je poželjno ponašanje kompanije u pogledu oblasti vezanih za radnu i socijalnu politiku. U njoj formulaciji namera je bila da se sadržaj Deklaracije reprodukuje kroz Kodeks Ujedinjenih nacija za zapošljavanje i industrijske odnose. Kako se ovo nije ostvarilo, pomenuta inicijativa Ujedinjenih nacija je na kraju propala. Rad po ovom pitanju se nastavio u okviru Međunarodne organizacije rada i u novembru 1977. godine Deklaracija je usvojena od strane Upravnog odbora ove organizacije. Deklaracija je revidirana 2000. godine, kako bi obuhvatila Deklaraciju Međunarodne organizacije rada o osnovnim načelima i pravima na radu iz 1998. godine. Za razliku od Smernica za



multinacionalne kompanije Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj, Deklaracija se fokusira na kompanije i vlade svih država članica i stoga je podržana i od strane vlada i socijalnih partnera zemalja u razvoju.

Deklaracija pruža smernice za vlade, poslodavačke i sindikalne organizacije, multinacionalne kompanije i one u nacionalnim okvirima, u oblastima zapošljavanja, obuke, uslova rada i životnih uslova i industrijskih odnosa. Tako se, za razliku od Smernica za multinacionalne kompanije Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj, Deklaracija bavi temama socijalne politike.

Deklaracija uspostavlja principe u sledećim oblastima:

- **Zapošljavanje, uključujući:**
 - rastuće mogućnosti i standarde za zapošljavanje
 - promociju jednakih mogućnosti i jednakog tretmana pri zapošljavanju
- **Obuka, uključujući:**
 - adekvatnu obuku za zaposlene u državi domaćinu/prilike za domaće radnike da
 - unaprede svoje iskustvo u odgovarajućim oblastima, npr. radni odnosi, u okviru grupe kao celine
- **Uslovi života i rada, uključujući:**
 - odsustvo plaćanja, beneficija ili uslova rada koji su manje poželjni u odnosu na one koje uživaju uporedni radnici u državi domaćinu
 - odgovarajuće zarade za radnike i njihove porodice kako bi mogli da zadovolje osnovne potrebe
 - efektivno suzbijanje dječjeg rada
 - instrukcije o pojedinačnim opasnostima i odgovarajućim merama bezbednosti kada se uvode novi proizvodi i/ili procesi



- **Radni odnosi, uključujući:**
 - slobodu organizovanja i udruživanja za zaposlene i poslodavce
 - pravo radnika da podnose žalbe bez bojazni od revanšizma

Deklaracija nije obavezujuća, niti predstavlja kodeks ponašanja za kompanije. To je pre *čeklita* ili referentni dokument za kompanije u oblasti društvene odgovornosti. Deklaracija isto tako ne sadrži nikakve mehanizme za primenu ili ulaganje žalbi - što je i ključna razlika u odnosu na Smernice za multinacionalne kompanije Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj. Ipak, ukoliko postoji neslaganje oko primene Deklaracije, strane mogu zahtevati od Međunarodne organizacije rada da obezbedi tumačenje spornih odredaba.

Takođe, u okviru Međunarodne organizacije rada, postoji Kancelarija za pomoć, koja pruža smernice i savete u vezi međunarodnih radnih standarda, kao i Deklaracije.

Kancelarija Međunarodne organizacije rada za pomoć kompanijama u vezi međunarodnih standarda rada

Kancelarija pruža besplatne i poverljive usluge koje pomažu kompanijama da usklade svoje poslovanje sa međunarodnim standardima rada.

Kontakt: assistance@ilo.org ili +41 22 799 62 64



U poređenju sa Smernicama za multinacionalne kompanije Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj, Deklaracija je manje poznata. Ipak, naponi da se njen značaj poveća su u toku, a prepoznato je i da su odredbe Deklaracije (delimično) uvrštene u pomenute smernice i Standard *ISO 26000*. Pored toga, Komunikacija Evropske komisije iz 2011. godine "poziva sve multinacionalne kompanije sa sedištem u Evropi da poštuju Tripartitnu deklaraciju Međunarodne organizacije rada o načelima od značaja za multinacionalne kompanije i socijalnu politiku." U skladu sa navedenim, očekuje se, da će se dići svest o značaju Deklaracije.

Šta su OECD Smernice za multinacionalne kompanije?

Smernice za multinacionalne kompanije Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj predstavljaju preporuke vlada članicama Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj i pridruženih država njihovim multinacionalnim kompanijama za odgovorno poslovno ponašanje u inostranstvu. One tretiraju poslovno ponašanje u deset oblasti: opšte politike, objavljivanje podataka, ljudska prava, zapošljavanje i odnosi između socijalnih partnera, životna sredina, borba protiv mita i iznude, interesi potrošača, nauka i tehnologija, konkurencija i plaćanje poreza.

Šta je suština Smernica za multinacionalne kompanije Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD)?

Multinacionalne kompanije treba da izbegavaju negativan uticaj na sopstvene poslovne aktivnosti, što podrazumeva:

- da ne prouzrokuju negativan uticaj na oblasti uključene u Smernice ili
- da ne doprinose, u značajnijoj meri, bilo kojem takvom negativnom uticaju
- da teže da spreče kršenje odredbi od strane partnera (ovde nije namera da se odgovornost prenese)
- da ohrabre dobavljače da primenjuju odredbe.



Iako je poštovanje Smernica za multinacionalne kompanije Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj od strane multinacionalnih kompanija dobrovoljno, od ovih se očekuje da ispunjavaju preporuke iz Smernica. Štaviše, vlade zemalja članica Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj su se obavezale da će promovisati njihovu primenu. U tom cilju, vlade su se dogovorile da osnuju nezavisne nacionalne agencije (skr. engl. NCP), kako bi promovisale, primenjivale i nadgledale poslovanje u skladu sa Smernicama. Sindikati i nevladine organizacije mogu zatražiti pomoć od nacionalne agencije u svojoj državi, u obliku platforme za posredovanje ili pomirenje u slučaju neslaganja oko primene Smernica. I oni sve više koriste ovaj mehanizam. Važno je napomenuti, da sve nacionalne agencije imaju istu strukturu. Takođe, neke od njih postupaju i po žalbama, koje se tiču Globalnog dogovora.

Smernice se primenjuju na sve delove multinacionalne kompanije, tj. kako na matičnu kompaniju, tako i na njene nezavisne poslovne celine. Ove poslovne celine treba zajednički da rade, i da međusobno pružaju podršku, kako bi omogućile usklađenost sa Smernicama. Smernice nisu isključivo namenjene velikim kompanijama - one se primenjuju i na mala i srednja preduzeća koja su aktivna na međunarodnoj sceni.

Smernice jasno ukazuju da je prvenstvena dužnost kompanije da ista poštuje pozitivne propise države u kojoj posluje. Smernice, niti imaju prvenstvo nad nacionalnim zakonima i odredbama, niti imaju za cilj da pred kompanije stave kontradiktorne zahteve. U državama u kojima su nacionalni zakoni u sukobu sa načelima i standardima predstavljenim u Smernicama, kompanije bi trebalo da nađu načina da se usaglasе sa načelima i standardima iz ovih preporuka u najvećoj mogućoj meri, a da pri tom ne krše pozitivnu regulativu date države.

Obično primena Smernica od strane multinacionalnih kompanija ne podstiče neslaganje. Ali u slučaju kada zainteresovane strane imaju pitanja i žalbe zbog načina na koji ih kompanija primenjuje, one mogu da konsultuju nacionalnu agenciju. Ova nezavisna agencija će analizirati pitanja i uključiti sve relevantne partnere, prateći posebnu proceduru propisanu u Procesnom vodiču. Ona će pomoći stranama, kao platforma za posredovanje ili mirenje, da pronađu rešenje i nastali spor reše mirnim putem. Funkcija mirenja koju imaju nacionalne agencije ima središnje mesto. Cilj je postizanje sporazuma između svih uključenih strana uz podršku agencije.



Ovu proceduru uglavnom koriste sindikati i organizacije civilnog društva, ali i kompanije ili pojedinci imaju pravo da obaveste nacionalnu agenciju o slučajevima potencijalne neusklađenosti sa Smernicama.

Procedura pred nacionalnom agencijom se sastoji od tri faze:

1. predstavljanje problema i odluka o prihvatanju slučaja
2. process
3. zaključivanje procedure.

Države-članice Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj, podstiču svoje multinacionalne kompanije da slede Smernice svuda gde posluju, uzimajući u obzir specifične karakteristike zemlje domaćina. Na multinacionalne kompanije iz država koje nisu članice Organizacije, Smernice, u principu, ne utiču. Ipak, Smernice pozivaju na dijalog sa tim državama, kako bi se obezbedilo da poslovanje njihovih kompanija bude odgovorno. S tim u vezi, upućen je poziv poslovnim asocijacijama iz zemalja članica Organizacije, da doprinesu širenju informacija o Smernicama i u državama koje nisu njene članice.

III. Šta su kodeksi ponašanja i međunarodni okvirni sporazumi?

Korporativni kodeksi ponašanja

Korporativni kodeksi, ili kodeksi ponašanja, su pravila koja kompanije same propisuju kako bi na sistematski način uvrstile vrednosti i načela zaštite životne sredine i zaštite društva u poslovanje kompanije. Mnogi kodeksi ponašanja se takođe odnose i na njen lanac dobavljača. Za razliku od međunarodnih okvirnih sporazuma (više o ovim međunarodnim instrumentima u tekstu koji sledi), kodekse ponašanja obično utvrđuju same kompanije.



Iako se prilično razlikuju, kodeksi ponašanja često uključuju elemente kao što su:

- pozivanje na najvažnije standarde rada Međunarodne organizacije rada (efektivna prevencija eksploatacije dečjeg rada, eliminacija prinudnog rada, sloboda udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje, odsustvo diskriminacije prilikom zapošljavanja i izbora zanimanja na osnovu nacionalnosti, boje kože, religije, etničkog porekla, političkog mišljenja ili pola)
- vezu sa načelima Globalnog dogovora Ujedinjenih nacija
- afirmaciju Univerzalne deklaracije Ujedinjenih nacija o ljudskim pravima
- obavezivanje na zaštitu životne sredine
- adekvatno radno vreme
- standarde bezbednosti i zdravlja na radu
- društveno odgovorno poslovanje
- lanac dobavljača.

Kodeksi ponašanja mogu biti od velike pomoći kompanijama za sistematsko usklađivanje poslovnih politika sa standardima zaštite životne sredine i društvenim standardima. Ali oni moraju biti posebno usmereni na položaj svake kompanije pojedinačno.

Prilikom razvijanja kodeksa ponašanja, veliki broj aspekata mora biti uzet u obzir (npr. kodeksi ponašanja ne mogu imati isto značenje za zemlje koje se razlikuju po pravnim sistemima i tradicijama).

Sektorski kodeksi o zaštiti životne sredine i društvenim pitanjima je okvir načela o kojem su se dogovorili predstavnici kompanija iz tog sektora, a ponekad i sindikati iz tog sektora. Ovaj okvir obično ima za cilj usklađenost sa minimumom društvenih standarda i osnovnim merama zaštite životne sredine. Kada se ovi standardi i mere usvoje, onda se uzimaju u obzir kriterijumi i zahtevi specifični za taj sektor. Putem sektorskog kodeksa, kompanije iz određenog sektora dobrovoljno preuzimaju obavezu da poštuju dogovorene principe, tako da njihovo poslovanje poštuje društvene standarde i ne ugrožava životnu sredinu.



Međunarodni okvirni sporazumi

Kompanije koje su aktivne na međunarodnom nivou su sve više suočene sa zahtevima sindikata da se povinuju međunarodnim okvirnim sporazumima koji važe u celom svetu. Ovi sporazumi se zaključuju između multinacionalne kompanije i međunarodnog sektorskog sindikata, kao što su IndustriALL (Globalna industrijska unija) ili UNI (Union Network International - Međunarodna mreža sindikata). Cilj Međunarodnih okvirnih sporazuma je da se postigne formalni dogovor između međunarodnog sektorskog sindikata i

međunarodno aktivne kompanije. Međutim, ovo dovodi do situacije u kojoj je na jednoj strani sindikalna organizacija koja je aktivna širom sveta i sa širokom bazom članova u mnogim zemljama, dok je na drugoj strani kompanija, koja nije "sektorska organizacija". Po pravilu Međunarodni okvirni sporazumi su zasnovani na osnovnim vrednostima Međunarodne organizacije rada u sveri rada. Pored toga, oni se bave i temama, kao što su: isplata adekvatnih zarada, kreiranje dostojanstvenih uslova rada, bezbednost i zdravlje na radu. Sporazumi se u principu primenjuju isključivo na samu kompaniju, ali oni takođe, u pojedinim slučajevima, obuhvataju i kompanije dobavljače.

Međunarodni okvirni sporazumi za sindikate predstavljaju način da promovišu priznavanje njihove organizacije i prava zaposlenih na globalnom nivou, naročito u regionima i državama gde nacionalno zakonodavstvo nije adekvatno ili se ne primenjuje. Kroz ove sporazume, sindikati dobijaju nove mogućnosti za vršenje uticaja na nivou kompanije.

Svetska konferencija IndustriALL-a o međunarodnim okvirnim sporazumima i sindikalnim mrežama, održana je 17 - 18. oktobra 2012. godine u Frankfurtu na Majni.

Tom prilikom je pomoćnik generalnog sekretara ove unije, Kemal Ozkan istakao: *"Moramo ciljno da biramo kompanije radi izgradnje mreže i prave globalne sindikalne solidarnosti. Onda će globalni sindikat moći da kreira infrastrukturu uz puno uključivanje svih pojedinačnih organizacionih jedinica kao pravih vlasnika mreže."*



Za kompanije, mogući benefiti od međunarodnih okvirnih sporazuma, ogledaju se u poboljšanju dijaloga sa sindikatima, što može predstavljati prednost posebno u zemljama gde ovakav dijalog ne postoji na lokalnom nivou. Štaviše, međunarodni okvirni sporazum može pomoći u jačanju korporativnog identiteta i kohezije kompanije koja posluje u različitim geografskim područjima. Međunarodni okvirni sporazum može uvećati vrednost kompanije na berzi, u slučaju kada investitori posebnu pažnju obraćaju na uticaj njenog poslovanja na društvo i životnu sredinu. Sa međunarodnim okvirnim sporazumima, kompanije prihvataju nova obavezujuća pravila, a predloženi nacrti sporazuma često uključuju ozbiljne pravne posledice koje se mogu prepoznati i izbeći kroz temeljno razmatranje pre nego što je sporazum potpisan.

Sindikati vide ove međunarodne sporazume kao novi instrument u industrijskim odnosima na međunarodnom nivou, koji je u potpunosti obavezujući za kompanije. Iz tog razloga, potreba izgradnje pozitivnog imidža u javnosti ne bi nipošto trebala da bude glavni razlog zaključivanja ovih sporazuma, budući da oni podrazumevaju dugoročnu posvećenost, koja sa sobom nosi i pravne obaveze.

Međunarodni standardi rada

Međunarodni standardi rada (engl. International Labour Standard, skr. *ILS*) predstavljaju pravne instrumente, donete od strane članica Međunarodne organizacije rada na Međunarodnoj konferenciji rada (engl. International Labour Conference, engl. skr. *ILC.*), koji utvrđuju međunarodna pravila o socijalnim uslovima i uslovima rada. To su ili Konvencije koje su pravno obavezujuće nakon što ih zemlje članice Međunarodne organizacije rada ratifikuju ili Preporuke, koje se koriste kao neobavezujuće smernice.

Osam konvencija se smatra "osnovnim" i one se odnose na sledeće oblasti, koje predstavljaju i osnovna načela i prava na radu: sloboda udruživanja i kolektivnog pregovaranja, eliminacija prinudnog rada, zabrana dečjeg rada, zabrana diskriminacije pri zapošljavanju i izboru zanimanja. Načela sadržana u ovim konvencijama, sastavni su deo Tripartitne deklaracije Međunarodne organizacije rada o osnovnim načelima i pravima na radu (1998).



Oblasti na koje se odnose ostali međunarodni standardi rada su:

- bezbednost i zdravlje na radu
- zarade/radno vreme
- politika zapošljavanja, unapređenje i sigurnost zaposlenja
- specifične kategorije radnika
- obuka i razvoj veština
- administracija rada i inspekcije
- zaštita materinstva i socijalna sigurnost
- autohtone nacionalne manjine i plemenski narodi
- radnici migranti.

Međunarodni standardi rada se odnose na zemlje članice Međunarodne organizacije rada, a ne na kompanije. Nakon ratifikacije konvencije, vlade su u obavezi da je sprovode i primenjuju kroz nacionalno zakonodavstvo. Kompanija se, međutim, može pozivati ili na standarde iz konvencija ili na Tripartitnu deklaraciju o osnovnim načelima i pravima na radu. U nekim slučajevima, kompanija ne samo da može da se pozove na ove instrumente, već i da se obaveže "da će sprovoditi" ili "poslovati u skladu sa" načelima sadržanim u njima. Međunarodni standardi rada postaju deo politike i poslovne prakse kompanije ne samo kroz primenu nacionalnog zakonodavstva, koje je usklađeno sa konvencijama i preporukama Međunarodne organizacije rada, već sve više i kroz kodekse ponašanja i međunarodne okvirne sporazume.

Imajući u vidu snažnu vezu između međunarodnih radnih standarda i različitih, ranije pomenutih inicijativa kompanija, od ključne je važnosti za kompanije koje potpisuju međunarodne okvirne sporazume ili se obavežu na poštovanje određenog kodeksa ponašanja, da budu svesne tačnog sadržaja načela koja su njima obuhvaćena, pogotovo zato što pravne posledice tog obavezivanja nisu jasne bez temeljne analize.

Kancelarija Međunarodne organizacije rada za pomoć kompanijama u primeni međunarodnih standarda rada

Kancelarija nudi besplatne usluge poverljive prirode koje mogu pomoći kompanijama u usklađivanju svog poslovanja sa međunarodnim standardima rada.

Kontakt: assistance@ilo.org ili +41 22 799 62 64



Šta treba uzeti u obzir kada su u pitanju kodeksi o društveno odgovornom poslovanju i međunarodni okvirni sporazumi?

Svaka situacija je različita. Sledeće tačke se stoga mogu smatrati manje ili više relevantnim u zavisnosti od situacije:

- Odluku o usvajanju kodeksa ponašanja ili okvirnog sporazuma mora doneti najviše rukovodstvo kompanije. Ako je odluka pozitivna, svi ključni sektori u kompaniji moraju biti uključeni od početka do kraja procesa zato što se u ovim instrumentima često spominju osetljiva pitanja u vezi sa radnim zakonodavstvom, ljudskim resursima i politikom zarada.
- Pre zaključivanja sporazuma, mora se pažljivo izmeriti odnos troškova i koristi. Potrebno treba imati na umu da zaključeni međunarodni okvirni sporazum zahteva dodatne resurse (npr. za monitoring, ispunjavanje obaveze izveštavanja i sastanaka na međunarodnom nivou sa predstavnicima sindikata). Takođe, ovaj sporazum može dovesti i do prekograničnih kolektivnih sindikalnih akcija, kao što su npr. štrajkovi solidarnosti.
- Veoma je važno da kompanije budu u koordinaciji sa svojim predstavništvima u drugim zemljama pre nego što zakluče međunarodni okvirni sporazum, kako bi se situacija i pravne posledice razmotrili i na lokalnom nivou.
- Obezbediti da obaveze koje proističu iz sporazuma/kodeksa ponašanja budu primenljive i "na terenu", te da očekivanja koja nameće zaključeni dokument, mogu biti realno ispunjena.
- U slučaju kodeksa ponašanja, cilj mora biti jasan: da je to izjava o ključnim vrednostima i načelima kompanije, ili je to pak kodeks ponašanja sa specifičnim odredbama za zaposlene, koji možda takođe moraju biti potpisnici ovog dokumenta.
- U slučaju međunarodnih okvirnih sporazuma, moraju se analizirati moguće implikacije u odnosu na lokalne sindikate. Šta se dešava u slučaju da lokalni sindikati nisu članovi međunarodne konfederacije sindikata koja zaključuje sporazum? Šta se dešava ukoliko zaposleni žele da se priključe nacionalnoj konfederaciji sindikata koja nije član međunarodnog sektorskog sindikata?



- Kakav je pravni status okvirnog sporazuma/kodeksa ponašanja u odnosu na različite delove nacionalnog zakonodavstva? Kakav je status sporazuma/kodeksa ponašanja u slučaju pravnog sukoba?
- U slučaju samo-nametnute ugovorne obaveze plaćanja "fer zarada" i rada u "adekvatno radno vreme", potrebno je pojasniti šta se tačno podrazumijeva pod pojmom "fer" i "adekvatno". Kako lokalni sporazumi gledaju na ova pitanja? Da li postoje zakonske obaveze? Ako ne, ko i kako utvrđuje uslove rada?
- U čemu se sastoje obaveze konsultovanja i informisanja na međunarodnom nivou? Posledice ovih obaveza treba da budu jasne.
- Može li obaveza omogućavanja kolektivnog pregovaranja biti ispunjena u drugačijim okolnostima na lokalnom nivou? Kakvi su zakonom propisani okvirni uslovi i korporativna praksa u različitim zemljama?
- Šta se dešava kada sporazum prestane da važi? Da li kompanija može sama doneti odluku da ga ne obnovi?
- Koje obaveze nastaju za kompanije dobavljače prema predmetnom sporazumu? Kako one mogu biti ispunjene?
- Konvencije Međunarodne organizacije rada se odnose na države. Šta za kompaniju znači obaveza usklađivanja poslovanja sa konvencijama? Šta se dešava ukoliko su nacionalni zakoni suprotni pojedinim konvencijama Međunarodne organizacije rada? Da li se kompanija može smatrati odgovornom u ovom slučaju?



Prvi izvor informacija za utvrđivanje koje države su imale navodne probleme u primeni konvencija Međunarodne organizacije rada, jesu izveštaji Komiteta za slobodu udruživanja i Komiteta za primenu standarda Međunarodne organizacije rada. U ovom smislu, potrebno je istaći da to, što se jedna država našla u izveštaju Komiteta za primenu standarda, ne znači automatski da je ta država prekršila konvenciju. Takođe, osiguravajuće konsultantske kuće, aktivne na međunarodnom nivou (npr. Atradius i Euler Hermes), nude detaljne informacije i savete o političkim rizicima. Stoga bi od pomoći kompanijama bilo da od ovih kuća unapred pribave informacije o situaciji u određenoj zemlji. Iste informacije bi se mogle dobiti i od ambasada.

IV. Uključivanje zainteresovanih strana i izveštavanje - šta se mora uzeti u obzir?

Uključivanje zainteresovanih strana

Uključivanje zainteresovanih strana je ključni element društveno odgovornog poslovanja. Standard *ISO 26000*, navodi da: "organizacija treba da utvrdi u čijem interesu su njene odluke i aktivnosti (kako bi razumela njihov uticaj) i na koji način da se prema njima odnosi". Štaviše, Rukovodna načela Ujedinjenih nacija o poslovanju i ljudskim pravima u Načelu 18. zahtevaju da kompanije izvrše "...iskrene konsultacije sa grupama na koje njihove odluke i aktivnosti mogu potencijalno da utiču i sa ostalim relevantnim zainteresovanim stranama, shodno veličini kompanije, prirodi i kontekstu u kom posluje".

Smernice *ISO 26000* o uključivanju zainteresovanih strana obuhvataju:

- Razvoj *fer* i odgovarajućeg procesa zasnovanog na uključivanju najrelevantnijih zainteresovanih strana.
- Interes (ili interesi) organizacija ili pojedinaca prepoznatih kao zainteresovane strane treba da budu iskreni.



- Proces identifikacije zainteresovanih strana treba da utvrdi da li su oni već bili ili da li postoji mogućnost da budu pod uticajem bilo koje odluke ili aktivnosti. Tamo gde je to moguće i praktično izvodljivo, potrebno je uključiti najreprezentativnije organizacije koje reflektuju te interese.
- Efektivno uključivanje zainteresovanih strana, bazira se na *dobroj veri* i ide dalje od odnosa sa javnošću.
- Prilikom uključivanja zainteresovanih strana, organizacija ne bi trebalo da daje prednost jednoj organizovanoj grupi samo zato što ova ima više "prijateljski" stav ili podržava ciljeve organizacije više u odnosu na drugu grupu.
- Organizacija treba da zanemari uključivanje zainteresovanih strana samo zato što oni nisu dovoljno "glasni".
- Organizacija treba da kreira ili podržava određene grupe kako bi se odao utisak da postoji partnerski dijalog kada takozvani partner nije zaista nezavisan. Iskreni dijalog zainteresovanih strana podrazumeva nezavisne učesnike i transparentno iskazivanje finansijske i slične podrške.
- Organizacija treba da bude svesna efekata svojih odluka i aktivnosti na interese i potrebe svojih zainteresovanih strana. Mora uzeti u obzir njihove različite kapacitete i potrebe da kontaktiraju organizaciju i uključe se u dijalog sa njom.
- Uključivanje zainteresovanih strana utoliko više ima smisla ukoliko ga karakterišu sledeći elementi: svrha uključivanja je jasna; identifikovani su interesi zainteresovanih strana; veza koju ovi intreresi uspostavljaju između organizacije i zainteresovanih strana je direktna ili važna; interesi zainteresovanih strana su relevantni i značajni za održiv razvoj, i zainteresovane strane imaju na raspolaganju neophodne informacije da bi razumele i donele svoje odluke.



Autohtone nacionalne manjine

Smatra se da su autohtone nacionalne manjine naročito ranjiva grupa jer su, kao što navodi Standard *ISO 26000*, iskusile sistematičnu diskriminaciju koju je nosila kolonizacija, oduzimanje zemlje, status drugačiji od ostalih državljana, kršenje ljudskih prava. Zaštita prava autohtonih nacionalnih manjina i plemenskih naroda i njihovo uključivanje u proces donošenja odluka koje direktno utiču na njih, je važno pitanje od značaja za poslodavce.

Postoji niz međunarodnih instrumenata koji se bave pravima autohtonih nacionalnih manjina, naročito Konvencija br. 169 Međunarodne organizacije rada, kao i Deklaracija Ujedinjenih nacija o pravima autohtonih nacionalnih manjina. Oba instrumenta su usmerena ka vladama. Konvencija br. 169 je dobila snažnu podršku poslodavaca. Ova konvencija se smatra veoma dobrim instrumentom socijalnog dijaloga koji ima za cilj da zaštiti prava autohtonih nacionalnih manjina, ali takođe ima potencijal da ostvari pravi pozitivni efekat na stvaranje ekonomskog i društvenog okruženja koje pogoduje investicijama i kreiranju zapošljavanja.

Pravo na konsultacije i učešće u procesu donošenja odluka predstavljaju temelj Konvencije br. 169 i osnovu za primenu šireg obima prava datih u Konvenciji. Za razliku od Deklaracije Ujedinjenih nacija o pravima autohtonih nacionalnih manjina, Konvencija br. 169 je zakonski obavezujuća za države koje su je ratifikovale. 2011. godine Komitet eksperata Međunarodne organizacije rada je dao sledeće objašnjenje o obavezi da se vrše konsultacije prema Konvenciji br. 169:

- 1) Konsultacije moraju da budu formalne o svemu i sprovedene u *dobroј veri*; ovde mora postojati iskren dijalog između vlada i autohtonih nacionalnih manjina i plemenskih naroda koji karakterišu komunikacija i razumevanje, uzajamno poštovanje, *dobra vera* i iskrena želja da se postigne sporazum; moraju se uspostaviti odgovarajući proceduralni mehanizmi na nacionalnom nivou i oni moraju biti u obliku koji odgovara okolnostima;



- 2) Konsultacije se moraju sprovoditi kroz reprezentativne institucije autohtonih nacionalnih manjina i plemenskih naroda, imajući u vidu zakonske i administrativne mere; konsultacije se moraju sprovoditi sa ciljem postizanja sporazuma ili saglasnosti o predloženim merama.

Konsultacije *pro-forme* ili puko informisanje, ne ispunjavaju zahteve Konvencije. U isto vreme, takve konsultacije ne podrazumevaju pravo *veta*, niti je nužno da rezultat konsultacija bude postizanje sporazuma ili saglasnosti.

Dečji rad

Prema proceni Međunarodne organizacije rada, uprkos činjenici da je broj dece na svetu koja su predmet dečjeg rada opao za jednu trećinu od 2.000. godine, još uvek je njih 168 miliona predmet dečjeg rada, od čega je više od polovine - 85 miliona - na rizičnim radnim mestima. Stoga je eliminacija dečjeg rada i dalje goruće pitanje. Deca koja ne idu u školu zato što moraju da rade ne samo da gube detinjstvo, već će verovatno biti na marginama tržišta rada. Štaviše, to će sputavati razvoj zajednica i za kompanije neće biti neophodnih veština.

Postoje različite vrste dečjeg rada. S tim u vezi, Međunarodna organizacija rada, kaže: "Ne treba svaki dečji rad klasifikovati kao dečji rad koji treba eliminisati. Učešće dece ili adolescenata u radu koji ne utiče na njihovo zdravlje i lični razvoj ili ne ometa njihovo školovanje se generalno smatra kao nešto pozitivno. Ovo uključuje aktivnosti kao što su pomoć roditeljima u kućnim poslovima, pomoć u porodičnom poslu ili zarađivanje *džeparca* van nastave i tokom raspusta."

Vrsta dečjeg rada koju treba eliminisati se definiše kao rad koji lišava decu njihovog detinjstva, potencijala i dostojanstva, i koji je štetan po njihov fizički i mentalni razvoj, uključujući ometanje njihovog obrazovanja.



Štaviše, Međunarodna organizacija rada, razlikuje dečji rad i najgore oblike dečjeg rada. Ovo razlikovanje je dato u Konvenciji br. 182 Međunarodne organizacije rada protiv najgorih oblika dečjeg rada. Član 3. Konvencije glasi:

"U svrhu ove Konvencije, termin "najgori oblici dečjeg rada" podrazumeva:

- a) sve oblike ropstva ili prakse slične ropstvu, kao što su prodaja ili trgovina decom, dužničko ropstvo i kmetstvo i prinudni ili obavezni rad, uključujući prinudnu ili obaveznu regrutaciju dece za korišćenje u oružanim sukobima;
- b) korišćenje, nabavljanje ili nuđenje dece za prostituciju, proizvodnju pornografije ili pornografske aktivnosti;
- c) korišćenje, nabavljanje ili nuđenje dece za nezakonite aktivnosti, naročito za proizvodnju i trgovinu droge, kao što je definisano u relevantnim međunarodnim sporazumima;
- d) rad za koji postoji, po njegovoj prirodi ili prirodi okolnosti u kojima se obavlja, verovatnoća da će štetiti zdravlju, bezbednosti ili moralu dece."

Za mnoge velike i multinacionalne kompanije, rizik od dečjeg rada može biti manje izržen u njihovim sopstvenim objektima, ali može više preovladavati u njihovim lancima dobavljača. Međutim, prema Rukovodnim načelima Ujedinjenih nacija o poslovanju i ljudskim parvima, od kompanije se očekuje da preduzme akcije radi ublažavanja rizika od negativnog uticaja, koji se može nastaviti ili ponovo pojaviti kada je kompanija dovedena u vezu sa dečjim radom kroz svoje poslovanje, proizvode ili usluge putem poslovnog odnosa.

Međunarodna organizacija rada je zajedno sa Međunarodnom organizacijom poslodavaca, proklamovala četiri glavna načela u vezi sa dečjim radom:

1. Shvatite posledice sopstvenih postupaka. Žurba da se ispune zahtevi zakona ili kupaca može dovesti do negativnih, nenamernih posledica po decu i njihove porodice. Mislite na njihovu dobrobit, ukoliko kreirate radno mesto na kojem nema prostora dečjem radu.
2. Budite radije proaktivni nego reaktivni: nemojte čekati da vam se kaže ili



da budete prinuđeni da smanjite dečji rad. Budite proaktivni i smanjite dečji rad kroz interne napore ili rad sa organizacijama koje vam mogu pomoći. Uključite to u spisak aktivnosti u strateškom planu kompanije. Proaktivan stav u nalaženju rešenja znači da će kompanija izbeći loš publicitet u medijima, kazne od strane vlade i diktiranje uslova od strane kupaca. Pored toga, eliminacija dece iz rada traži vreme i planiranje. Biti proaktivan, znači da kompanija ima veće šanse da ovaj proces pažljivo planira.

3. Sarađujte sa drugima: mnoge lokalne ili međunarodne organizacije ili koalicije su formirane u cilju borbe protiv dečjeg rada. Ove grupe mogu da pomognu kompaniji da osmisli odgovoran program. Druge grupe mogu da pomognu u nadzoru praksi u radu i uspostavljanju kodeksa ponašanja.
4. Radite u okviru vaše sfere uticaja: kompanije su odgovorne za svoja radna mesta, ali one takođe mogu ostvariti uticaj i van njih. One mogu da podstaknu ili čak pomognu dobavljačima da smanje dečji rad; mogu da rade sa drugim organizacijama u kreiranju svesti o tome; mogu da podrže šire programe u cilju razvoja obrazovnih institucija za decu školskog uzrasta i dr.

Decembra 2015. godine Međunarodna organizacija poslodavaca i Međunarodna organizacija rada su predstavili: "ILO - IOE Smernice o dečjem radu", koji je dostupan na sledećem linku:

http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/child_labour/EN/_2015-12-16__ILO-IOE_Child_Labour_Guidance.pdf.

Prinudni rad

Iako je prinudni rad, bez izuzetka, osuđen i zabranjen, i mnogi veruju da ga više nema, postoje dokazi da je ovaj problem u svetu i dalje prisutan, u različitim oblicima: Međunarodna organizacija rada, procenjuje da su skoro 21 milion ljudi žrtve prinudnog rada širom sveta rada.



Prinudni rad ima različite oblike, uključujući dužničko ropstvo, trgovinu ljudima i druge oblike modernog ropstva. Na međunarodnom nivou, pojam "prinudni rad" je definisan u Konvenciji br. 29 Međunarodne organizacije rada o prinudnom radu (1930), kao "svaki rad ili usluga koji se zahteva od nekoga pod pretnjom bilo kakve kazne i za koji se ta osoba nije dobrovoljno ponudila".

Konvencija br. 29 je podržana Konvencijom br. 105 Međunarodne organizacije rada o zabrani prinudnog rada (1957), koja navodi da se prinudni rad, kako je definisan u Konvenciji br. 29, nikada ne može koristiti kao sredstvo političke prinude, u cilju ekonomskog razvoja, diskriminacije, radne discipline ili kao kazna za učešće u štrajku.

Međunarodna konferencija rada je 2014. godine usvojila Protokol koji dopunjuje Konvenciju o prinudnom radu br. 29. Njegova svrha je da definiše sveobuhvatniji pristup prinudnom radu fokusiranjem na prevenciju, zaštitu i pravni lek - pitanja koja nisu obrađena u Konvenciji br. 29. Protokol takođe ima za cilj da ukine trgovinu ljudima koja je rezultat prinudnog rada. Protokol uz Konvenciju o prinudnom radu, prati i Preporuka koja daje tehničke smernice za primenu Protokola. Priroda ovih instrumenata je sledeća:

- Protokol je međunarodni sporazum i podleže ratifikaciji. On kreira zakonsku obavezu za državu koja ga ratifikuje, a mogu ga ratifikovati samo one članice koje su ratifikovale Konvenciju o prinudnom radu br. 29;
- Preporuka nema obavezujuću snagu i ne podleže ratifikaciji. Ona daje smernice nacionalnoj politici, zakonodavstvu i praksi.

Protokol i Preporuka imaju veoma inkluzivan pristup i stavljaju poseban naglasak na uključivanje i podršku od poslodavačkih organizacija i kompanija. Član 1. Protokola, na primer, navodi da nacionalni akcioni planovi treba da budu izrađeni u konsultaciji sa poslodavačkim i sindikalnim organizacijama. Član 2. Protokola poziva na podršku prilikom dubinske analize poslovanja i javnog i privatnog sektora, u cilju prevencije i reagovanja na rizike od prinudnog rada. Protokol i Preporuka otvaraju nove mogućnosti za kompanije da budu potpuno uključene u kreiranje državnih politika u vezi prinudnog rada, i da dobiju podršku, neophodnu u ispunjavanju očekivanja, koja su pred njih stavljena.



Šta kompanije mogu da urade u vezi sa prinudnim radom?

Međunarodna organizacija rada je utvrdila 10 Načela za poslovne lidere u cilju borbe protiv prinudnog rada i trgovine ljudima. Načela daju okosnicu određenih koraka koje mogu da preduzmu kompanije i poslodavci u vezi ovog pitanja:

1. Potrebno je definisati jasnu i transparentnu politiku kompanije, uz navođenje mera koje treba preduzeti radi prevencije od prinudnog rada i trgovine ljudima. Pojasnite da se politika primenjuje na sve kompanije uključene u proizvodni ciklus kompanije i lanac dobavljača;
2. Obučite zaposlene, one koji vrše kontrolu usklađenosti i revizore, tako da mogu da identifikuju prinudni rad u praksi i da traže odgovarajuće pravne lekove;
3. Obezbedite redovne informacije za akcionare i potencijalne investitore, kako biste ih privukli vašim proizvodima i uslugama u vezi kojih postoji jasno i održivo obavezivanje na poštovanje etičkih principa u poslovanju koji uključuju prevenciju od prinudnog rada;
4. Promovišite sporazume i kodekse ponašanja koji su zaključeni na nivou sektora (npr. poljoprivrede, građevinarstva, tekstila), uz navođenje oblasti u kojima postoji rizik od prinudnog rada i preduzmite odgovarajuće pravne lekove;
5. Postupajte sa radnicima-migrantima korektno. Pažljivo nadzirite agencije koje upućuju zaposlene, naročito preko granice, stavljajući na crnu listu one za koje je poznato da imaju praksu zloupotrebe rada i prinudnog rada;
6. Proverite da li svi zaposleni imaju pisane ugovore, na jeziku koji mogu lako da razumeju, navodeći njihova prava u vezi isplate zarada, prekovremenog rada, zadržavanja ličnih dokumenata, i druga pitanja kojima se vrši prevencija prinudnog rada;
7. Podržite nacionalne i međunarodne događaje na kojima učestvuju akteri u poslovanju, ukazujući na potencijalne problematične oblasti i deleći



primere dobre prakse sa drugima;

8. Dajte doprinos programima i projektima radi pružanja pomoći, kroz stručno obrazovanje i druge odgovarajuće mere, žrtvama prinudnog rada i trgovine ljudima;
9. Gradite mostove među vladama, zaposlenima, institucijama zaduženim za kontrolu sprovođenje zakona i inspekcijama rada, uz promovisanje saradnje u akciji protiv prinudnog rada i trgovine ljudima;
10. Pronađite inovativna sredstva da nagradite dobru praksu, u sprezi sa medijima.

Migranti su naročito izloženi riziku od prinudnog rada. Rizici uključuju obmanu o prirodi i uslovima rada, zadržavanje pasoša, nezakonita umanjivanja zarada i dugovanja.

V. Transparentnost i izveštavanje o održivosti

Od kompanija se sve više traži da transparentno i otvoreno izveštavaju o svom odnosu prema društvu i životnoj sredini. Pritisak na kompanije od strane političara, potrošača i nevladinih organizacija u ovom pogledu je sve veći. Danska, Francuska i Velika Britanija su među evropskim zemljama koje su donele zakonodavni okvir o izveštavanju. Takođe, na nivou Evropske unije, usvojena je regulativa o objavljivanju informacija ne-finansijske prirode.



Regulativa EU o objavljivanju nefinansijskih informacija

U Inoviranoj strategiji Evropske unije o društvenoj odgovornosti kompanija 2011-2014 (iz oktobra 2011. godine), Evropska komisija najavila je "predstavljanje zakonskog predloga o transparentnosti informacija o odnosu prema društvu i životnoj sredini od strane kompanija koje posluju u svim privrednim granama. " Nadalje, 16. aprila 2013. godine, Evropska komisija je objavila Predlog direktive o nefinansijskom izveštavanju, da bi 26. februara 2014. godine, bio postignut politički dogovor između Evropskog parlamenta i Saveta o odredbama ove direktive. Odredbe o nefinansijskom izveštavanju su integrisane u Direktivu o računovodstvu Evropske unije (2013/34/EU), koja je usvojena 26. juna 2013. godine. One podrazumevaju sledeće:

- Nove odredbe primenjuju se na "pravne subjekte od javnog interesa" sa više od 500 zaposlenih. Subjekti od javnog interesa su kompanije poput javnih preduzeća, banaka i osiguravajućih kuća. Na državama članicama je da odrede koja preduzeća su "od javnog značaja, shodno prirodi njihovih aktivnosti, veličini i broju zaposlenih" (uvodna klauzula). Stoga su mala i srednja preduzeća izuzeta od nove obaveze izveštavanja. Direktiva se odnosi na nekih 6.000 pravnih subjekata od javnog interesa u Evropskoj uniji.
- Direktiva od preduzeća iz Evropske unije zahteva da, svake godine, u okviru godišnjeg izveštaja ili u posebnom izveštaju o održivosti, sačine izjavu o:
 - Pitanjima koja se tiču zaštite životne sredine, odnosa prema društvu i prema zaposlenima,
 - Poštovanju ljudskih prava,
 - Anti-korupciji i mitu.



- Nefinansijska izjava će morati da obuhvati opis politika kompanije, rezultate tih politika i glavne rizike koje ona sa sobom nosi.
- Nadalje, kompanije će morati da izveštavaju o:
 - Sprovedenim procesima dubinske analize poslovanja u vezi sa različitim temama (npr. zaštita životne sredine, odnos prema društvu i zaposlenima),
 - Poslovnim vezama, "kada je to relevantno i srazmerno...koje mogu imati štetne posledice",
 - Nefinansijskim ključnim indikatorima poslovanja.
- U slučaju da kompanija ne sprovodi politike u vezi sa navedenim, moraće da objasni razlog za to. Međutim, postoji klauzula koja kompanijama daje mogućnost da pod određenim okolnostima, nemaju obavezu otkrivaja osetljivih poslovnih informacija.
- Revizori mogu da proveravaju samo da li su nefinansijske informacije dostavljene - bez provere konzistentnosti ili davanja mišljenja. Međutim, državama članicama je ostavljena mogućnost da uvedu proveru konzistentnosti.
- Kad je u pitanju raznovrsnost u administrativnim, upravljačkim i nadzornim telima kompanije, od velikih kompanija će se tražiti da dostave informacije, kao deo izjave o korporativnom upravljanju, o politikama raznovrsnosti kao, na primer, u pogledu:
 - starosti
 - pola,
 - obrazovnog profila i profesionalnog iskustva.
- Izjave će sadržati ciljeve politika, način nene primene i rezultate.
- Kompanije koje ne sprovode politiku raznovrsnosti moraće da objasne zašto.



- Revizori proveravaju da li su dostavljene nefinansijske informacije.
- Evropska komisija će pripremiti neobavezujuće smernice, uključujući opšte i sektorske nefinansijske ključne indikatore učinka u roku od dve godine od usvajanja Direktive.
- Države članice imaju rok od dve godine da odredbe Direktive ugrade u nacionalno zakonodavstvo. Prelazni period za ugradnju trajeće godinu dana. To znači da će zakonska obaveza velikih evropskih kompanija u pogledu nefinansijskog izveštavanja stupiti na snagu 2017. godine.

Očekivanja u vezi korporativne transparentnosti su takođe izražena i na međunarodnom nivou. Rukovodna načela Ujedinjenih nacija o poslovanju i ljudskim pravima, kažu: "kompanije treba da budu spremne da izveste javnost (na koji način se odnose prema svom uticaju na ljudska prava), posebno kada brigu izraze pogođene zainteresovane strane ili neko drugi u njihovo ime. Poslovni subjekti čije poslovanje ili kontekst u kom posluju predstavljaju rizik u smislu ozbiljnog ugrožavanja ljudskih prava, moraju formalno da izveste o tome na koji način se odnose prema tim rizicima. U svakom slučaju, izveštaj treba:

- A. da bude u onoj formi i onoliko čest tako da odražava uticaje kompanije na ljudska prava, a dostupan ciljnoj publici;
- B. da obezbedi informacije koje su dovoljne da se proceni adekvatnost odgovora kompanije na određene uočene uticaje na ljudska prava;
- C. zauzvrat da ne predstavlja rizike po pogođene zainteresovane strane, zaposlene i legitimne zahteve poslovne tajne. "

Štaviše, *ISO 26000* navodi da "kompanija treba, u odgovarajućim intervalima, da izveštava zainteresovane strane na koje utiče, o svom učinku u oblasti društvene odgovornosti. [...] Prilikom izveštavanja zainteresovanih strana, kompanija treba da uključi informacije o svojim ciljevima i učinku u vezi suštinskih tema i relevantnih pitanja iz oblasti društvene odgovornosti. Ona treba da opiše kako i kada su zainteresovane strane bili uključene u izveštavanje kompanije o društvenoj odgovornosti. Takođe, kompanija treba da pruži *fer* i kompletnu sliku o



svom angažovanju u oblasti društvene odgovornosti, uključujući dostignuća i neuspehe i načinima na koje će na te neuspehe biti odgovoreno.

Osim kroz zakone i običajnu praksu, kompanije se podstiču da izrađuju izveštaje o održivosti iz različitih razloga koji podrazumevaju da transparentnost, kada je u pitanju društveno odgovorno poslovanje, može pomoći u izgradnji poverenja klijenata, zaposlenih i lokalne zajednice, kao i u jačanju ugleda kompanije. Ovo je važno jer:

- Poverenje vezuje postojeće klijente i pomaže privlačenju novih u B2P (biznis - potrošač) i B2B (biznis - biznis) transakcijama.
- Poverenje jača pozitivnu sliku o kompaniji kod lokalne zajednice i stvara dobru osnovu za rešavanje sporova na uspešan i konstruktivan način.
- Poverenje pomaže kompaniji da privuče najbolje *mozgove* i zadrži postojeće zaposlene.
- Nadalje, transparentnost ima svoje unutrašnje efekte i može da pomogne u identifikaciji poslovnih pretnji i optimizaciji procesa. Na finansijskim tržištima, društveni i ekološki učinak kompanije sve više igra ulogu u uspostavljanju njene flotacione i tržišne vrednosti.

Poslovni benefiti od društveno odgovornog poslanja i izveštavanja o društveno odgovornom poslovanju razlikuju se od jedne do druge kompanije, i njihova procena se mora vršiti od slučaja do slučaja. U zavisnosti od veličine, sektora ili posebnih zahteva različitih ciljnih grupa, kompanije takođe koriste transparentnost o društveno odgovornom poslovanju na različite načine. Pitanje transparentnosti u pogledu društveno odgovornog poslovanja je složeno koliko i samo pitanje istog.



Transparentno izveštavanje

Postoji više načina da kompanija izveštava o društveno odgovornom poslovanju interno i eksterno. U zavisnosti od kompanije i relevantnih ciljnih grupa, razlikuje se i način na koji treba izveštavati:

- Mala i srednja preduzeća, koja imaju mali broj zaposlenih i čvrste korene u lokalnoj zajednici, često moraju da izveštavaju na neformalan način kako bi preneli informacije o svojoj društvenoj odgovornosti. Zaposleni, potrošači i lokalna zajednica poznaju poslodavca lično i znaju kakvo je poslovanje i posvećenost njegovog preduzeća. Informacija se prenosi neformalno kroz direktne kontakte.
- U odnosima među kompanijama i na finansijskom tržištu (društveno odgovorno investiranje), transparentnost se postiže odgovaranjem na ciljna pitanja. Kompanije-klijenti i fondovi za društveno odgovorno investiranje kontaktiraju svoje dobavljače i dostavljaju im upitnike o njihovoj društvenoj odgovornosti i ponašanju. Ne postoji generalno priznat i standardizovan upitnik ili procedura za procenu. Najuticajniji investitori su sve više zainteresovani za podatke koje kompanije objavljuju. Pored toga, kompanijama sve više pitanja o korporativnom ponašanju postavljaju subjekti koji se bave istraživanjem, nevladin sektor, udruženja potrošača, kao i građani samostalno.
- U odnosu između kompanije i potrošača, kompanije ulažu znatne napore kroz dodatne dobrovoljne informacije na pakovanju, etiketi ili u direktnoj komunikaciji sa potrošačima, kako bi im pružili informacije o proizvodu i procesu proizvodnje. Putem internet-sajtova, društvenih mreža, kontakt formulara, mejlova ili telefona, potrošači i kompanije su u bliskom međusobnom kontaktu i kompanije demonstriraju transparentnost u vezi svog ponašanja prema društvu i životnoj sredini. U ovom kontekstu, legitimno je pravo kompanija da budu transparentne u oblasti društveno odgovornog poslovanja, kako bi izgradile svoj profil i *imidž*, i kako bi na osnovu društveno odgovornog poslovanja privukle klijente.
- Kompanije organizuju radionice da bi ostvarile kontakt sa zainteresovanim stranama, upoznale ih sa svojim aktivnostima i razgovarale o društvenim problemima i pitanjima zaštite životne sredine. Preko informacija



dostavljenih medijima, kompanije izveštavaju o novim aktivnostima, inicijativama i projektima. Kroz kanale interne komunikacije, kompanije redovno informišu zaposlene. Pored toga, sve više kompanija sačinjava izveštaj o društveno odgovornom poslovanju ili izveštaj o održivosti, u kojem iznose svoj odnos prema društvu i prema životnoj sredini. Na kraju, one same prezentuju svoja iskustva o društveno odgovornom poslovanju na internet-sajtovima, u kompilacijama primera dobre prakse i putem direktnih razgovora. U okviru Globalnog dogovora Ujedinjenin nacija, kompanije sačinjavaju sopstveni izveštaj o napretku u primeni načela Globalnog dogovora.

Integrisano izveštavanje

- Integrisano izveštavanje ima za cilj da integriše finansijske i ne-finansijske informacije u jedan izveštaj kako bi se dao celovitiji prikaz kompanije. Ideja potiče od Međunarodnog saveta za integrisano izveštavanje (engl. International Integrated Reporting Council, engl. skr. IIRC) - globalne koalicije regulatora, investitora, kompanija, subjekata koji postavljaju standarde, računovođa i nevladinih organizacija, sa misijom da se uspostavi integrisano izveštavanje i razmišljanje unutar uobičajene poslovne prakse kao norma za javni i privatni sektor. Međunarodni savet je razvio Međunarodni okvir za integrisano izveštavanje, kojim je utvrđeno koje informacije treba da budu uključene u integrisani izveštaj. Prema okviru, integrisani izveštaj uključuje osam elemenata, koji su međusobno povezani u osnovi i koji ne isključuju jedan drugog:
- Opis kompanije i njenog okruženja: delatnost kompanije i u kakve su okolnosti u kojima posluje?
- Upravljanje: kako upravljačka struktura kompanije podržava njenu mogućnost da kreira vrednost na kratke, srednje i duge *staze*?
- Poslovni model: kojim se poslovnim modelom kompanija služi?
- Rizici i šanse: koji specifični rizici i šanse utiču na mogućnost organizacije da kreira vrednost na kratke, srednje i duge *staze*, i kako se kompanija nosi sa njima?



- Strategija i organizovanje resursa: kuda kompanija želi da ide i kako namerava da tamo stigne?
- Učinak: u kojoj meri je kompanija ostvarila svoje strateške ciljeve tokom zadatog roka i kakvi su rezultati u smislu uticaja na njen kapital?
- Izgledi: na koje izazove ili neizvesnosti će kompanija verovatno naići u ostvarivanju svoje strategije, i koje su potencijalne implikacije po njen poslovni model i budući učinak?
- Osnova izveštaja: kako kompanija odlučuje o tome šta je važno uključiti u integrisani izveštaj i kako se to meri ili procenjuje?

Postoje brojne inicijative koje se odnose na transparentnost i izveštavanje.

Globalna inicijativa za izveštavanje (GRI)

Globalna inicijativa za izveštavanje (engl. The Global Reporting Initiative, engl. skr. GRI.) je izvorno pokrenuta od strane Koalicije ekonomija odgovornih prema životnoj sredini (engl. Coalition for Environmentally Responsible Economies, skr. engl. CERES.) i Programa Ujedinjenih nacija za zaštitu životne sredine (Engl. United Nations Environment Programme, skr. engl. UNEP). To je nezavisna inicijativa više aktera koji su razvili smernice za izveštavanje o održivosti. Smernice Globalne inicijative za izveštavanje, donose načela za izveštavanje, kao i specifičan sadržaj izveštaja o održivosti, navodeći njegovu strukturu, kao prikaz u smislu ekonomskog učinka i uticaja na društvo i životnu sredinu. Izveštavanje u skladu sa Globalnom inicijativom za izveštavanje je zasnovano na sledećim načelima:

Načela za definisanje sadržaja izveštaja:

- Kompanija treba da definiše zainteresovane strane i objasni kako je odgovorila na njihova razumna očekivanja i interese.
- Izveštaj treba da predstavi rad kompanije u širem kontekstu održivosti.
- Izveštaj treba da pokrije aspekte koji:
 - Reflektuju važne ekonomske i društvene uticaje kompanije i njene uticaje na životnu sredinu; ili



- Znatno utiču na procene i odluke zainteresovanih strana.
- Izveštaj treba da uključi materijalne aspekte i njihova ograničenja u dovoljnoj meri da reflektuje glavne ekonomske uticaje i uticaje na društvo i životnu sredinu, i da omogućí zainteresovanim stranama da procene učinak kompanije tokom perioda izveštavanja.

Principi za definisanje kvaliteta izveštaja

- Izveštaj treba da reflektuje pozitivne i negativne aspekte performansi kompanije kako bi se omogućila promišljena procena ukupnog rada.
- Kompanija treba konzistentno da odabere i sakupi podatke i o njima informiše. Preneta informacija treba da bude predstavljena na način koji omogućava zainteresovanim stranama analizu promena u radu organizacije tokom određenog perioda, i koji može da podrži analizu nekih drugih kompanija.
- Preneta informacija treba da bude dovoljno tačna i detaljna kako bi zainteresovane strane mogle da procene rad kompanije.
- Kompanija treba da izveštava po ustaljenom rasporedu, tako da zainteresovane strane mogu da dobiju blagovremenu informaciju i donesu utemeljenu odluku.
- Kompanija treba da učini informaciju dostupnom na razuman i pristupačan način zainteresovanim stranama koje izveštaj koriste.
- Kompanija treba da sakupi, evidentira, sastavi, analizira i objavi informacije i korišćene procese za pripremu izveštaja, na takav način da ih je moguće proveriti i da isti obezbeđuju kvalitet i značaj informacija.



Kategorije i aspekti GRI smernica

Kategorija:	Ekonomska pitanja	
Aspekti:	• Ekonomski učinak • Prisustvo na tržištu • Indirektni ekonomski uticaj • Prakse u nabavci	
Kategorija:	Zaštita životne sredine	
Aspekti:	• Materijali • Energija • Voda • Biodiverzitet • Emisije • Otpadi i otpadne vode • Proizvodi i usluge	• Usklađenost • Transport • Obuhvat • Procena uticaja dobavljača na životnu sredinu • Mehanizmi žalbe
Kategorija:	Pitanja vezana za društvo	
Podkategorija	Radna praksa i dostojanstveni rad	Ljudska prava
Aspekti:	• Zapošljavanje • Zaposleni/uprava odnosi • Bezbednost i zdravlje na radu • Obuke i obrazovanje • Raznolikost i jednake mogućnosti • Jednaka nadoknada za rad muškarcima i ženama • Procena radne prakse kod dobavljača • Radna praksa i mehanizmi žalbe	• Investiranje • Odsustvo diskriminacije • Sloboda udruživanja i kolektivno pregovaranje • Dečji rad • Prinudni i obavezni rad • Prakse osiguranja • Prava autohtonih nacionalnih manjina • Procena • Procena ljudskih prava kod dobavljača • Mehanizmi žalbe u slučaju kršenja ljudskih prava
Podkategorija	Društvo	Odgovornost u odnosu na proizvod
Aspekti:	• Lokalne zajednice • Anti-korupcija • Javna politika • Konkurentno ponašanje • Usklađenost • Procena uticaja dobavljača na društvo • Mehanizmi žalbe u vezi uticaja na društvo	• Bezbednost i zdravlje potrošača • Etikete proizvoda i usluga • Marketinške komunikacije • Privatnost potrošača • Usklađenost



Okvir za izveštavanje o UN Rukovodnim načelima

Okvir za izveštavanje o Rukovodnim načelima Ujedinjenih nacija o poslovanju i ljudskim pravima, koji su razvili nezavisan, neprofitan Centar za praksu o ljudskim pravima u vezi sa poslovanjem *SHIFT* i revizorska kompanija *MAZARS*, predstavlja sveobuhvatni vodič za kompanije za izradu izveštaja o pitanjima ljudskih prava u skladu sa Rukovodnim načelima Ujedinjenih nacija o poslovanju i ljudskim pravima. Ovaj okvir je predstavljen u maju 2015. godine.

Pomenuti okvir za izveštavanje se sastoji od 31 pitanja koja pomažu kompanijama da sačine izveštaj o svom postupanju u oblasti poštovanja ljudskih prava, bez obzira na veličinu kompanije ili to koliko su napredovale u ispunjavanju svoje obaveze u ovoj oblasti.



OBAVEZE KOJE PROIZLAZE IZ PRAVILA*

A1 → Šta preduzeće javno govori o svojim obavezama u pogledu poštovanja ljudskih prava?

PRIMENA POŠTOVANJA LJUDSKIH PRAVA

A2 → Kako preduzeće pokazuje važnost koju pridaje sprovođenju pravila o poštovanju ljudskih prava?

C1 → Provodi li preduzeće neka posebna pravila koja se odnose na njegove glavne probleme u vezi sa ljudskim pravima? Ako je odgovor potvrđan, koja su to pravila?

PROCENA UČINKA

B1 → Izjava o glavnim problemima

B2 → Utvrđivanje glavnih problema

B3 → Odabir glavnih geografskih područja

B4 → Dodatni ozbiljni učinci

C3 → Na koji način preduzeće identifikuje promene koje se s vremenom događaju u svakom glavnom problemu povezanom sa ljudskim pravima?

INTEGRACIJA SAZNANJA I DELOVANJE

C4 → Na koji način preduzeće integrše svoja saznanja o svakom glavnom problemu u vezi sa ljudskim pravima u svoje delovanje i donošenje odluka?

PRAĆENJE SPROVOĐENJA

C5 → Kako preduzeće zna jesu li njegovi naponi za rešavanje glavnih problema ljudskih prava delotvorni u praksi?

IZVJEŠTAVANJE O SPROVOĐENJU

Primjena UN-ovih Vodećih načela za izveštavanje.

PRAVNI LEK

C6 → Na koji način preduzeće omogućuje delotvorni pravni lek ako njegova dela ili odluke o ljudskim pravima uzrokuju štetu nekoj osobi?

C2
Kako preduzeće pristupa saradnji sa zainteresovanim stranama u vezi sa glavnim problemima ljudskih prava?

**Vlasnik autorskih prava tabelarno predstavljenog okvira za izveštavanje je Centar za praksu o ljudskim pravima u vezi sa poslovanjem SHIFT.*

Okvir izveštavanja je podeljen na tri dela:



Deo A sadrži dva sveobuhvatna pitanja koja se fokusiraju na posvećenost kompanije upravljanju rizicima od povrede ljudskih prava i upravljanje tim rizicima.

Deo B predstavlja tačku filtriranja gde kompanija koja podnosi izveštaj sužava opseg pitanja ljudskih prava na koja će se ostatak izveštaja fokusirati u Delu C. Fokus je na onim pitanjima ljudskih prava koja imaju istaknuto mesto unutar aktivnosti kompanije i njenih poslovnih aktivnosti.

Deo C ima šest sveobuhvatnih pitanja, od kojih svako sa jednim ili više podpitanja, koja se fokusiraju na efektivno upravljanje svakim od istaknutih pitanja ljudskih prava o kojima kompanija podnosi izveštaj.

Sveobuhvatna pitanja u Delovima A i C se fokusiraju na opšte, relevantne informacije o naporima kompanije da ispuni svoju obavezu poštovanja ljudskih prava. Ona su formulisana tako da svaka kompanija može da odgovori, uključujući male kompanije i one koje su u relativno ranom stadijumu ovog procesa. Davanje odgovora na osam sveobuhvatnih pitanja, pored informacija zahtevanih u Delu B, je osnovni minimum za korišćenje Okvira za izveštavanje o Rukovodnim načelima Ujedinjenih nacija o poslovanju i ljudskim pravima.

Pored sveobuhvatnih pitanja, Okvir za izveštavanje sadrži pomoćna pitanja koja mogu da poboljšaju kvalitet odgovora kompanije koja podnosi izveštaj. Svaka kompanija može da proceni na koliko od ovih pomoćnih pitanja može da pruži odgovor, i do koje mere. Kompanije bi trebalo da teže da, tokom vremena, na ova pitanja daju dublje i obimnije odgovore, pružajući tako temeljniji i sveobuhvatniji izveštaj.

Izveštaj o napretku Globalnog dogovora Ujedinjenih nacija

Izveštaj o napretku (engl. Communication on Progress, skr. engl. COP.) predstavlja godišnji izveštaj o napretku kompanije, postignut u primeni deset načela Globalnog dogovora Ujedinjenih nacija u oblasti ljudskih prava, rada, životne sredine i anti-korupcije, kao i u pružanju podrške širim razvojnim ciljevima Ujedinjenih nacija. Izveštaj o napretku se postavlja na internet-sajt Globalnog dogovora od strane kompanija učesnica. Ukoliko kompanija ne izradi Izveštaj o napretku, to će promeniti njen status u status onoga koji ne izveštava i u krajnjoj liniji može dovesti do isključivanja kompanije.



Minimalni zahtevi su sledeći:

- Izjava izvršnog direktora kojom se izražava podrška Globalnom dogovoru.
- Opis praktičnih aktivnosti (tj. objavljivanje bilo kakvih relevantnih politika, procedura, aktivnosti) u svakoj od četiri oblasti. U slučajevima kada Izveštaj o napretku ne obuhvata jednu ili više od ovih četiri oblasti, mora se dati objašnjenje razloga za isto.
- Merenje ishoda (tj. stepen u kojem su ciljevi/indikator ućinka ispunjeni, ili druga kvalitativna ili kvantitativna merenja rezultata).
- Izjava se moće dati na jeziku na kojem kompanija posluje.

Postoje tri različita nivoa Izveštaja o napretku:

- Aktivan u oblastima Globalnog dogovora: izveštaji ispunjavaju minimalne zahteve, uključujući izjavu izvršnog direktora o podršci, opis aktivnosti u četiri oblasti delovanja i merenje ishoda.
- Napredan u oblastima Globalnog dogovora: Izveštaji koji kvalifikuju podnosioca izveštaja za status GD aktivan, i pored toga objavljivanje informacija o tome kako kompanija primenjuje napredne kriterijume za održivost i najbolje prakse.
- Ućenik u oblastima Globalnog dogovora: Izveštaji koji daju informacije o nekima od minimalnih zahteva, ali ne o svima.

Ućesnici koji nisu kompanije moraju da podnose Saopšćenje o angaćovanju (engl. Communication on Engagement, engl. skr. COE.) svake dve godine. Saopšćenje o angaćovanju odslikava Izveštaj o napretku, i isti podrazumeva:

- Izjavu izvršnog direktora ili drugog ovlašćenog lica o nastavljanju prućanja podrške
- Opis aktivnosti
- Merenje ishoda.



Projekat "Standardi o ljudskim pravima u kompanijama" (engl. Corporate Human Rights Benchmark Project, engl. skr. CHRBP.)

Projekat "Standardi o ljudskim pravima u kompanijama", predstavlja zajedničku inicijativu Resurs centra za poslovanje i ljudska prava, pojedinih *krupnih* investitora, Instituta za ljudska prava i poslovanje (engl. Corporate Human Rights Benchmark Project, engl. skr. CHRBP.), Globalne mreže za odgovorno investiranje (engl. Empowering Responsible Investment skr. engl. EIRIS.) i Holandske asocijacije investitora za održivi razvoj (engl. Dutch Association of Investors for Sustainable Development, skr. holand. VBDO). Cilj inicijative je da rangira 500 globalno najviše kotiranih kompanija prisutnih na berzi na osnovu njihove politike o ljudskim pravima i njenoj primeni i poštovanju. Projekat će početi da se primenjuje u 2016. godini sa 100 najvećih kompanija na berzi u pojedinim izabranim sektorima.

Za potrebe Projekta koristiće se javno dostupne informacije, a u okviru istog će se dizajnirati i portal na kojem će kompanije moći da izveštavaju o relevantnim informacijama.

Ideja svega je da investitori imaju bolji pristup informacijama radi direktnog investiranja u samo one kompanije koje posluju u skladu sa standardima o ljudskim pravima, i da se podstaknu kompanije da učine informacije javno dostupnim, tako da u slučaju neželjenih događaja, postoji veća verovatnoća da one demonstriraju "učenje", što će imati za rezultat jačanje preventivnih mera, kao i adekvatnijeg pravnog leka za ugrožene.

Takođe, postoje i mnogi regionalni i nacionalni okviri, kao što je na primer Islamska inicijativa za izveštavanje (engl. Islamic Reporting Initiative, engl. skr. IRI). **Islamska inicijativa za izveštavanje** je privredni okvir za merenje, procenu i izveštavanje o društvenoj odgovornosti i održivosti. To je prvi integrisani alat za društveno odgovorno poslovanje zasnovan na islamskim principima poslovanja i vrednosti.

IRI okvir daje sveobuhvatnu metriku i metode za efektivno merenje i izveštavanje o društveno odgovornom poslovanju, sa posebnim fokusom na kratkoročne i dugoročne investicije u široke i relevantne aspekte društva i životne sredine, uključujući:

- Obezbeđivanje i unapređenje zdravlja;
- Ulaganje u društvo;
- Angažovanje u vezi mladih;



- Jačanje lokalne radne snage i preduzetništva;
- Razvoj *STEM* veština (nauka, tehnologija, inženjering i matematika) i prenos znanja;
- Održivost životne sredine.

Više informacija o *IRI* na www.islamicreporting.org.



Aneks:

Nacrt vodiča za instrumente, inicijative i institucije

Relevantni instrumenti i smernice za društveno odgovorno poslovanje

ISO 26000

- **Social responsibility - Discovering ISO 26000**, ISO, 2010, 8 pages ► http://www.iso.org/iso/discovering_iso_26000.pdf
- **IOE Fact Sheet on ISO 26000**, IOE 2012, 2 pages ► http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Other%20International%20rganisations/ISO/EN/_2012-09-19__Fact_Sheet_for_Business_CSR_Guidance_-_ISO_26000__final_.pdf
- **ISO 26000 Communication protocol**, ISO 26000 PPO SAG, 2012, 2 pages ► http://www.iso.org/iso/n15_rev_1_ppo_sag_-_communication_protocol.pdf
- **Handbook for Implementers of ISO 26000, Global Guidance Standard on Social Responsibility**, Ecologia, 2011, 35 pages ► <http://www.ecologia.org/isosr/ISO26000Handbook.pdf>
- **ISO 26000 Guidance on social responsibility: Practical Guide for Small and Medium-sized Enterprises**, The Royal Norwegian Society for Development, 2011, 31 pages ► http://responsabilitate-sociala.org/wp-content/uploads/2011/08/ISO_26000_Practical_Guide_SITE.pdf
- **NORMAPME User Guide for European SMEs on ISO 26000 Guidance on Social Responsibility**, NORMAPME, 2011, 13 pages ► http://www.normapme.eu/public/uploads/files/csr%20User%20guide/User%20guide%20ISO26000_version%20EN_final_18072011.pdf
- **GRI and ISO 26000: How to use the GRI Guidelines in conjunction with ISO 26000**, GRI, 2010, 28 pages ► <https://www.globalreporting.org/resource-library/How-To-Use-the-GRI-Guidelines-In-Conjunction-With-ISO26000.pdf>

Više informacija:

- **ISO**: <http://www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm>.
- **IOE**: <http://www.ioe-emp.org/other-international-organizations/iso/>.

Smernice OECD-a za multinacionalne kompanije

- **OECD Guidelines for Multinational Enterprises** ►
<http://mneguidelines.oecd.org/text/>
- **The 2011 OECD Guidelines for Multinational Enterprises. An Introduction for Business.** BDA and VNO-NCW, 2011, 22 pages ► http://www.biac.org/pubs/mne_guidelines/VNONCW-BDA_Brochure_OECD_MNE%20Guidelines.pdf
- **OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas.** Second edition, November 2012. 122 pages. ► <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/GuidanceEdition2.pdf>

Više informacija:

- **OECD:** <http://www.oecd.org/corporate/mne/>.
- **BIAC:** http://www.biac.org/mne_guidelines.htm.

Tripartitna deklaracija Međunarodne organizacije rada o načelima od značaja za multinacionalne kompanije i socijalnu politiku (MNE Declaration)

- **Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy (MNE Declaration)** ►
http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm
- **Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy. An Employers' Guide,** IOE, 2004, 28 pages ► http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/csr/EN/%282004-03%29%20MNE%20Declaration%20Employers%20Guide.pdf
- **Short overview of the Principles of the MNE Declaration,** ILO, 2006, 1 page
► http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094387/lang--en/index.htm

Više informacija:

- **MOR ILO Multinational Enterprise Department:**
<http://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/multinational-enterprises/lang--en/index.htm>
- **ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards:**
assistance@ilo.org or +41 22 799 62 64,
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_160164.pdf
- **IOE:** <http://www.ioe-emp.org/international-labour-organization/>



Globalni dogovor Ujedinjenih nacija

- **Website UN Global Compact** ► <http://www.unglobalcompact.org/>
- **Blueprint for Corporate Sustainability Leadership within the Global Compact**, Global Compact, 2010, 14 pages ► <http://www.unglobalcompact.org/resources/229>
- **UN Global Compact Management Model**, Global Compact and Deloitte, 2010, 30 pages ► <http://www.unglobalcompact.org/resources/231>
- **After the Signature – A Guide to Engagement in the Global Compact**, Global Compact, 2008, 42 pages ► <http://www.unglobalcompact.org/resources/241>
- **UN Global Compact – Corporate Sustainability in the World Economy**, Global Compact, 2006, 6 pages ► <http://www.unglobalcompact.org/resources/240>
- **Global Compact Local Networks Brochure**, Global Compact, 2011, 6 pages ► <http://www.unglobalcompact.org/resources/312>
- **IOE Guide to the Global Compact**, IOE, 2004, 16 pages ► http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Other%20International%20organisations/Global%20Compact/EN/%282004-09%29%20Global%20Compact.pdf
- **Enhancing Collaboration with the UN, Global Compact Local Networks and the Private Sector**, IOE intervention at the United Nations System Private Sector Focal Points Meeting in Geneva, 24 – 25 April 2013, 3 pages ► http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Other%20International%20organisations/Global%20Compact/EN/_2013-04-24__UN_System_Private_Sector_Focal_Point_Meeting_-_Global_Compact_Intervention_MT.pdf

Više informacija:

- **Globalni dogovor**: <http://www.unglobalcompact.org/>.
- **IOE**: <http://www.ioe-emp.org/other-international-organizations/global-compact/>.

Rukovodna načela Ujedinjenih nacija o poslovanju i ljudskim pravima

- **UN Guiding Principles on Business and Human rights** ► http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- **The UN Guiding Principles on Business and Human rights. An Introduction.** The UN Working Group on Business and Human Rights, 2013, 4 pages ►



http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Intro_Guiding_PrinciplesBusinessHR.pdf

- **The Corporate Responsibility to Respect Human Rights. Interpretive Guide.** Office of the High Commissioner for Human Rights, 2012, 98 pages ► http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf
- **UN Guiding principles on Business and Human rights. Employers' Guide,** IOE, 2012, 17 pages ► http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/business_and_human_rights/EN/_2012-02__UN_Guiding_Principles_on_Business_and_Human_Rights_-_Employers__Guide.pdf
- **Fact Sheet for Business and Human Rights,** IOE, 2012, 2 pages ► http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/business_and_human_rights/EN/_2012-01-11__G-02_Fact_Sheet_for_Business_-_Business_and_Human_Rights.pdf
- **Webinar on the UN Guiding Principles on Business and Human Rights,** IOE, 2012 ► <http://www.youtube.com/watch?v=jpYTflltm1I&feature=youtu.be>
- **Employment & Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights,** EU Commission, 2013, 100 pages ► http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/csr-era-hr-business_en.pdf
- **ICT Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights,** EU Commission, 2013, 102 pages ► http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/csr-ict-hr-business_en.pdf
- **Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights,** EU Commission, 2013, 96 pages ► http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/csr-oag-hr-business_en.pdf
- **My business and human rights. A guide to human rights for small and medium-sized enterprises,** EU Commission, 2012, 28 pages ► http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/human-rights-sme-guide-final_en.pdf



- **Human rights in the mining and metals industry. Integrating human rights due diligence into corporate risk management processes**, International Council on Mining and Metals (ICMM), 2012, 64 pages ► <http://www.icmm.com/page/75929/human-rights-in-the-mining-and-metals-industry-integrating-human-rights-due-diligence-into-corporate-risk-management-processes>
- **Integrating human rights into environmental, social and health impact assessments. A practical guide for the oil and gas industry**, IPIECA, 2013, 48 pages ► <http://www.ipieca.org/publication/integrating-human-rights-environmental-social-and-health-impact-assessments-practical-gu>
- **Human rights due diligence process: a practical guide to implementation for oil and gas companies**, IPIECA, 2012, 16 pages ► <http://www.ipieca.org/publication/human-rights-due-diligence-process-practical-guide-implementation-oil-and-gas-companies>

Više informacija:

- **UN Working Group on Business and Human Rights:** <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>
- **Business & Human Rights Resource Centre:** <http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home/Protect-Respect-Remedy-Framework/GuidingPrinciples>
- **IOE:** <http://www.ioe-emp.org/policy-areas/business-and-human-rights/>
- **Shift:** <http://www.shiftproject.org/>
- **The Danish Institute for Human Rights:** <http://www.humanrightsbusiness.org/>
- **Institute for Human Rights and Business:** <http://www.ihrb.org/>

Oblasti društveno odgovornog poslovanja

Anti-korupcija

- **Stand Together Against Corruption: A Practical Guide to Help Prevent Corruption in the Supply Chain**, Global Compact, 2013, 16 pages ► <http://supply-chain.unglobalcompact.org/site/article/145>
- **The fight against bribery and corruption. A Guide for Employers**, IOE, 2009, 28 pages ► http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/corruption/EN/2009_IOE_Guide_on_Corruption_-_The_Fight_against_Bribery_and_Corruption.pdf
- **Fighting Corruption in the Supply Chain: A Guide for Customers and Suppliers**, Global Compact, 2010, 64 pages ► http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/supply_chain/fighting_corruption_in_the_supply_chain.pdf
- **The fight against bribery and corruption. A Guide for Employers**, IOE, 2009, 28 pages ► http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/corruption/EN/2009_IOE_Guide_on_Corruption_-_The_Fight_against_Bribery_and_Corruption.pdf



emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/corruption/EN/2009_IOE_Guide_on_Corruption_-_The_Fight_against_Bribery_and_Corruption.pdf

- **ICC Rules on Combating Corruption**, ICC, 2011, 20 pages ► <http://www.iccwbo.org/Data/Policies/2011/ICC-Rules-on-Combating-Corruption-2011/>
- **ICC Guidelines on Whistleblowing**, ICC, 7 pages ► http://www.biac.org/pubs/anti-bribery_resource/ICC_Whistleblowing_Guidelines.pdf
- **Anti-Corruption Ethics and Compliance Handbook for Business**, OECD – UNODC – World Bank, 2013, 128 pages ► <http://www.oecd.org/corruption/Anti-CorruptionEthicsComplianceHandbook.pdf>
- **An Anti-Corruption Ethics and Compliance Programme for Business: A Practical Guide**, United Nations Office on Drugs and Crime, 2013, 118 pages ► http://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/13-84498_Ebook.pdf
- **Reporting Guidance on the 10th Principle Against Corruption**, Global and Transparency International, 2009, 44 pages ► http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/Anti-Corruption/UNGC_AntiCorruptionReporting.pdf
- **Clean Business is Good Business**, UNGC/ICC/Transparency International/WEF, 2008, 4 pages ► http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/Anti-Corruption/clean_business_is_good_business.pdf

Više informacija:

- **BIAC:** http://www.biac.org/pubs/anti-bribery_resource/guide.htm.
- **ICC:** <http://www.iccwbo.org/advocacy-codes-and-rules/areas-of-work/corporate-responsibility-and-anti-corruption/>.

Dečji rad

- **Guide for Employers on eliminating Child Labour**, IOE and ILO, 2001, 96 pages ► http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/child_labour/EN/%282001%29%20Child%20Labour%20Employers%20Handbook.pdf
- **The US Government online toolkit for responsible businesses on reducing child labour and forced labour** ► www.dol.gov/ChildLaborBusinessToolkit
- **Children's Rights and Business Principles**, Global Compact, UNICEF and Safe the children, 2012, 40 pages ► http://www.unglobalcompact.org/issues/human_rights/childrens_principles.html



Više informacija:

- **IOE:** <http://www.ioe-emp.org/policy-areas/child-labour/>
- **Child Labour Platform:** <http://www.ilo.org/ipecc/Action/CSR/clp/lang--en/index.htm>

MOR konvencije u vezi dečijeg rada:

- **C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138):**
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138
- **C182 - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182):**
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182

Druge međunarodno priznate konvencije:

- **The UN Convention on the Rights of the Child, 1990:**
<http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>

Prinudni rad i trgovina ljudima

- **Handbook for employers and business on combating forced labour (currently been updated with additional sector specific booklets), ILO, 2008, 158 pages** ► http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/forced_labour/EN/_2012-02-29__A_Handbook_for_Employers__Business_ILO.pdf
- **The Dhaka Principles for Migration with Dignity, Institute for Human Rights and Business, 2013, 1 page** ► www.dhaka-principles.org/

Više informacija

- **IOE:** <http://www.ioe-emp.org/policy-areas/forced-labour/>

MOR Konvencije o prinudnom radu:

- **C. 29 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29):**
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029
- **C. 105 Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105):**
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105

MOR Konvencija o privatnim agencijama za zapošljavanje:

- **C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181):**
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C181



Međunarodno priznati instrumenti borbe protiv trgovine ljudima

- **The UN Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, especially women and children (The “Palermo Protocol”):** <http://www.palermoprotocol.com/general/the-palermo-protocol>.

Generalno o ljudskim pravima

- **Guide for Integrating Human Rights into Business Management**, Business Leaders Initiative on Human Rights (BLIHR), the UN Global Compact and the Office of the UN High Commissioner for Human Rights (OHCHR), online tool ► <http://www.integrating-humanrights.org/home>
- **Human Rights Translated. A Business Reference Guide**, Castan Centre for Human Rights Law, International Business Leaders Forum, and Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 2008, 168 pages ► http://human-rights.unglobalcompact.org/doc/human_rights_translated.pdf
- **How to do Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies**, Global Compact Network Netherlands, Jun 2010, 178 pages ► http://www.gcnnetherlands.nl/docs/how_to_business_with_respect_for_human_rights_gcn_netherlands_june2010.pdf
- **"The Arc of Human Rights Priorities: A New Model for Managing Business Risk"**, Human Rights and Business Project, Danish Institute For Human Rights & UN Global Compact, Jan 2011, 24 pages ► <http://www.business-humanrights.org/media/documents/arc-human-rights-priorities-9-mar-2011.pdf>
- **A Guide for Business How to Develop a Human Rights Policy**, United Nations Global Compact Office and Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 2011, 28 pages ► http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/HR_Policy_Guide.pdf
- **Conducting an effective human rights impact assessment**, BSR, 2013, 30 pages ► http://www.bsr.org/reports/BSR_Human_Rights_Impact_Assessments.pdf
- **Human Rights Impact Assessments: A tool towards better business accountability**, CSR Europe, 2010, 23 pages ► <http://www.reports-and-materials.org/Impact-assessments-CSR-Europe-June-2010.pdf>
- **Human rights training tool - 3rd edition**, IPIECA, 2012, 22 slides ► [http://www.ipieca.org/library?page=1&tid\[0\]=7&tid_1\[0\]=12](http://www.ipieca.org/library?page=1&tid[0]=7&tid_1[0]=12)



Više informacija

- **Business & Human Rights Resource Centre** ► <http://www.business-humanrights.org/>
- **IOE:** <http://www.ioe-emp.org/policy-areas/business-and-human-rights/>
- **Global Compact Human Rights and Business Dilemmas Forum:** <http://human-rights.unglobalcompact.org/>
- **Shift:** <http://www.shiftproject.org/>
- **The Danish Institute for Human Rights:** <http://www.humanrightsbusiness.org/>
- **Institute for Human Rights and Business:** <http://www.ihrb.org/>

Konvencije o ljudskim pravima

- **UN Universal Declaration of Human Rights (1948):** <http://www.ohchr.org/en/udhr/pages/introduction.aspx>
- **International Covenant on Civil and Political Rights:** <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>
- **International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights:** <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- **ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work:** <http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

Anti-diskriminacija

- **Employers' guide on promoting equal opportunity and treatment and preventing discrimination at work in China**, China Enterprise Confederation (CEC) and the ILO, 2011, 119 pages ► http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_191675.pdf
- **Fact Sheet on Diversity**, IOE, 2013, 2 pages ► http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/diversity/EN/_2013-02-04__Fact_Sheet_on_Diversity.pdf

Više informacija

- **IOE:** <http://www.ioe-emp.org/policy-areas/diversity/>



MOR Konvencije o anti-diskriminaciji

- **C111 - Discrimination** (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111):
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- **C100 - Equal Remuneration Convention**, 1951 (No. 100):
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

Žalbeni procesi i procesi za naknadu štete

- **Operational level grievance mechanisms: good practice survey**, IPIECA, 2012, 32 pages ► <http://www.ipieca.org/publication/operational-level-grievance-mechanisms-good-practice-survey>
- **Dispute or dialogue? Community perspectives on company-led grievance mechanisms**, International Institute for Environment and Development, 2013, 166 pages ► <http://pubs.iied.org/pdfs/16529IIED.pdf>
- **Embedding Rights Compatible Grievance Processes for External Stakeholders Within Business Culture**, Corporate Social Responsibility Initiative, Harvard Kennedy School, 2009, 27 pages ► http://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/report_36_sherman_grievance.pdf
- **Addressing Grievances from Project-Affected Communities. Guidance for projects and companies on designing grievance mechanisms**, International Finance Cooperation, 2009, 44 pages ► <http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/cbe7b18048855348ae6cfe6a6515bb18/IFC%2BGrievance%2BMechanisms.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=cbe7b18048855348ae6cf6a6515bb18>
- **Rights Compatible Grievance Mechanisms, A Guidance Tool For Companies and their Stakeholders**, Corporate Social Responsibility Initiative John F. Kennedy School of Government Harvard University, 2008, 48 pages ► <http://www.reports-and-materials.org/Grievance-mechanisms-principles-Jan-2008.pdf>

Upravljanje odgovornim lancem nabavke

- **Supply Chain Sustainability. A Practical Guide for Continuous Improvement**, Global Compact and Business for Social Responsibility, 2010, 35 pages ► http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/supply_chain/SupplyChainRep_spread.pdf



- **A Practical Guide for Continuous Improvement for Small and Medium Enterprises**, Global Compact and Business for Social Responsibility, 2011, 2 pages
► http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/supply_chain/Supply_Chain_Practical_Guide_SMEs.pdf
- **Sustainable Purchasing and Supply Chain Management**, Business & Society Belgium, 2012, 44 pages
► http://www.businessandsociety.be/te_assets/getFile/f1efb4f091cd779f16ede762a7661b2a.pdf
- **Reference Tool on Supply Chain Social Performance Management Systems**, Global Social Compliance Programme, 2012, 53 pages
► http://www.gscpnet.com/gscpfiles/GSCP_Ref_tool_on_SPMS_Dec2012.pdf
- **The Business Case for Supply Chain Sustainability. A Brief for Business Leaders**, Business for Social Responsibility, 2010, 10 pages
► http://www.bsr.org/reports/Beyond_Monitoring_Business_Case_Brief_Final.pdf
- **Unchaining Value. Innovative approaches to sustainable supply**, SustainAbility, UNEP and Global Compact, 2008, 24 pages
► http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/unchaining_value.pdf
- **The business and its supply chain: a management alternative. Guide for the Responsible Management of the Supply Chain**, United Nations Global Compact Network Spain, 2009, 37 pages
► http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/labour/tools_guidance_materials/Guide_for_the_responsible_Management_of_the_Supply_Chain.pdf
- **Respecting Human Rights Through Global Supply Chains**, Shift, 2012, 26 pages
► <http://shiftproject.org/sites/default/files/%20Respecting%20Human%20Rights%20Through%20Global%20Supply%20Chains%20Report.pdf>

Više informacija:

- **Portal for Responsible Supply Chain Management:** <http://www.csr-supplychain.org/>
- **Global Compact Sustainable Supply Chain Portal:** <http://supply-chain.unglobalcompact.org/site/resourcesLanding/page:3>
- **Business Compliance Initiative:** <http://www.bsci-intl.org/>

- **Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets**, International Finance Cooperation, 2007, 201 pages ►
http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/publications/publications_handbook_stakeholderengagement__wci__1319577185063
- **Setting up a Multi-Stakeholder Panel as a Tool for Effective Stakeholder Dialogue**, Global Compact, 2010, 10 pages ►
http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/Stakeholder_Panels_Good_Practice_Note.pdf
- **Risks, Threats, and Opportunities of Multi-Stakeholder Dialogue**, Research Center on Economics and Society (CIES), 4 pages ►
http://www.grupcies.com/boletin/images/stories/PDFBoletin/ArticuloI_Edici_55.pdf
- **Back to Basics: How to Make Stakeholder Engagement Meaningful for Your Company**, Business for Social Responsibility, 2012, 19 pages ►
http://www.bsr.org/reports/BSR_Five-Step_Guide_to_Stakeholder_Engagement.pdf
- **Guide to Engaging with NGOs**, Business for Social Responsibility, 2001, 56 pages ►
http://www.commdev.org/files/1922_file_BSR_Guide_to_Engaging_NGOs.pdf
- **Engage your community stakeholders**, Network for Business Sustainability, 2012, 18 pages ► <http://nbs.net/wp-content/uploads/Community-Engagement-Guide.pdf>
- **Guide to Successful Corporate-NGO Partnerships**, Global Environmental Management Initiative and Environmental Defense Fund, 2008, 36 pages ►
<http://www.gemi.org/resources/gemi-edf%20guide.pdf>
- **Conducting Meaningful Stakeholder Consultation in Myanmar**, Shift, 2013, 49 pages ►
http://shiftproject.org/sites/default/files/Conducting%20Meaningful%20Stakeholder%20Consultation%20in%20Myanmar_1.pdf
- **Practices and Principles for Successful Stakeholder Engagement**, Sustainability, 2007, 4 pages ► http://www.csr-weltweit.de/uploads/tx_jpdwnloads/Sustainability_Practices_and_Principles_for_successful_stakeholder_engagement.pdf



Transparentnost i izveštavanje

- **Global Reporting Initiative:** <https://www.globalreporting.org>
- **GRI Standards and Reporting:** <https://www.globalreporting.org/standards/Pages/default.aspx>
- **Ready to report?** Introducing sustainability reporting for SMEs, GRI 2014, 20 pages ► <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Ready-to-Report-SME-booklet-online.pdf>
- Directive 2014/95/EU of the European Parliament and of the Council of 22 October 2014 amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L:2014:330:FULL&from=EN>
- UN Global Compact Policy on Communicating Progress, UN GC, March 2013, 3 pages
► https://www.unglobalcompact.org/docs/communication_on_progress/COP_Policy.pdf
- Basic Guide Communication on Progress, UN GC, 2012, 16 pages ► https://www.unglobalcompact.org/docs/communication_on_progress/Tools_and_Publications/COP_Basic_Guide.pdf
- International Integrated Reporting Framework, 2013, 37 pages ► <http://integratedreporting.org/wp-content/uploads/2013/12/13-12-08-THE-INTERNATIONAL-IR-FRAMEWORK-2-1.pdf>
- The Sustainability Code Benchmarking sustainable economy, German Council for Sustainable Development, 2015, 19 pages ► http://www.nachhaltigkeitsrat.de/uploads/media/RNE_The_Sustainability_Code_Text_no_47_January_2015.pdf
- UN Guiding Principles Reporting Framework, Shift & Mazars, 2015, 8 pages ► http://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/2015/03/UNGPRreportingFramework_Feb2015.pdf
- Corporate Human Rights Benchmark project ► <http://business-humanrights.org/en/corporate-human-rights-benchmark>



Relevantni standardi, okviri i referentni tekstovi za DOP

Okvir za društveno odgovorno poslovanje na nivou Evropske unije

- **EU-CSR Communication**, 2011, 15 pages ► <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>
- **BUSINESSEUROPE Position Paper on the CSR Strategy of the EU Commission**, BUSINESSEUROPE, 2012, 7 pages ► <http://www.businessseurope.eu/DocShareNoFrame/docs/2/PEAEMKOADAPGPFCJHFPNIOOKPDWY9DBDP19LTE4Q/UNICE/docs/DLS/2012-00025-E.pdf>

Više informacija

- **EU Commission**: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/index_en.htm
- **BUSINESSEUROPE** : <http://www.businessseurope.eu/Content/Default.asp?PageID=606>

Međunarodni standardi rada

- **Fact Sheet International Labor Standards**, IOE, 2012, 2 pages ► http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/international_labour_standards/EN/2012_01_IOE_Factsheet_for_Business_-_ILS_final_.pdf
- **Position Paper International Labor Standards**, IOE, 2011, 19 pages ► xxx
- **Fact Sheet how the International Labour Organization supervises international labour standards**, IOE, 2013, 2 pages ► http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/international_labour_standards/EN/_2013-08-12__FS_for_business_-_ILO_and_supervision_of_standards__edited_final_.pdf
- **International Labour Standards and Companies. A Guide for Business**. IOE, 2012, 19 pages ► xxx
- **Toolkit for Employers on International Labour Standards**, IOE–ACT/EMP, 2013, 38 pages ► http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/international_labour_standards/EN/_2013-11-15__IOE_ACT_EMP_ILS_TOOLKIT_C87.pdf
- **Fact Sheet The ILO and OSH standards**, IOE, 2013, 2 pages ► http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/osh/EN/_2013-10-07__IOE_Fact_Sheet_on_ILO_standards_on_OSH__final_.pdf

Više informacija

- **IOE**: <http://www.ioe-emp.org/policy-areas/international-labour-standards/>
- **ILO Standards**: <http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm>
- **ILO Conventions and Recommendations**: <http://www.ilo.org/ilolex/index.htm>



- **ILO Fundamental Principles and Rights at Work:**
<http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE>
- **ILO: Employers' Bureau.** <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/>
- **ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards:**
assistance@ilo.org or +41 22 799 62 64,
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_160164.pdf



Beleške

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....





.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



TISK Kancelarija projekta
Hosdere Cad. Resat Nuri Sokak
No: 108 Cankaya-Ankara/TÜRKİYE
Tel: +90 312 439 77 17
Fax: +90 312 439 75 92
Project Web Site: www.csrforall.eu
E-mail: info@csrforall.eu
2016. godina