



“Ovaj projekt financira  
Europska Unija”

# Društveno odgovorno poslovanje za sve (DOP za sve)

## Priručnik za organizacije poslodavaca



BUSINESS CONFEDERATION MACEDONIA



HUP  
Hrvatska udruga poslodavaca



UNIJA POSLODAVACA  
CRNE GORE



C.N.I.P.M.M.R.

# **Društveno odgovorno poslovanje za sve (DOP za sve)**

## **Priručnik za organizacije poslodavaca**



Ova publikacija objavljena je u okviru projekta "Društveno odgovorno poslovanje za sve" (eng. "Corporate Social Responsibility for All") koji financira Europska unija.

Odgovornost za sadržaj snose isključivo autori. Europska unija nije odgovorna za bilo kakvu uporabu sadržanih informacija.

Publikaciju možete dobiti od Hrvatske udruge poslodavaca ili preuzeti na internet stranicama: [www.hup.hr](http://www.hup.hr).

Nakladnik:  
Hrvatska udruga poslodavaca  
Radnička cesta 52, 10000 Zagreb, Hrvatska

Za nakladnika:  
Davor Majetić

Zabranjeno je reproduciranje, distribuiranje ili uporaba ovog autorskog djela bez pisane suglasnosti nakladnika.

Naklada: 1.200 primjeraka (1.000 primjeraka na hrvatskom jeziku, 200 primjeraka na engleskom jeziku)

ISBN 978-953-97410-7-3

Zagreb, Republika Hrvatska, travanj 2014.

## Sadržaj

I. Što je društveno odgovorno poslovanje (DOP)?	5
Važnost DOP-a za poduzeća	5
Različite uloge vlada i poduzeća	6
Odgovornosti poduzeća u nabavnom lancu	7
II. Koji su glavni alati i okviri relevantni za društveno odgovorno poslovanje (DOP)?	12
Što je UN Global Compact?	13
Što su Vodeća UN-ova načela o poduzetništvu i ljudskim pravima?	16
Što je ISO 26000?	19
Što je Tripartitna deklaracija Međunarodne organizacije rada koja se odnosi na multinacionalna poduzeća i socijalnu politiku?	22
Što su OECD-ove Smjernice za multinacionalna poduzeća?	24
III. Što su kodeksi postupanja i međunarodni okvirni sporazumi?	26
Korporativni kodeksi postupanja	26
Međunarodni okvirni sporazumi	27
IV. Angažman dionika i izvještavanje – što valja uzeti u obzir?	30
Angažman dionika	30
Izvještavanje	33
Transparentna komunikacija	36



## Uvod

Međunarodna organizacija poslodavaca izradila je predmetni priručnik u okviru projekta Društveno odgovorno poslovanje za sve (Ref. oznaka: EuropeAid/132438/C/ACT/Multi – Corporate Social Responsibility For All - CSR FOR ALL PROJECT) koji financira Europska unija i čiji je cilj podizanje svijesti i jačanje kapaciteta organizacija poslodavaca u jugoistočnoj Europi. Ključne aktivnosti projekta:

- pregled postojećeg stanja u zemljama partnerima (Hrvatska, Makedonija, Crna Gora, Rumunjska, Turska) putem studija na državnoj razini u svih pet zemalja i organizacije rasprava u okviru okruglog stola na državnoj razini.
- podizanje svijesti i jačanje kapaciteta osnivanjem radnih skupina na državnoj razini (nacionalne RS) u partnerskim organizacijama poslodavaca.
- obuka nacionalnih RS-a i podorganizacija pet partnerskih organizacija poslodavaca, organiziranjem seminara za poduzeća u pet partnerskih zemalja i održavanjem nacionalnih konferencija, te izradom priručnika za pružanje smjernica poduzećima vezano uz DOP.
- aktivnosti vezane uz postizanje vidljivosti te uz diseminaciju, razvojem strategije komunikacije i diseminacije.

Predmetni Priručnik služi kao uvod u pitanja vezana uz DOP koja su relevantna za organizacije poslodavaca uključene u projekt „DOP za sve“ te za njihova društva članove. Ova brošura sadrži internetske poveznice za pristup detaljnijim informacijama o pojedinačnim temama u aneksu. Uz to, Međunarodna organizacija poslodavaca svojim udrugama članicama te njihovim članovima pruža pojedinačnu pomoć u pogledu posebnih pitanja vezanih uz DOP.

Ove smjernice služe isključivo kao opći savjeti te se ni u kojem pogledu ne mogu smatrati pravnim savjetima.



## I. Što je društveno odgovorno poslovanje (DOP)?

Poduzeće posluje na društveno odgovoran način kada u svoje poslovne aktivnosti integrira ponašanje i načela koja ispunjavaju ili čak nadmašuju očekivanja dionika u pogledu društva i okolišnih pitanja. Budući da su se poduzeća oduvijek konstruktivno angažirala u pogledu zajednica, DOP nije novitet. Međutim, aktivnosti vezane uz DOP razvijaju se paralelno s napretkom samog društva. Postoji mnogo načina za opis takvih inicijativa, primjerice društvena odgovornost, privatne dobrovoljne inicijative, itd. U svrhu predmetnog dokumenta koristit će se termin DOP.

U priopćenju iz 2011. godine, Europska je komisija definirala DOP kao „odgovornost poduzeća za njihov utjecaj na društvo. Poštivanje mjerodavnih zakona te kolektivnih ugovora između socijalnih partnera preduvjet je za ispunjenje te odgovornosti. U svrhu potpunog ispunjenja korporativne društvene odgovornosti, poduzeća trebaju uspostaviti proces za integraciju ljudskih prava, socijalnih, ekoloških, etičkih i potrošačkih pitanja u vlastito poslovanje i ključnu strategiju, u uskoj suradnji sa svojim dionicima te u cilju:

- kreiranja zajedničkih vrijednosti za vlasnike/dioničare i ostale dionike te društvo u cjelini;
- utvrđivanja, sprječavanja i ublažavanja njihovih mogućih nepovoljnih utjecaja.

*Složenost tog procesa ovisit će čimbenicima poput veličine poduzeća i prirode poslovanja. Za većinu malih i srednjih poduzeća, posebice mikro-poduzeća, DOP proces vjerojatno će ostati neformalan i intuitivan.”*

Poduzeća preuzimaju obvezu odgovornog poslovanja u različitim uvjetima: odgovornost multinacionalnog poduzeća koje posluje na globalnoj razini potpuno je različita od one koju, primjerice, ima lokalna pekarnica. Izazovi vezani uz DOP s kojima su suočene IT tvrtke razlikuju se od onih koje susreću poduzeća u naftnoj industriji. Vrsta i struktura angažmana poduzeća u pogledu na društvo stoga ovisi o njezinoj veličini te o sektorima i tržištima na kojima posluje.

### Važnost DOP-a za poduzeća

Rastom globalizacije DOP je postao važna i nezaobilazna tema na globalnoj razini, kojoj se pridaje sve više medijske pažnje; udruge potrošača potražuju informacije o uvjetima proizvodnje i distribucijskim kanalima, nevladine organizacije i sindikati pristupaju poduzećima sa zahtjevima vezanim uz odgovornost prema društvu, dobavljači se sve više



suočavaju sa zahtjevima u pogledu DOP-a koje im postavljaju korporativni klijenti, a političari su shvatili nužnost kreiranja politika vezanih uz DOP. DOP je važan i za ugled poduzeća, uključujući mogućnost istog da osigura i održi svoje mjesto u nabavnom lancu. Osim etičkih, postoje dakle i poslovni razlozi iz kojih poduzeća trebaju ići ukorak s trendovima vezanim uz DOP.

### Različite uloge vlada i poduzeća

Porastom interesa za DOP javlja se važnost za jasnim razgraničenjem uloge poduzeća i vlada. Društveni akteri sve se više okreću poduzećima u cilju ispravljanja onog što smatraju „propustima“ ili neuspjesima djelovanja vladajućih struktura – posebice kada je riječ o provedbi pravnih okvira. To dovodi do sukoba očekivanja između dužnosti vlada i doprinosa poduzeća.

Navedeni sukob ima široke implikacije za sve aktere. Kao prvo, pruža pogrešnu sliku o DOP-u te narušava status pravnih propisa. Nadalje, može dovesti do nereálnih i neostvarivih očekivanja od strane društva. Treće, može izazvati kritike na račun poduzeća zbog neispunjenja takvih očekivanja. U konačnici, može odvratiti poduzeća od njihove ključne uloge u pružanju primarnih sredstava za stvaranje bogatstva unutar društva temeljem profitabilnog poslovanja.

John Ruggie, posebni izvjestitelj UN-a za poduzetništvo i ljudska prava, svojim je okvirom 'zaštita, poštivanje i pomoć', usvojenim 2008. godine od strane UN-ovog Vijeća za ljudska prava, pružio koncept koji jasno razgraničava odgovornosti različitih aktera te pomaže razjasniti složenu poveznicu između dužnosti države i poduzeća. Spomenuti se koncept temelji na tri stupa:

- **Zaštita:** država je dužna osigurati zaštitu od kršenja ljudskih prava.
- **Poštivanje:** poduzeća su dužna poštivati ljudska prava, u skladu sa zahtjevima relevantnih pravnih propisa na nacionalnoj razini, te uspostaviti odgovarajuće upravljačke strukture u tu svrhu.
- **Pomoć:** potrebno je razviti i osnažiti pravne i izvanpravne žalbene mehanizme, u cilju boljeg rješavanja odštetnih zahtjeva u slučaju kršenja ljudskih prava od strane poduzeća.



Iako se okvir „zaštite, poštivanja i pomoći“ fokusira na ljudska prava, njegova je koncepcija općenito primjenjiva i u pogledu različitih odgovornosti poduzeća i vlada te uloge koju poduzeća imaju vezano uz DOP. Poduzeća mogu unaprijediti djelovanje državnih tijela, ali ga ne mogu i neće moći zamijeniti.

Poduzeća su odgovorna za vlastiti utjecaj na društva – pozitivan i negativan. Putem aktivnosti vezanih uz DOP, poduzeća mogu pružiti značajan doprinos održivom razvoju, odnosno naporima vlade usmjerenim na razvoj društva, te na ekološki i socijalni napredak. Međutim, one ne mogu zamijeniti djelovanje vladajućih tijela. Uvođenje i provedba temeljnih ekoloških i socijalnih standarda ne može se prepustiti poduzećima, a upravo su vlade odgovorne za uspostavu i provedbu zakona te održavanje stabilnih i predvidljivih političkih i pravnih sustava, uz okruženje koje potiče gospodarski i društveni napredak. Također su odgovorne i za ulaganje u obrazovanje, za socijalno blagostanje građana, te za uravnoteženo ispunjenje različitih visokih očekivanja koja od njih ima društvo koje ih je postavilo na vlast. U tom pogledu, vlade imaju legitimitet koji se jednostavno ne može prenijeti na poduzeća.

### Odgovornosti poduzeća u nabavnom lancu

S obzirom na rastući trend globalizacije, pitanje odgovornog upravljanja lancem nabave postaje sve važnije, posebice kada je riječ o DOP-u. Odgovornost multinacionalnih poduzeća za angažiranje u pogledu vlastitog lanca nabave dijelom je utvrđena u UN-ovim Vodećim načelima o poduzetništvu i ljudskim pravima te u OECD-ovim Smjernicama za multinacionalna poduzeća:

- Načelo br. 13 UN-ovih Vodećih načela o poduzetništvu i ljudskim pravima navodi da odgovornost za poštivanje ljudskih prava od poduzeća zahtijeva ulaganje napora u sprječavanje ili ublažavanje negativnih utjecaja na ljudska prava izravno povezanih s njihovim poslovanjem, proizvodima ili uslugama temeljem poslovnih odnosa, čak i kada oni sami nisu pridonijeli takvim utjecajima. Poslovni odnosi izvan prvog reda stoga također mogu biti izravno povezani.
- Slično iznad navedenom, OECD-ove Smjernice za multinacionalna poduzeća zahtijevaju od istih da ulože napore u sprječavanje ili ublažavanje negativnih utjecaja, čak i kada oni sami nisu pridonijeli takvim utjecajima, kada je takav utjecaj izravno povezan s njihovim poslovanjem, proizvodima ili uslugama na temelju poslovnog odnosa. Međutim, u Smjernicama je naglašeno da to ne podrazumijeva namjeru za



prebacivanjem odgovornosti sa subjekta koji uzrokuje negativan utjecaj na poduzeće s kojim je isti u poslovnom odnosu. Uz razmatranje i postupanje u pogledu negativnih utjecaja vezano uz pitanja pokrivena u Smjernicama, poduzeća bi trebala poticati, kad god je to moguće, poslovne partnere, dobavljače i podizvođače na primjenu načela odgovornog poslovanja u skladu sa Smjernicama.

Velika većina poduzeća svjesna je vlastite odgovornosti za poticanje dobavljača na poštivanje ljudskih prava te za pružanje pomoći istima pri ulaganju napora u ostvarenje ekoloških i socijalnih standarda. Mnoga su poduzeća vrlo aktivna u pogledu upravljanja lancem nabave te su razvile sofisticirane pristupe u cilju unaprjeđenja uvjeta rada i promicanja vlastitih ključnih vrijednosti i načela izvan okvira vlastitog posla. Postoje brojne inicijative, udruženja i mjere koje poduzećima pomažu da ispune odgovornosti u pogledu lanca nabave. Određen broj poduzeća sudjeluje u krovnim inicijativama poput Business Social Compliance Initiative (BSCI) ili Better Work Programme (inicijativa Međunarodne organizacije rada i Međunarodne financijske korporacije), budući da im udruženi pristup omogućuje učinkovitije svladavanje izazova vezanih uz uvođenje i/ili unaprjeđenje socijalnih standarda u zemljama dobavljačima, što se bolje postiže ukoliko su sami dobavljači upoznati s DOP-om i djeluju u skladu s njime.

### **Better Work (Bolji rad) i BSCI (Inicijativa za sukladnost poduzeća s društveno odgovornim poslovanjem)**

**Better Work** je partnerski program između Međunarodne organizacije rada (MOR) i Međunarodne financijske korporacije (IFC) kojim se nastoji unaprijediti sukladnost s radnim standardima i konkurentnost u globalnim nabavnim lancima. Better Work uključuje razvoj globalnih alata i provedbu usluga na razini pojedinih zemalja, a fokus je na prilagodljivim i održivim rješenjima koja potiču suradnju između vlada, udruga poslodavaca i radničkih organizacija, te međunarodnih kupaca.

Ključne aktivnosti koje program Better Work osigurava na globalnoj razini:

- praktičan alat za procjenu radnog mjesta koji mjeri sukladnost s glavnim međunarodnim radnim standardima i s nacionalnim radnim zakonodavstvom, omogućuje usporedbu s prosječnim rezultatima u određenoj branši i pokazuje napredovanje kroz određeno vremensko razdoblje
- savjetodavne usluge koje vode kroz postupak ispravljanja kad je u pitanju neusklađenost s propisima i standardima, ili neprikladni upravljački sustavi
- prilagođene programe obuke, npr. 12-mjesečni program s modulima, seminari s jednom temom, setovi za početnu obuku i obučavanje rukovoditelja prve razine
- inovativne tehnike za podizanje svijesti radnika, npr. TV-sapunice i stripovi
- modele politika i postupaka, te vodiče dobre prakse za niz uobičajenih potreba poduzeća



- STAR, sustav upravljanja informacijama koji prikuplja i organizira podatke o sukladnosti i ispravljanju od svih poduzeća, i omogućava brzu i jednostavnu razmjenu tih informacija s međunarodnim kupcima
- praćenje i ocjenjivanje kako bi se stalno unaprjeđivale usluge programa, procjena utjecaja koja mjeri kako Better Work utječe na živote radnika, te ocjenjivanje u kojoj je mjeri određeno poduzeće usklađeno s radnim standardima.

*Na nacionalnoj razini:* Better Work nastoji stvoriti održive lokalne institucije koje će promicati usklađenost poslovanja s radnim standardima i konkurentnost industrije. Na velikim tržištima, gdje industrijska baza može podržati ovakve aktivnosti, cilj je da nacionalni programi Better Work s vremenom postanu neovisni i da se sami financiraju. Takvi nacionalni programi obično uključuju:

- ocjenjivanje poduzeća od strane neovisnog tijela, savjetodavne usluge i osposobljavanje kao podrška praktičnim unaprjeđenjima kroz suradnju na radnom mjestu
- sudjelovanje svih dionika, koje promiče Nacionalni savjetodavni odbor projekta, a kroz koje vlada, udruge poslodavaca i radničke organizacije doprinose osmišljavanju projekta i daju povratne informacije i mišljenja o aktivnostima projekta Better Work
- javno izvještavanje putem kojim se iznose ukupni podaci o slučajevima neusklađenosti sa standardima iz svih poduzeća koja sudjeluju u nacionalnom programu Better Work, što omogućuje usporedbu između različitih zemalja prema određenim pokazateljima.

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

**Inicijativa za usklađenost poduzeća s društveno odgovornim poslovanjem (Business Social Compliance Initiative – BSCI)** pokrenuta je 2003. godine kao inicijativa Udruženja za vanjsku trgovinu (Foreign Trade Association - FTA). Nastala je kao odgovor na rastuće zahtjeve poslovne zajednice da se u globalnom nabavnom lancu ostvare transparentni i bolji radni uvjeti. BSCI je ujedinila više od 1000 poduzeća koja su prihvatila isti kodeks poslovnog ponašanja, te podržava njihove napore u izgradnji etičnog nabavnog lanca pružajući im razvojno orijentiran sustav koji se može pratiti korak-po-korak, a primjenjiv je na sve sektore i sve zemlje iz kojih se nabavljaju robe.

BSCI sustav je izgrađen na tri stupa: praćenje, osnaživanje i uključenost.

- Praćenjem se dobiva slika o tome koliko je poduzeće usklađeno s Kodeksom poslovnog ponašanja izrađenim u sklopu BSCI. Provode se obavezne revizije kako bi se implementirali BSCI zahtjevi i mjerio napredak.
- BSCI želi osnažiti sudionike kroz radionice i programe osposobljavanja. Sve se više radi na izgradnji kapaciteta kako bi se podigla svijest među dobavljačima i pružilo znanje o specifičnim temama, čime će se osigurati održive promjene u tvornicama i na farmama.
- BSCI surađuje sa svim dionicima kako bi se pronašla održiva rješenja za probleme koji su često vrlo kompleksni. Neusklađenost s radnim zakonodavstvom često je povezana s političkim, ekonomskim i kulturalnim problemima koji ne utječu samo na



pojedina radna mjesta već i na čitave sektore i zemlje. BSCI nastoji razviti aktivan dijalog i suradnju s vladama, sindikatima, nevladinim udrugama, poslovnim udruženjima, kupcima i dobavljačima.

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

Međutim, tijekom **suradnje s nabavnim lancem poduzeća se suočavaju s određenim posebnim izazovima:**

- Globalni nabavni lanci ne sliče na nisku bisera, već više podsjećaju na veliki tanjur špageta. Ti su lanci vrlo raznoliki i složeni, a velika poduzeća često imaju desetke tisuća dobavljača na puno razina, što se također neprestano mijenja. Nadalje, poduzeća su često istovremeno s jedne strane dobavljači, a s druge kupci.
- Stvarne mogućnosti poduzeća da utječu na nabavni lanac jako se razlikuju, a ovise naročito o broju dobavljača, strukturi i složenosti nabavnog lanca, kao i o tržišnoj situaciji i snazi određenog poduzeća. U mnogim slučajevima, dobavljači su ti koji imaju snažnu tržišnu poziciju, a njihovi kupci nisu u poziciji da jednostrano diktiraju uvjete nabave, pa čak ni da utječu na njih. Ponekad čak i manja poduzeća u nabavnom lancu imaju monopolski položaj, što im omogućuje da se opiru bilo kakvom utjecaju svojih kupaca. Ponekad je dobavljač veći od kupca.

Vodeća načela Ujedinjenih naroda o poduzetništvu i ljudskim pravima navode u komentaru Načela 19 sljedeće: *„u slučaju kada poslovni subjekt doprinosi ili bi mogao doprinijeti negativnom utjecaju na ljudska prava, treba poduzeti neophodne korake kako bi prekinuo ili spriječio takav svoj doprinos, i upotrijebiti svoj utjecaj kako bi maksimalno ublažio bilo kakav preostali negativan utjecaj. Smatra se da poduzeće posjeduje utjecaj ako je u stanju ostvariti promjenu loše prakse u subjektu koji uzrokuje štetu, odnosno nanosi nepravdu.“* Komentar Vodećeg načela 19 navodi čimbenike koje treba uzeti u obzir kako bi se na ovu situaciju osigurao prikladan odgovor.



Matrica odlučivanja pokazuje poopćeno te čimbenike:

	<b>Ima utjecaja</b>	<b>Nema utjecaja</b>
<b>Ključni poslovni odnos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ublažiti rizik od nastavka/ponavljanja povrede ljudskih prava</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pokušati povećati utjecaj</li> <li>• Ako uspije, pokušati ublažiti rizik od nastavka/ponavljanja povrede ljudskih prava</li> <li>• Ako ne uspije, razmotriti prekidanje odnosa; ili dati dokaz o naporima da se ublaži kršenje, uz shvaćanje mogućih posljedica ostanka u poslovnom odnosu</li> </ul>
<b>Poslovni odnos koji nije od ključne važnosti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pokušati ublažiti rizik od nastavka/ponavljanja povrede ljudskih prava</li> <li>• Ako ne uspije, poduzeti korake za prekid odnosa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procijeniti realne mogućnosti za povećanje utjecaja kako bi se ublažio rizik od nastavka/ponavljanja povrede ljudskih prava</li> <li>• Ako je ovo nemoguće ili ne uspije, razmotriti raskid odnosa</li> </ul>

(Korporativna odgovornost poštivanja. Vodič s tumačenjima, OHCHR 2012)

OECD-ove Smjernice na sličan način traže od poduzeća da koriste svoj utjecaj kako bi maksimalno ublažila bilo kakav preostali negativan utjecaj. Smatra se da poduzeće posjeduje utjecaj ako je u stanju ostvariti promjenu loše prakse u subjektu koji uzrokuje štetu, odnosno nanosi nepravdu. U isto vrijeme, OECD-ove Smjernice priznaju da su u praksi poduzeća ograničena što se tiče ostvarivanja promjena u ponašanju njihovih dobavljača. Ovo je povezano s karakteristikama proizvoda, brojem dobavljača, strukturom i složenošću nabavnog lanca, tržišnom pozicijom u odnosu na vlastite dobavljače i ostale subjekte u nabavnom lancu. Komentar OECD-ovih Smjernica naglašava da prikladno reagiranje što se tiče poslovnog odnosa može biti i nastavak odnosa s dobavljačem tijekom napora da se ublaže rizici; privremeno obustavljanje odnosa dok traje ublažavanje postojećeg rizika; ili, kao posljednji korak, prekidanje odnosa s dobavljačem bilo nakon što pokušaji ublažavanja ne uspiju, ili kad poduzeće smatra da ublažavanje nije izvodljivo, ili zbog ozbiljnosti



negativnog utjecaja. Poduzeće također treba uzeti u obzir potencijalne negativne socijalne i ekonomske posljedice ako se odluči raskinuti poslovni odnos.

Odgovornost poduzeća u nabavnom lancu mora se promatrati u kontekstu integralnog teksta UN-ovih Vodećih načela, koja ističu kako su države te koje moraju štiti od kršenja ljudskih prava. Dobavljači, kao i velika međunarodna poduzeća koje s njima sklapaju ugovore, subjekti su u svojim nacionalnim gospodarstvima, te se moraju pridržavati zakona i propisa (i sudjelovati u mehanizmima suodlučivanja radnika) onoga prostora gdje posluju. Stoga, vlade su dužne štiti ljudska prava svojih građana. Poduzeća ne mogu preuzeti odgovornost vlada po tom pitanju.

Nadalje, dobavljači nisu pasivni subjekti, već se i od njih prema Vodećim načelima UN-a zahtijeva da poštuju ljudska prava. Kako je gore spomenuto, OECD-ove Smjernice naglašavaju kako njihova svrha nije prenositi odgovornost s poslovnog subjekta koji je uzrok negativnog utjecaja na poduzeće s kojim taj subjekt ima poslovni odnos.

Konačno, velika većina poduzeća nije uključena u globalne nabavne lance, već proizvode za domaće tržište. Stoga treba imati na umu kako i najbolje inicijative koje se odnose na nabavne lance zapravo dopiru tek do manjine radnika.

## II. Koji su glavni alati i okviri relevantni za društveno odgovorno poslovanje (DOP)?

Poduzećima je na raspolaganju niz dokumenata i alata koji osiguravaju okvir za odgovorno djelovanje. To su:

- UN Global Compact
- Vodeća načela Ujedinjenih naroda o poduzetništvu i ljudskim pravima
- Smjernice za multinacionalna poduzeća Organizacije za ekonomsku suradnju i razvoj (OECD-ove Smjernice)
- Norma ISO 26000 Smjernice o društvenoj odgovornosti (ISO 26000)
- Tripartitna deklaracija Međunarodne organizacije rada o načelima koja se odnose na multinacionalna poduzeća i socijalnu politiku (ILO MNE Deklaracija)

Ovi instrumenti i dokumenti nisu pravno obvezujući, ali poduzećima pružaju iznimno važne smjernice. K tome, dionici sve više očekuju od poduzeća da se pridržavaju načela zacrtanih u ovim instrumentima i okvirima.



U svojem Priopćenju o DOP-u iz 2011. godine, Europska komisija poziva:

- sva velika europska poduzeća da se obavežu kako će do 2014. godine uzeti u obzir barem jedan od sljedećih načelnih dokumenata i smjernica pri definiranju svog pristupa DOP-u: **UN Global Compact**, **OECD-ove Smjernice za multinacionalna poduzeća**, ili normu **ISO 26000 Smjernice o društvenoj odgovornosti**.
- sva multinacionalna poduzeća sa sjedištem u Europi da se obavežu kako će do 2014. godine poštovati **Tripartitnu deklaraciju** Međunarodne organizacije rada o načelima koja se odnose na multinacionalna poduzeća i socijalnu politiku (ILO MNE Deklaracija).
- sva europska poduzeća da budu društveno odgovorna u poslovanju u smislu poštivanja ljudskih prava, kako su definirana u UN-ovim Vodećim načelima.

Prema studiji provedenoj u EU, objavljenoj u ožujku 2013., o tome koliko se velika poduzeća u svojim dokumentima pozivaju na međunarodno priznate Smjernice i načela DOP-a:

- 68% poduzeća spominje DOP, a 40% se poziva na barem jedan međunarodno priznati instrument DOP-a
- 33% je ispunilo poziv Europske komisije da se pozovu na barem jedan od sljedećih dokumenata: UN Global Compact, OECD-ove Smjernice za multinacionalna poduzeća, ili normu ISO 26000
- 2% je ispunilo poziv Europske komisije da se pozovu na ILO MNE Deklaraciju
- 3% se poziva na Vodeća načela UN-a o poduzetništvu i ljudskim pravima.

Međutim, važno je imati na umu da poduzeća koja svoje aktivnosti ne temelje eksplicitno na takvim dokumentima, osobito mala i srednja poduzeća, često implicitno primjenjuju načela takvih okvira kroz vlastiti angažman i aktivnosti vezane za DOP.

### Što je UN Global Compact?

Global Compact UN-a je inicijativa bivšeg Glavnog tajnika UN-a Kofija Annana. Pokrenuta je u siječnju 1999. godine kao poziv poduzećima širom svijeta da pomognu u izgradnji društvenog i okolišnog okvira koji će podržavati i osiguravati opstanak otvorenih i slobodnih tržišta, istovremeno omogućujući svim ljudima da imaju koristi od novog globalnog gospodarstva.



Global Compact obuhvaća deset načela iz područja ljudskih prava (preuzeta iz Opće deklaracije o ljudskim pravima), radnih odnosa (preuzeta iz Deklaracije MOR-a o temeljnim načelima i pravima iz radnog odnosa), okoliša (preuzeta iz dokumenta Konferencije o okolišu i razvoju održane u Rio de Janeiru – UNCED) i borbe protiv korupcije (preuzeta iz Konvencije UN-a protiv korupcije).

Deset načela UN-ove inicijative Global Compact:

### **Ljudska prava**

1. Poduzeća bi trebala poštivati i podupirati zaštitu međunarodnih ljudskih prava
2. Poduzeća bi trebala osigurati da ne sudjeluju u kršenjima ljudskih prava

### **Radna prava**

3. Poduzeća bi trebala podržavati slobodu udruživanja i stvarno priznavanje prava na kolektivno pregovaranje
4. Poduzeća bi trebala podržavati ukidanje svih oblika prisilnog i obveznog rada
5. Poduzeća bi trebala ukidanje dječjeg rada
6. Poduzeća bi trebala podržavati ukidanje diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem i izborom zanimanja

### **Okoliš**

7. Poduzeća bi trebala primjenjivati načelo predostrožnosti u izazovima zaštite okoliša
8. Poduzeća bi trebala pokrenuti inicijative za promicanje veće odgovornosti prema okolišu
9. Poduzeća bi trebala poticati razvoj i širenje tehnologija prihvatljivih za okoliš

### **Borba protiv korupcije**

10. Poduzeća bi trebala raditi na suzbijanju korupcije u svim njenim oblicima, uključujući iznudu i podmićivanje

Global Compact nije kodeks (poslovnog) ponašanja niti preskriptivni instrument povezan s vanjskim nadzorom ili revizijom aktivnosti poduzeća, bilo od strane UN-a ili nekog drugog tijela. Kako je bivši Glavni tajnik Annan naglasio pri pokretanju Global Compact-a, UN nema ni mandat ni kapacitete za praćenje ili reviziju uspješnosti u provedbi načela bilo kojeg poduzeća. Global Compact je forum za učenje i razmjenu iskustava u promicanju navedenih deset načela. Kroz Global Compact poduzeća pokazuju vlastitu korporativnu pripadnost i odgovornost svojim zaposlenicima i zajednicama u kojima djeluju.



Global Compact nije pravni instrument; radi se o nečemu što se želi ostvariti. Potpisivanjem Global Compact-a poduzeće izjavljuje da je spremno uložiti napore kako bi se ostvarili ciljevi tog sporazuma. To se ne može postići preko noći, ali se od poduzeća očekuje da stalno napreduju. Poslovni subjekti koji sudjeluju u Global Compact-u obvezuju se da će njegovih deset načela uvrstiti u svoje poslovne strategije i dnevno poslovanje. Poduzeća se također obvezuju izdavati godišnja Izvješća o napretku (COP), javni dokument upućen dionicima (ulagači, potrošači, civilno društvo, vlade, itd.) koji govori o postignutom napretku u provedbi deset načela, kao i u podržavanju širih razvojnih ciljeva UN-a. Ako članica propusti izvijestiti o svom napretku do određenog roka, na UN-ovoj internetskoj stranici Global Compact-a bit će navedeno da „ne komunicira“. Ako prođe još jedna godina bez Izvješća o napretku, to će poduzeće biti izbačeno. Global Compact zadržava pravo objaviti imena poduzeća koja su izbačena zbog toga što nisu ispunila ovaj zahtjev.

Kako se radi o „modelu učenja“, Global Compact potiče razmjenu informacija o poduzetim inicijativama za promicanje spomenutih načela. Sva poduzeća koja sudjeluju imaju priliku, sama ili u partnerstvu s drugima, unaprjeđivati ciljeve Global Compact-a kroz dijalog, uzajamno učenje i projekte, kako na globalnoj razini, tako i kroz Lokalne mreže na nacionalnoj ili regionalnoj razini.

Global Compact stoga potiče razvoj mreža na regionalnim, nacionalnim i sektorskim razinama. Te mreže reproduciraju neke ili sve globalne aktivnosti dijaloga, uzajamnog učenja i projekata. Mogu biti različitih oblika, uključivati različite sudionike i baviti se različitim temama. Budući da su dobro upućene u svoj lokalni kontekst, Lokalne mreže sve više potiču širenje ove inicijative i pronalaženje rješenja. U mnogim zemljama, primjerice u Turskoj, udruge poslodavaca koordiniraju rad lokalnih mreža.

Otkad je inicijativa pokrenuta, pridružilo joj se više od 10 000 sudionika širom svijeta. Iako je prvenstveno orijentirana na poslovni svijet, Global Compact uključuje i sudionike izvan poslovnog sektora, kao što su sindikati i niz nevladinih udruga koje se bave ljudskim pravima i zaštitom okoliša (NGOs), (pogledajte na internetsku stranicu Global Compact-a: [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)). Sudionici izvan poslovnog sektora unose svoju stručnost i iskustvo, pomažu u fokusiranju na prave probleme i time unaprjeđuju razvoj dobre prakse. Kako bi promovirali načela Global Compact-a, poslodavci će vjerojatno htjeti surađivati s ovim drugim sudionicima. Odluka o suradnji sa subjektima izvan poslovnog sektora i opseg te suradnje bit će stvar odluke svakog pojedinog poslodavca.

Ured UN-a zadužen za Global Compact ima sjedište u New Yorku. Više informacija možete pronaći na <http://www.unglobalcompact.org/>



## Što su Vodeća UN-ova načela o poduzetništvu i ljudskim pravima?

Vodeća UN-ova načela o poduzetništvu i ljudskim pravima dobila su jednoglasnu podršku Vijeća za ljudska prava UN-a u lipnju 2011. Ova načela ne nameću nove zakonske obveze poduzećima, niti mijenjaju prirodu postojećih instrumenata za zaštitu ljudskih prava. Ona zapravo tumače što ti prihvaćeni instrumenti znače, za države i za poduzeća, te nastoje smanjiti jaz između zakona i prakse.

Vodeća UN-ova načela temelje se na okviru „štiti-poštivati-ispraviti“ te ga provode u praksi. Okvir je dobio podršku Vijeća za ljudska prava UN-a 2008. godine:

- Dužnost je države štiti građane od kršenja ljudskih prava od strane trećih osoba, uključujući poduzeća, i to putem odgovarajućih politika, propisima i prikladnim načinom rješavanja sporova.
- Poduzeća su dužna poštivati ljudska prava, odnosno djelovati s dužnom pažnjom kako bi se izbjegle povrede prava drugih.
- Dostupnost učinkovite pravne zaštite za osobe kojima su narušena ljudska prava, bilo putem suda ili internim postupcima.

## Što za poduzeće znači „korporativna odgovornost poštivanja“?

„Odgovornost poštivanja“ podrazumijeva izbjegavanje kršenja ljudskih prava drugih, te uspješno rješavanje slučajeva negativnog utjecaja poslovnih aktivnosti, ako i kada do takvog utjecaja dođe. Opseg odgovornosti određen je stvarnim i potencijalnim utjecajem samog poduzeća, bilo da taj utjecaj proizlazi iz vlastitih aktivnosti ili djelovanjem povezanih subjekata, npr. poslovnih partnera – dobavljača, te vlade i kupaca. Ovo je temeljna odgovornost i odnosi se na sva međunarodno priznata ljudska prava.

Vodeća UN-ova načela sadrže preporuke za vlade i poduzeća. Preporuke za poduzeća uključuju sljedeće:



- Poslovni subjekti trebaju poštivati ljudska prava. To znači da trebaju izbjegavati kršenje ljudskih prava drugih i rješavati negativne utjecaje na ljudska prava u koje su na bilo koji način uključeni. (Načelo 11)
- Odgovornost poslovnih subjekata za poštivanje ljudskih prava odnosi se na međunarodno priznata ljudska prava – što podrazumijeva minimalno ona prava navedena u Međunarodnoj povelji prava, te načela navedena u Deklaraciji MOR-a o temeljnim načelima i pravima na radu (Međunarodna organizacija rada). (Načelo 12)
- Na temelju načela odgovornosti poštivanja ljudskih prava poduzeća imaju obvezu:
  - (a) izbjegavati uzrokovanje ili poticanje negativnih utjecaja na ljudska prava vlastitim aktivnostima, i rješavati takve utjecaje kad do njih dođe;
  - (b) nastojati spriječiti ili ublažiti negativan utjecaj na ljudska prava koji je izravan povezan s njihovim poslovanjem, ili s proizvodima ili uslugama povezanih subjekata, čak i kad poduzeće nije doprinijelo tim utjecajima. (Načelo 13)
- Odgovornost poslovnih subjekata za poštivanje ljudskih prava odnosi se na sva poduzeća bez obzira na veličinu, sektor, kontekst u kojem posluju, vlasništvo ili strukturu. Ipak, opseg i složenost sredstava kojima poduzeća ispunjavaju ovu obvezu može varirati u odnosu na spomenute čimbenike i u odnosu na ozbiljnost negativnih utjecaja na ljudska prava koje prouzroči određeno poduzeće. (Načelo 14)
- Kako bi ispunili svoju odgovornost poštivanja ljudskih prava, poslovni subjekti trebaju osmisliti politike i postupke koji odgovaraju njihovoj veličini i okolnostima, uključujući:
  - (a) službeno prihvaćenu obvezu da će poduzeće ispunjavati svoju odgovornost poštivanja ljudskih prava;
  - (b) postupak dubinske analize po pitanju ljudskih prava kako bi identificirali, spriječili ili ublažili svoj utjecaj na ljudska prava, te objasnili kako rješavaju takve slučajeve;
  - (c) postupke koji omogućuju ispravljanje bilo kakvog negativnog utjecaja na ljudska prava koje poduzeće uzrokuje ili kojem doprinese. (Načelo 15)
- Kako bi se provjerilo rješavaju li se eventualni negativni utjecaji na ljudska prava, poslovni su subjekti dužni pratiti učinkovitost svojih postupaka po tom pitanju. (Načelo 20)
- Kako bi se pojasnilo na koji način poslovni subjekti usklađuju vlastito poslovanje s obzirom na utjecaj na ljudska prava, trebaju biti pripravi o tome komunicirati i izvještavati javnost, osobito kada zabrinutost izraze dionici na koje se utjecaj odnosi, odnosno kad to netko učini u njihovo ime. Poslovni subjekti čije poslovanje ili kontekst



u kojem djeluju predstavlja rizik od ozbiljnog utjecaja na ljudska prava trebaju podnositi formalne izvještaje o tome kako rješavaju te negativne utjecaje. (Načelo 21)

- Kada poslovni subjekti ustanove da su uzrokovali ili doprinijeli negativnim utjecajima, trebaju osigurati, odnosno surađivati u pružanju pravne zaštite i ispravljanja tih utjecaja, putem zakonitih postupaka (Načelo 22)
- U svim situacijama, poslovni subjekti su dužni:
  - (a) pridržavati se svih važećih propisa i poštivati međunarodno priznata ljudska prava, bez obzira gdje posluju;
  - (b) tražiti način kako poštivati načela međunarodno priznatih ljudskih prava kada se pred njih postavljaju kontradiktorni zahtjevi;
  - (c) sagledati rizik od ozbiljne povrede ili pridonošenja povredi ljudskih prava u kontekstu usklađenosti s pravnim zahtjevima, bez obzira na to gdje posluju. (Načelo 23).

### Što je dubinska analiza (Due Diligence)?

Vodeće načelo 17 govori o korištenju dubinske analize (due diligence) kao alata koji će poduzeću pomoći da identificira, spriječi, ublaži i riješi bilo kakve negativne utjecaje na ljudska prava. Ovo treba uključiti procjenu stvarnih ili potencijalnih utjecaja na ljudska prava, prihvaćanje činjenica i postupanje po istima, praćenje reakcija i informiranje o bilo kakvim aktivnostima. Poduzeće je dužno nadzirati vlastito poslovanje, a isto tako i utjecaje koji proizlaze iz ostalih poslovnih odnosa.

Due diligence, odnosno dubinska analiza ili dubinsko snimanje, poznat je pojam u poslovnom svijetu, osobito kad su u pitanju spajanja i preuzimanja poduzeća. Postoji dakle iskustvo na koje se možemo osloniti, ali kad su u pitanju ljudska prava, treba ispitati rizik koji se odnosi na ljude, a ne na samo poduzeće. Međutim, važno je istaknuti da rizici vezani uz ljudska prava mogu vrlo lako postati poslovni rizici. Tek nakon provedene analize stvarnih ili potencijalnih utjecaja na ljudska prava poduzeće može ispraviti ili pružiti naknadu za svoje ponašanje. Ako to ne učini, nikad neće točno znati kakav rizik predstavlja za druge i, naravno, za sebe. Dubinska analiza pomaže odgovoriti na pitanje „*kako poduzeće zna da nikome ne nanosi štetu?*“

S obzirom na sve što se događa u poduzeću, postupak dubinske analize vezan uz ljudska prava treba biti dio postojećih postupaka dubinske analize, kao što su oni koji se provode prije spajanja i preuzimanja, no mora se redovito ponavljati, kad god se razvijaju nove



inicijative, proizvodi ili usluge, ili pri ulasku na novo tržište ili u novi poslovni odnos (ugovor s dobavljačem, zajedničko ulaganje i slično). Druga mogućnost je da ovi postupci budu sastavni dio ostalih procjena, npr. procjene utjecaja na okoliš.

Korporativna odgovornost poštivanja odnosi se na sva ljudska prava. Neka će se činiti razumljiva sama po sebi, ali alat dubinske analize može otkriti prethodno nezamijećene pojave zbog kojih može biti potrebno ponovo procijeniti kako rizike za poduzeće, tako i njegove prioritete. Budući da rizici zabrinjavaju ljude, smislene konzultacije s potencijalno ugroženim skupinama i ostalima trebaju biti sastavni dio svakog procesa procjene u dubinskoj analizi.

Prije početka postupka važno je identificirati potencijalno ugrožene strane kako bi se osiguralo njihovo primjereno uključivanje. Ovaj se postupak ne može primjenjivati jednako na sve; što je veći utjecaj određenog poduzeća reakcija mora biti sveobuhvatnija.

Rezultate dobivene u postupku dubinske analize treba zabilježiti te započeti odgovarajuće aktivnosti kao odgovor na situaciju. Tu je potrebno praćenje kako bi se osigurala učinkovitost poduzetih koraka, kao i prilagodba internih postupaka kako se kršenje ne bi ponovilo. Za ovo je potrebno rasporediti odgovornosti i resurse, kako ljudske tako i financijske. Nadzor i konzultacije s pogođenim skupinama također trebaju biti dio reakcije, odnosno, načina rješavanja.

U lipnju 2011. godine, Vijeće za ljudska prava UN-a odlučilo je osnovati Radnu skupinu za poduzeća i ljudska prava kako bi promicali učinkovitu i sveobuhvatnu diseminaciju i primjenu Vodećih načela UN-a. Radna skupina će svoju zadaću ispuniti radom na sljedeća tri područja:

- globalna diseminacija, odnosno širenje informacija o Vodećim načelima
- promicanje primjene načela
- ugrađivanje načela u globalne okvire upravljanja.

Mandat Radne skupine UN-a istječe u lipnju 2014., a odluku o produženju mandata donosi Vijeće za ljudska prava UN-a.

### Što je ISO 26000?

ISO 26000 je dobrovoljna norma, odnosno smjernica, koju je izradila Međunarodna organizacija za standardizaciju (ISO) o društvenoj odgovornosti (DO) organizacija. Ona se



ne odnosi samo na poduzeća, nego na sve vrste organizacija, bez obzira na djelatnost, veličinu i lokaciju, kao i na vlade, bez obzira na stupanj razvoja njihove zemlje.

Norma ISO 26000 nije norma koja se odnosi na sustave upravljanja, a njezin tekst jasno navodi da „*nije namijenjena niti prikladna za certificiranje, kao ni za korištenje pri izradi propisa ili ugovora. Bilo kakva ponuda za certificiranje, ili tvrdnja da netko posjeduje certifikat ISO 26000 bila bi falsificiranje namjere i svrhe, te zlouporaba ove Međunarodne norme. Budući da ova Međunarodna norma ne sadrži zahtjeve, bilo kakav certifikat te vrste ne bi označavao usklađenost s ovom Međunarodnom normom.*“ Njena je dakle namjera dati smjernice o organizacijskom upravljanju, ljudskim pravima, radnim pravima i odnosima, zaštiti okoliša, poštenoj poslovnoj praksi, zaštiti potrošača, uključenosti zajednice, i razvoju. Svrha norme je pružiti smjernice o uključivanju društvene odgovornosti u organizaciju.

Norma ISO 26000 stupila je na snagu u studenom 2010. godine, a trenutno<sup>1</sup> se nad njom provodi petomjesečni postupak sustavne provjere, koji je započeo 15. listopada 2013.

#### Sadržaj norme ISO 26000

- Pojmovi i definicije
- Načela društvene odgovornosti
- Smjernice o ključnim temama vezanim uz društvenu odgovornost
  
- Organizacijsko upravljanje
  
- Ljudska prava
  - dubinska analiza (Due diligence)
  - situacije rizične za ljudska prava
  - izbjegavanje sudionitva (u kršenju ljudskih prava)
  - rješavanje pritužbi
  - diskriminacija i ranjive skupine
  - građanska i politička prava
  - ekonomska, socijalna i kulturna prava
  - temeljna načela i prava na radu
  
- Radna prava i odnosi
  - zapošljavanje i radni odnosi
  - uvjeti rada i socijalna zaštita
  - socijalni dijalog

<sup>1</sup> travanj 2014.



- zaštita zdravlja i sigurnost na radu
  - razvoj ljudskih potencijala i obučavanje na poslu
  
  - Okoliš
    - sprječavanje onečišćenja
    - održiva upotreba resursa
    - ublažavanje klimatskih promjena i prilagodba na te promjene
    - zaštita okoliša, očuvanje biološke raznolikosti i obnavljanje prirodnih staništa
  
  - Poštene poslovne prakse
    - suzbijanje korupcije
    - odgovorno političko okružje
    - poštena konkurencija
    - promicanje društvene odgovornosti u lancu vrijednosti
    - poštivanje vlasničkih prava
  
  - Pitanja vezana uz potrošače
    - poštenu marketing, činjenične i nepristrane informacije i poštene ugovorne prakse
    - zaštita zdravlja i sigurnosti potrošača
    - održiva potrošnja
    - usluge za potrošače, podrška, rješavanje reklamacija i sporova
    - zaštita i povjerljivost podataka o potrošačima
    - pristup ključnim uslugama
    - obrazovanje i osviještenost
  
  - Angažman i razvoj zajednice
    - angažman zajednice
    - obrazovanje i kultura
    - stvaranje radnih mjesta i razvoj stručnih vještina
    - razvoj i pristup tehnologiji
    - zdravlje i stvaranje prihoda
    - zdravlje
    - ulaganje u ljudski kapital
- Smjernice o integraciji društvene odgovornosti u sve razine organizacije



➤ Primjeri dobrovoljnih inicijativa i alati društvene odgovornosti

S obzirom da je donesena na temelju pretpostavki općeg konsenzusa, norma ISO 26000 smatra se značajnim dokumentom koji je privukao veliku pozornost javnosti. Često se navodi uz Tripartitnu deklaraciju Međunarodne organizacije rada, OECD-ove Smjernice za multinacionalna poduzeća, UN-ova Vodeća načela o poduzetništvu i ljudskim pravima i njegovu inicijativu Global Compact kao jedan od ključnih međunarodnih instrumenata koji pruža smjernice za društveno odgovorno poslovanje. Društva bi se trebala upoznati s odredbama norme ISO 26000 kako bi mogla odgovoriti na moguće zahtjeve potrošača, neprofitnih organizacija ili klijenata.

Od izdavanja norme vodi se rasprava o pitanju certifikacije. U pojedinim su zemljama razvijeni standardi za certificiranje na državnoj razini koji se temelje na normi ISO 26000, a ulažu se napor i na međunarodnoj razini.

**Što je Tripartitna deklaracija Međunarodne organizacije rada o načelima koja se odnose na multinacionalna poduzeća i socijalnu politiku?**

Tripartitnu deklaraciju Međunarodne organizacije rada o načelima koja se odnose na multinacionalna poduzeća i socijalnu politiku zajednički su definirali i dogovorili predstavnici vlada, radnika i poslodavaca te, kao takva, predstavlja jedini istinski tripartitni konsenzus o poželjnom postupanju poduzeća u vezi pitanja radnog prava i socijalne politike. Prilikom njezina sastavljanja bilo je planirano da sadržaj Tripartitne deklaracije čini jedno od poglavlja UN-ova Kodeksa o zapošljavanju i radnim odnosima, no to se, zbog neuspjeha UN-ove inicijative, nije ostvarilo. U Međunarodnoj organizaciji rada nastavili su raditi na tekstu Deklaracije, koju je u studenom 1977. usvojilo Upravljačko tijelo organizacije. Ažurirana je 2000. kako bi sadržavala i tekst Deklaracije o temeljnim načelima i pravu na rad iz 1998. U usporedbi s OECD-ovim Smjernicama za multinacionalna poduzeća, Tripartitna deklaracija odnosi se na društva i vlade u svim državama članicama, a podržavaju je i vlade i socijalni partneri zemalja u razvoju.

Deklaracija pruža smjernice za djelovanje vlada, udruga radnika i poslodavaca, multinacionalnih i državnih poduzeća u sljedećim područjima: zapošljavanju, obuci, životnim i radnim uvjetima te radnim odnosima. Dakle, za razliku od OECD-ovih Smjernica, bavi se samo pitanjima vezanim uz socijalnu politiku.

Deklaracija definira načela za sljedeća područja:



- zapošljavanje, uključujući:
  - stvaranje novih mogućnosti za zapošljavanje i poboljšavanje vezanih standarda
  - promicanje jednakih prilika za zapošljavanje i jednakog postupanja
  
- obuku, uključujući:
  - odgovarajuću obuku za zaposlenike u stranim zemljama / priliku za radnike u lokalnim sredinama, kako bi
  - obogatili svoje iskustvo u odgovarajućem području, npr. radnim odnosima, unutar grupe kao cjeline
  
- životne i radne uvjete, uključujući:
  - plaću, povlastice ili radne uvjete koji nisu nepovoljniji od onih koje uživaju radnici na sličnim radnim mjestima u zemlji domaćinu
  - odgovarajuću plaću za radnike, kojom za sebe i svoju obitelj mogu pokriti najosnovnije potrebe
  - učinkovito ukidanje dječjeg rada
  - pružanje naputaka o opasnostima i mjerama opreza prilikom uvođenja novih proizvoda i/ili procesa
  
- radne odnose, uključujući:
  - slobodu organiziranja i udruživanja za radnike i poslodavce
  - pravo radnika da upute žalbu bez negativnih posljedica.

Tripartitna deklaracija nije obvezujuća i ne predstavlja kodeks poslovnog postupanja, već se više radi o kontrolnoj listi ili referentnom dokumentu za društva u području društvene odgovornosti. Ne sadrži provedbene i žalbene mehanizme, što čini glavnu razliku u odnosu na OECD-ove Smjernice. No, u slučaju neslaganja o primjeni Deklaracije, strane mogu od Međunarodne organizacije rada zatražiti tumačenje odredbe koja je predmet spora.

Nadalje, Međunarodna organizacija rada ima Službu podrške za poduzetnike koja, kao i Deklaracija, pruža naputke i savjete o međunarodnim standardima vezanim uz područje rada:

#### **Služba podrške za poduzetnike u pogledu međunarodnih standarda rada**

Služba pruža besplatnu i povjerljivu uslugu pomoću koje društva mogu uskladiti svoje poslovanje s međunarodnim standardima rada.



Kontakt: [assistance@ilo.org](mailto:assistance@ilo.org) or +41 22 799 62 64

U usporedbi s OECD-ovim Smjericama, Tripartitna je deklaracija nižeg profila. No, ulažu se naporu u tom pravcu, a također valja napomenuti da su pojedine odredbe Deklaracije uključene u OECD-ove Smjernice i ISO 26000. Priopćenje Europske komisije o društvenoj odgovornosti poduzeća iz 2011. poziva sva „multinacionalna poduzeća sa sjedištem u Europi da se do 2014. obvežu na poštivanje Tripartitne deklaracije Međunarodne organizacije rada o načelima koja se odnose na multinacionalna poduzeća i socijalnu politiku“. Temeljem navedenog, osvjешtenost o Deklaraciji vjerojatno će se povećati s vremenom.

### Što su OECD-ove Smjernice za multinacionalna poduzeća?

OECD-ove Smjernice za multinacionalna poduzeća su preporuke vlada država članica OECD-a i pridruženih članica multinacionalnim poduzećima o odgovornom poslovnom postupanju u inozemstvu. Obuhvaćaju pitanja o poslovanju iz deset područja: opće politike, otkrivanja informacija, ljudskih prava, zapošljavanja i odnosa između socijalnih partnera, okoliša, suzbijanja mita i iznuđivanja, prava potrošača, znanosti i tehnologije, natjecanja i oporezivanja.

#### **Koje je ključno načelo OECD-ovih Smjernica?**

Multinacionalna bi poduzeća trebala izbjegavati negativne učinke svojih poslovnih aktivnosti:

- ne utjecati negativno na pitanja koja su obrađena u Smjericama
- ne pridonositi u značajnoj mjeri nastanku negativnih učinaka
- nastojati spriječiti kršenje odredbi od strane partnera („navedeno ne znači prebacivanje odgovornosti“)
- poticati dobavljače na primjenu odredbi.

OECD-ove Smjernice nisu obvezujuće, no od multinacionalnih se poduzeća ipak očekuje da se pridržavaju definiranih preporuka. Vlade država članica OECD-a obvezale su se na promicanje njihove primjene te su dogovorile osnivanje nacionalnih kontakt centara (NCP) u svrhu promicanja, primjene i nadzora nad poslovnim postupanjem koje se preporučuje u Smjericama. U slučaju neslaganja o primjeni Smjernica sindikati i neprofitne organizacije mogu zatražiti pomoć od nacionalnih kontakt centara, koji će pritom služiti kao platforma za posredovanje i mirenje. Ovaj se mehanizam koristi sve češće. Važno je naglasiti da se



nacionalni kontakt centri razlikuju u strukturi, pa tako pojedini nacionalni kontakt centri rješavaju žalbe koje su vezane uz inicijativu Global Compact.

Smjernice se primjenjuju na sve organizacijske jedinice multinacionalnog poduzeća, tj. na matično društvo i njegove neovisne poslovne jedinice. Od različitih se poslovnih jedinica očekuje zajednička suradnja i međusobna podrška kako bi se olakšalo postizanje usklađenosti sa Smjernicama, koje nisu namijenjene isključivo velikim poduzećima: izričito se odnose i na mala i srednja poduzeća koja aktivno posluju na međunarodnoj razini.

U Smjernicama je jasno naznačeno da je najvažnija dužnost poduzeća pridržavati se primjenjivih zakona zemlje u kojoj posluju. One nemaju prednost pred nacionalnim zakonima i mjerodavnim odredbama te ne nameću proturječne zahtjeve. U zemljama u kojima su nacionalni zakoni i mjerodavne odredbe u sukobu s načelima i standardima iznesenim u Smjernicama poduzeća bi trebala iznaći načine i sredstva za postizanje usklađenosti s navedenim načelima i standardima u najvećoj mogućoj mjeri, bez da pritom krše primjenjive zakone.

Primjena Smjernica u multinacionalnim poduzećima u pravilu ne bi trebala uzrokovati neslaganja. U slučaju da zainteresirane strane imaju pitanja i pritužbi vezanih uz ispravnu primjenu Smjernica, mogu ih uputiti nacionalnom kontakt centru koji će potom izvidjeti situaciju i uključiti relevantne partnere, slijedeći proceduru zadanu u Proceduralnim naputcima. Centar će im, u funkciji platforme za posredovanje i mirenje, pomoći pri pronalaženju rješenja i mirnom rješavanju spora, pri čemu je njegova **mirotvorna funkcija** od ključne važnosti. Cilj je postići dogovor između uključenih strana uz podršku nacionalnog kontakt centra. Proceduru najčešće koriste sindikati i neprofitne organizacije, no i ostala poduzeća ili fizičke osobe mogu obavijestiti nacionalni kontakt centar o mogućim slučajevima neusklađenosti sa Smjernicama.

Procedura koju provodi nacionalni kontakt centar ima tri faze:

1. upućivanje pitanja i odluka o prihvatanju slučaja,
2. proces pružanja pomoći
3. zaključivanje procedure.

Pridružene članice potiču svoja multinacionalna poduzeća na primjenu Smjernica u svim geografskim područjima u kojima posluju, uzimajući u obzir specifičnosti zemlje domaćina. U načelu, Smjernice ne utječu na multinacionalna poduzeća iz zemalja koje nisu članice. Bez obzira na navedeno, u Smjernicama se OECD poziva na iniciranje razgovora s tim zemljama kako bi se osiguralo da njihova multinacionalna poduzeća odgovorno posluju. OECD-ove se



poslovne organizacije pozivaju na pružanje doprinosa širenju Smjernica i na zemlje koje nisu članice OECD-a.

### III. Što su kodeksi postupanja i međunarodni okvirni sporazumi?

#### **Korporativni kodeksi postupanja**

Korporativni kodeksi ili kodeksi postupanja odnose se na pravila koja su definirala društva kako bi na sustavan način svoja načela i vrijednosti vezane uz okoliš i socijalna pitanja primijenila na poslovanje. Mnogi se kodeksi odnose i na lance nabave. Za razliku od međunarodnih okvirnih sporazuma (eng. IFA, v. niže), kodekse postupanja obično samostalno definiraju društva za internu primjenu.

Iako se po mnogočemu razlikuju, kodeksi postupanja mogu sadržavati sljedeće elemente:

- usmjerenost na ključne standarde rada Međunarodne organizacije rada (učinkovito suzbijanje izrabljivačkog dječjeg rada, ukidanje prisilnog rada, sloboda udruživanja i pravo na pregovore o kolektivnim ugovorima, ukidanje diskriminacije u odnosu na zapošljavanje i zanimanje, nacionalnost, boju kože, vjeroispovijest, porijeklo, politička uvjerenja ili spol)
- povezanost s načelima UN-ove inicijative Global Compact
- prihvaćanje odredbi Opće deklaracije o ljudskim pravima
- preuzimanje obveza vezanih uz okoliš
- prikladan broj sati rada
- standarde vezane uz zdravlje i sigurnost na radu
- društveno odgovorno poslovanje
- lance nabave.



Kodeksi postupanja mogu u velikoj mjeri pomoći društvima pri sustavnom usklađivanju s okolišnim i socijalnim standardima sadržanim u njihovoj poslovnoj politici, no valja ih oblikovati u skladu sa specifičnom situacijom u pojedinom društvu.

Prilikom sastavljanja kodeksa postupanja valja uzeti u obzir različite aspekte (v. niže). Primjerice, kodeksi postupanja nemaju jednaki značaj u zemljama s različitim pravnim sustavima i tradicijom.

**Sektorski kodeks** za socijalna i okolišna pitanja je skup načela o kojima su se međusobno sporazumjeli predstavnici poslovnog sektora, a ponekad i predstavnici sindikata u tom sektoru. Najčešće je usmjeren na postizanje usklađenosti s minimalnim socijalnim standardima i temeljnim mjerama zaštite okoliša. Prilikom odlučivanja o standardima i mjerama uzimaju se u obzir kriteriji i zahtjevi koji su specifični za određeni sektor. Usvajanjem sektorskog kodeksa uključena društva dragovoljno preuzimaju obvezu poštivanja utvrđenih načela poslovanja koje je prihvatljivo za okoliš i društvenu zajednicu.

### Međunarodni okvirni sporazumi

Društva koja posluju na međunarodnoj razini sve se češće suočavaju sa zahtjevima sindikata vezanim uz prihvaćanje međunarodnih okvirnih sporazuma koji vrijede u svim zemljama svijeta, a sklapaju se između pojedinog multinacionalnog poduzeća i međunarodnog sektorskog sindikata kao što su, primjerice, IndustriAll i UNI (Međunarodna mreža sindikata). Svrha međunarodnog okvirnog sporazuma je sklapanje službenog ugovora između međunarodnog sektorskog sindikata i društva koje posluje na međunarodnoj razini. No, to dovodi do situacije u kojoj je na jednoj strani sindikat koji djeluje na svjetskoj razini i ima članove u mnogim zemljama dok je na drugoj individualno društvo, a ne odgovarajuća organizacija poslodavca u tom sektoru. Ovi se sporazumi u pravilu temelje na temeljnim načelima i pravima pri radu Međunarodne organizacije rada. Nadalje, predmet sporazuma najčešće su isplata prikladne plaće, stvaranje radnih uvjeta koji poštuju ljudsko dostojanstvo te zdravlje i sigurnost na radu. Obično su primjenjivi samo u relevantnom društvu, no u pojedinim slučajevima obuhvaćaju i poslovanje dobavljača.

Međunarodni okvirni sporazumi za sindikate predstavljaju način priznavanja njihove organizacije i prava radnika na globalnoj razini, posebice u regijama i zemljama s neodgovarajućim nacionalnim zakonodavstvom ili onim koje se ne primjenjuje u praksi. Kroz ove sporazume sindikati dobivaju nove mogućnosti za vršenje utjecaja na razini društva.



Svjetska konferencija sindikalne organizacije IndustrialAll o međunarodnim okvirnim sporazumima i mrežama sindikata, održana 17. i 18. listopada 2012. u Frankfurtu na Majni.

*Kemal Ozkan, pomoćnik glavnog tajnika IndustriALLa: “Moramo strateški birati ciljna društva u svrhu umrežavanja i istinske solidarnosti globalnih sindikata. U tom bi slučaju globalni sindikat trebao raspolagati sredstvima i znanjem potrebnim za izgradnju infrastrukture, uz puni angažman podružnica u svojstvu stvarnih vlasnika mreže.”*

Dobrobit koju društva mogu imati od primjene ovih sporazuma je poboljšanje kvalitete dijaloga sa sindikatima, što se može pokazati i kao nedostatak – posebice u zemljama gdje nema sindikata koji bi mogli biti partneri u raspravi na lokalnoj razini. Mogu pridonijeti osnaživanju korporativnog identiteta i povezanosti u društvu koje se nalazi na udaljenoj geografskoj lokaciji. Nadalje, mogu pozitivno utjecati na rast tržišne vrijednosti dionica društva u slučaju kada ulagači stavljaju poseban naglasak na društveni i okolišni utjecaj aktivnosti društva. Kroz ove sporazume društva usvajaju nova obvezujuća pravila, a prijedlozi ugovora često uključuju ozbiljne pravne implikacije koje se mogu uočiti i izbjeći jedino temeljitom provjerom prije potpisivanja.

Sindikati doživljavaju međunarodne okvirne sporazume kao novi instrument za radne odnose na međunarodnoj razini, koji je pritom u punoj mjeri obvezujuć za društva. Stoga pitanja vezana uz odnose s javnošću nipošto ne bi smjela biti glavni razlog za sklapanje međunarodnog okvirnog sporazuma, budući da isti uključuje preuzimanje dugoročnih obveza u sklopu mjerodavnog pravnog okvira.

### **Međunarodni standardi rada**

Međunarodni standardi rada (eng. ILS) su pravni instrumenti koje su za vrijeme trajanja Međunarodne konferencije o radu sastavili članovi Međunarodne organizacije rada (vlade, poslodavci i radnici), a koji definiraju **pravila vezana uz socijalne i radne uvjete na globalnoj razini**. Dijele se na **konvencije**, koje nakon ratifikacije zemalja članica postaju pravno obvezujuće, i **preporuke**, koje služe kao neobvezujući naputci.

Osam konvencija ima status „općih” te pokrivaju sljedeće teme koje se smatraju **temeljnim načelima i pravima pri radu**: slobodu udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje, ukidanje prisilnog ili prinudnog rada, ukidanje dječjeg rada, ukidanje diskriminacije u odnosu na zapošljavanje i zanimanje. Ova načela sadržava i Deklaracija o temeljnim načelima i



pravima pri radu, koju je Međunarodna organizacija rada izdala 1998.

Područja koja pokrivaju ostali međunarodni standardi rada:

- zdravlje i sigurnost na radu
- plaće / radno vrijeme
- politika zapošljavanja, promidžba i sigurnost
- specifične kategorije radnika
- obuka i razvijanje stručnih vještina
- upravljanje pitanjima vezanim uz rad i radne inspekcije
- zaštita majčinstva i socijalna sigurnost
- autohtono stanovništvo i pripadnici plemena
- radnici migranti

**Međunarodni standardi rada nisu namijenjeni društvima, već zemljama članicama**

**Međunarodne organizacije rada.** Nakon ratifikacije pojedine konvencije, Vlade su dužne istu primijeniti i provesti kroz nacionalno zakonodavstvo. Društvo može potražiti potrebne informacije u Međunarodnim standardima rada ili u Deklaraciji iz 1998. godine. U nekim se slučajevima društvo neće samo referirati na navedene instrumente, već će uložiti napore u „provedbu” ili „postupanje u skladu s” načelima koje isti sadržavaju. Međunarodni standardi rada ne postaju sastavni dio politika usklađenosti i poslovnih praksi samo prilikom primjene nacionalnog zakonodavstva usvojenog u skladu s konvencijama i preporukama Međunarodne organizacije rada, već i kroz **kodekse postupanja i međunarodne okvirne sporazume** - i to u sve većoj mjeri.

Uzevši u obzir snažnu povezanost Međunarodnih standarda rada i gore navedenih inicijativa društva, vrlo je važno da društva koja sklapaju međunarodni okvirni sporazum ili se obvezuju na određeni kodeks postupanja budu upoznata s točnim sadržajem navedenih načela, posebno stoga što pravni učinak takvog obvezivanja postaje razvidan tek nakon detaljne analize.

**Služba podrške za poduzetnike u pogledu međunarodnih standarda rada**

Služba pruža besplatnu i povjerljivu uslugu pomoću koje društva mogu uskladiti svoje poslovanje s međunarodnim standardima rada.

Kontakt: [assistance@ilo.org](mailto:assistance@ilo.org) or +41 22 799 62 64



## Koja je pitanja potrebno razmotriti u vezi kodeksa o društveno odgovornom poslovanju i međunarodnih okvirnih sporazuma?

Niže navedena pitanja mogu biti od veće ili manje važnosti, ovisno o pojedinoj situaciji:

- Odluku o usvajanju kodeksa postupanja ili sklapanju okvirnog sporazuma donosi više rukovodstvo. Ako je odluka pozitivna, potrebno je uključiti sve nadležne odjele u svaku pojedinu fazu, budući da se često razmatraju osjetljive teme vezane uz radno pravo, ljudske resurse i politiku plaća.
- Prije sklapanja sporazuma potrebno je izvršiti detaljnu procjenu troškova i koristi. Valja imati na umu da okvirni sporazumi zahtijevaju dodatne resurse, npr. uslijed zahtjeva za nadzorom, obveza izvještavanja i održavanja sastanaka na međunarodnoj razini s predstavnicima sindikata. Okvirni sporazumi također mogu dovesti do sindikalnih akcija u više zemalja, poput štrajkova solidarnosti.
- Vrlo je važno da društva prije sklapanja okvirnog sporazuma usuglase stajališta s podružnicama u inozemstvu, kako bi se situacija i pravne posljedice mogle sagledati na lokalnoj razini.
- Potrebno je osigurati da se obveze preuzete temeljem sporazuma / kodeksa postupanja mogu primijeniti u praksi te da se očekivanja koja proizlaze iz sporazuma mogu ispuniti.
- Što se kodeksa postupanja tiče, njihov cilj mora biti jasan: radi li se o deklaraciji koja definira temeljne vrijednosti i načela društva ili je to kodeks postupanja koji sadrži odredbe vezane za radnike, koji također mogu biti supotpisnici kodeksa?
- Kod okvirnih je sporazuma potrebno izvršiti analizu mogućih implikacija na odnose s lokalnim sindikatima. Što se događa kada lokalni sindikati nisu članovi međunarodne konfederacije koja sklapa sporazum? Što se događa kada radnici žele pristupiti nacionalnoj konfederaciji sindikata koja nije povezana s međunarodnim sektorskim sindikatom?
- Koji je pravni status okvirnih ugovora / kodeksa postupanja s obzirom na različita nacionalna zakonodavstva? Kakav status ima sporazum / kodeks postupanja u slučaju pravnog spora?
- U slučaju dobrovoljno preuzete obveze o isplati „pravičnih plaća” i poštivanju „prikladnog radnog vremena”, potrebno je jasno definirati što se podrazumijeva pod



pojmovima „pravično” i „prikladno”. Kako izgledaju lokalni sporazumi o ovim pitanjima? Postoje li zakonom propisani zahtjevi? Ako to nije slučaj, tko bi i na koji način trebao utvrditi uvjete rada?

- Koje su obveze savjetovanja i pružanja informacija na međunarodnoj razini? Potrebno je pojasniti posljedice ovih obveza.
- Može li se obveza omogućavanja kolektivnih pregovora ostvariti u različitim lokalnim okolnostima? Koji su zakonom propisani okvirni uvjeti i korporativne prakse u različitim zemljama?
- Što se događa nakon isteka sporazuma? Može li društvo odlučiti da se sporazum ne obnovi?
- Koje obveze proistječu iz sporazuma za društva dobavljače? Na koji se način mogu primijeniti?
- Konvencije Međunarodne organizacije rada namijenjene su državama. Što za društvo znači da je dužno pridržavati se njihovih odredbi? Što se događa ako su zakoni pojedine zemlje u suprotnosti s konvencijama? Može li društvo odgovarati za ovakvu situaciju?

Prvi način za otkrivanje država koje navodno imaju problema u primjeni konvencija Međunarodne organizacije rada dostupan je u izvještajima Odbora za slobodu odlučivanja i Odbora za primjenu standarda Međunarodne organizacije rada. Ovdje je potrebno naglasiti da uključivanje u izvješće Odbora za primjenu standarda ne mora nužno značiti da je došlo do povrede odredbi. Nadalje, osiguravatelji kredita koji posluju na međunarodnoj razini (npr. Atradius i Euler Hermes) pružaju detaljne informacije i savjete o političkim rizicima, slijedom čega društvima može biti od koristi da od svojih osiguravatelja kredita zatraže podatke o situaciji u pojedinoj zemlji. Veleposlanstva također mogu pružati podatke o situaciji u pojedinoj zemlji.

#### IV. Angažman dionika i izvještavanje – što valja uzeti u obzir?

##### Angažman dionika

Angažman dionika ključan je element društveno odgovornog poslovanja. ISO 26000 propisuje da bi „[organizacija] trebala utvrditi subjekte koji su interesno vezani za njezine odluke i aktivnosti, kako bi se upozнала s učincima istih i definirala potrebne mjere.”



Nadalje, UN-ova Vodeća načela u Načelu br. 18 zahtijevaju da se društva uključe u „smisleno savjetovanje sa skupinama na koje može utjecati poslovanje društva, kao i s ostalim relevantnim dionicima, sukladno veličini poduzeća te vrsti poslovnih aktivnosti i kontekstu u kojima se odvijaju.”

Naputci o angažmanu dionika sadržani u normi ISO 26000 uključuju sljedeće:

- Razvoj nepristranih i odgovarajućih procesa kroz angažman najvažnijih dionika.
- Interes (ili interesi) organizacija ili pojedinaca koji se smatraju dionicima trebali bi biti stvarni.
- Kroz proces identifikacije dionika trebalo bi se utvrditi jesu li na njih utjecale odluke i aktivnosti ili će se to dogoditi u budućnosti. U slučajevima kada je to moguće i primjenjivo, angažiraju se organizacije koje najbolje odražavaju navedene interese.
- Učinkoviti angažman dionika temelji se na dobroj vjeri i predstavlja mnogo više od samih odnosa s javnošću.
- Prilikom angažiranja dionika organizacija ne bi trebala dati prednost određenoj organiziranoj skupini zbog njezina „prijateljskog stava” ili zbog toga što u većoj mjeri od druge skupine podržava ciljeve organizacije.
- Organizacija ne bi trebala zanemariti angažman 'tihih' dionika.
- Organizacija ne bi trebala osnivati ili podržavati pojedine skupine kako bi ostavila dojam da ostvaruje dijalog s partnerom u situacijama kada takozvani partner u suštini nije neovisan. Stvaran dijalog s dionicima uključuje neovisne strane i transparentno otkrivanje podataka o financijskoj ili sličnoj podršci.
- Organizacija bi trebala biti upoznata s učincima svojih odluka i aktivnosti na interese i potrebe njezinih dionika, poštivati ih u punoj mjeri te voditi računa o tome da svi dionici nemaju jednake mogućnosti i potrebe za kontaktom i angažmanom u organizaciji.
- Angažman dionika ima smisla i svrhe kada su prisutni sljedeći elementi: svrha angažmana je jasno definirana, utvrđeni su interesi dionika, odnos koji se uspostavlja između organizacije i dionika na temelju utvrđenih interesa je izravan ili važan, interesi dionika su relevantni i značajni za održivi razvoj, dionici raspolažu potrebnim informacijama i podacima za donošenje odluka.



## Izveštavanje

Od društava se u sve većoj mjeri očekuje transparentno i otvoreno izvještavanje o aspektima poslovanja koji uključuju socijalna i okolišna pitanja. Politicari, udruge potrošača i neprofitne organizacije stvaraju sve veći pritisak u tom pogledu. Danska, Francuska i Ujedinjeno Kraljevstvo već su donijele zakone koji uređuju obveze izvještavanja. Na razini Europske unije, uredba o otkrivanju nefinancijskih podataka trenutno je na izglasavanju u Europskom parlamentu<sup>2</sup>.

### **Propisi Europske unije o otkrivanju nefinancijskih podataka**

Europska je komisija u Strategiji Europske unije o društveno odgovornom poslovanju iz listopada 2011 pod nazivom „Ažurirana strategija Europske unije o društveno odgovornom poslovanju za razdoblje 2011. - 2014.” obznanila da će „*predstaviti prijedlog o transparentnosti podataka o socijalnim i okolišnim pitanjima koje pružaju društva iz svih sektora*”. Dana 16. travnja 2013. objavila je Prijedlog direktive o nefinancijskom izvještavanju. Dana 26. veljače 2014. Europski parlament i Vijeće Europe postigli su politički dogovor o odredbama direktive – odredbe o nefinancijskom izvještavanju činit će sastavni dio „računovodstvene Direktive” (2013/34/EU), usvojene 26. lipnja 2013. Detaljnije o Direktivi:

- Nove će se odredbe primjenjivati na „subjekte od javnog interesa” s više od 500 zaposlenika. Subjekti od javnog interesa su, primjerice, poduzeća čije su dionice izlistane na burzi, banke, osiguravajuća društva, itd. Države članice Europske unije mogu proširiti opseg primjene na poduzeća koja su „od velikog javnog značaja zbog prirode poslovanja, veličine ili broja zaposlenika” (uvodna klauzula). Dakle, mala i srednja poduzeća su izuzeta od novih obveza obavještavanja. Odredbe ove Direktive primjenjuju se na oko 6000 subjekata od javnog interesa u Europskoj uniji.
- Direktiva društvima unutar Europske unije nalaže sastavljanje godišnjeg izvješća (u sklopu obveznog godišnjeg izvješća ili zasebnog izvješća o pitanjima vezanim uz

<sup>2</sup> travanj 2014.



održivost) u vezi:

- okolišnih, socijalnih i radnih pitanja,
  - poštivanja ljudskih prava,
  - suzbijanja mita i korupcije.
- Nefinancijsko izvješće mora sadržavati opis politika društva, njihove rezultate i povezane glavne rizike.
  - Nadalje, društva su dužna pružiti izvješće o:
    - provedenim postupcima dubinske analize u vezi raznih pitanja (npr. okolišna i socijalna pitanja, radno pravo)
    - svojim poslovnim odnosima, “u slučajevima gdje je to relevantno i prikladno ... u vezi odnosa koji mogu imati negativne učinke”
    - nefinancijskim ključnim pokazateljima uspješnosti.
  - Ako se društvo ne pridržava politika vezanih uz gore navedena pitanja, dužno je objasniti zašto. Direktiva sadrži i odredbu o 'sigurnoj luci', kojom se društvima pod određenim okolnostima omogućuje zaštita tržišno osjetljivih informacija.
  - Revizori provjeravaju samo dostavu nefinancijskih informacija – ne vrše provjeru dosljednosti i ne pružaju stručno mišljenje. Bez obzira na navedeno, države članice imaju mogućnost uvođenja provjera dosljednosti.
  - Što se tiče primjene politike različitosti na razini administrativnih, upravljačkih i nadzornih tijela društava, velika su poduzeća u sklopu izvješća o korporativnom upravljanju obvezna pružiti podatke o, primjerice:
    - dobi zaposlenika,
    - spolu zaposlenika,
    - obrazovanju i profesionalnom iskustvu.
  - Temeljem otkrivenih podataka utvrđuju se ciljevi, način primjene i rezultati politike.
  - Društva koja ne primjenjuju politiku različitosti dužna su objasniti zašto.
  - Revizori provjeravaju jesu li pružene sve informacije nefinancijske prirode.
  - Europska komisija će u roku od dvije godine od usvajanja Direktive pripremiti neobvezujuće smjernice, uključujući i opće te sektorske nefinancijske ključne pokazatelje uspješnosti.



- Države članice imat će dvije godine za primjenu Direktive u nacionalno zakonodavstvo, uz razdoblje za prijenos u trajanju od jedne godine. Dakle, pravna obveza izvještavanja o nefinancijskim podacima za velika europska poduzeća stupa na snagu u 2017.

UN-ova Vodeća načela o poduzetništvu i ljudskim pravima postavljaju sljedeći zahtjev: „Poduzeća se moraju pripremiti na javno priopćavanje podataka o tome na koji način rješavaju pitanja vezana uz učinak poslovanja na ljudska prava, posebno ako se ista tiču interesno vezanih dionika. Poduzeća čije poslovanje ili konteksti poslovnih aktivnosti predstavljaju rizik od ozbiljnog ugrožavanja ljudskih prava trebali bi izraditi službeno izvješće o načinu na koji rješavaju navedena pitanja. Priopćenja bi bez iznimke trebala:

- A. biti u obliku koji odražava učinke poslovanja poduzeća na ljudska prava te biti dostupna ciljanoj publici; navedeno vrijedi i za učestalost objava,*
- B. pružati podatke koji su dostatni za procjenu prikladnosti načina na koji je poduzeće odgovorilo na pitanja vezana uz određeni učinak poslovanja na ljudska prava,*
- C. ne predstavljati rizik za interesno vezane dionike i zaposlenike ili pravne zahtjeve vezane uz povjerljivost podataka.”*

Društva se potiču na sastavljanje izvješća o održivosti iz različitih razloga, uključujući i onaj da transparentnost u pogledu društveno odgovornog poslovanja može doprinijeti izgradnji povjerenja između potrošača, zaposlenika i lokalne zajednice i jačanju kredibiliteta poduzeća. Ovo je važno zbog toga što:

- Povjerenje zadržava postojeće potrošače i pomaže u privlačenju novih u poslovanju po modelu B2C (između poslovnog subjekta i potrošača) i B2B (između dvaju poslovnih subjekata).
- Povjerenje pojačava pozitivan stav i prihvaćanje lokalne zajednice te stvara dobru osnovu za konstruktivno i uspješno rješavanje sukoba.
- Povjerenje pomaže društvima u privlačenju kvalitetnih zaposlenika i zadržavanju postojećih.
- Transparentnost djeluje i na unutarnje strukture te može pomoći u identificiranju rizika poslovanja i optimizaciji procesa. Na financijskim tržištima angažman društava vezan uz okolišna i socijalna pitanja ima sve važniju ulogu u utvrđivanju inicijalne javne ponude i vrijednosti dionica.



Koristi koje poduzeća mogu imati od društveno odgovornog poslovanja i s njim povezanog izvještavanja se razlikuju, stoga svaki slučaj valja procjenjivati zasebno. Ovisno o veličini, sektoru i pojedinačnim zahtjevima različitih ciljnih skupina, društva se dotiču pitanja transparentnosti u pogledu njihove društvene odgovornosti na razne načine. Odnos transparentnosti i društveno odgovornog poslovanja složeno je pitanje, baš kao i pitanje društveno odgovornog poslovanja.

### Transparentna komunikacija

Društva mogu komunicirati vrijednosti društveno odgovornog poslovanja unutar društva i prema vani na razne načine. Ovisno o društvu i relevantnim ciljnim skupinama, razlikuje se i potreba za navedenim komuniciranjem:

- Mala i srednja poduzeća (eng. SMEs), koja imaju malo zaposlenika i čvrsto su povezana s lokalnom zajednicom, često nemaju potrebe za ulaganjem napora u službenu komunikaciju kako bi prenijela informacije o njihovoj društvenoj odgovornosti. Zaposlenici, klijenti i lokalna zajednica osobno poznaju poduzetnika, a također su upoznati i s vrijednostima i ponašanjem poduzeća. Informacije se prenose neslužbenim kanalima kroz izravne kontakte.
- Kod modela poslovanja B2B te na financijskom tržištu (društveno odgovorno ulaganje) transparentnost se postiže pružanjem odgovora na ciljana pitanja. Tvrtke klijenata i društveno odgovorni investicijski fondovi dobavljačima šalju upitnike o njihovoj društvenoj odgovornosti i postupcima. Ne postoje općeprihvaćeni i standardizirani upitnik i procedura procjene. I većinski se ulagači u sve većoj mjeri zanimaju za podatke o izdanjima vrijednosnih papira društva. Provoditelji istraživanja, neprofitne organizacije i građani sve češće postavljaju pitanja o ponašanju poduzeća.
- Kod modela poslovanja B2C društva ulažu značajne napore kako bi potrošačima pružili informacije o proizvodu i proizvodnim procesima kroz dodatne, dobrovoljne informacije o pakiranju i oznakama ili kroz izravnu komunikaciju. Potrošači i društva su u bliskom međusobnom kontaktu preko internetskih stranica, društvenih medija, kontakt obrazaca, elektronske pošte ili telefona za korisnike, a društva pokazuju transparentnost i u pogledu ponašanja vezanog uz socijalna i okolišna pitanja. U ovom je kontekstu sasvim utemeljeno da su društva transparentna u pogledu društveno odgovornog poslovanja kako bi izgradila svoj profil i imidž te privukla klijente na temelju društvene odgovornosti.



- Društva organiziraju radionice kako bi stupila u kontakt s dionicima, iznijeli podatke o poslovnim aktivnostima i raspravili socijalna i okolišna pitanja. Kroz objave za medije izvještavaju javnost o novim inicijativama i projektima. Kroz interne komunikacijske kanale redovito obavještavaju svoje zaposlenike. Nadalje, sve veći broj društava sastavlja izvješća o održivosti ili društveno odgovornom poslovanju u kojima definiraju kodeks ponašanja u pogledu socijalnih i okolišnih pitanja. Valja na kraju naglasiti i to da svoja iskustva prezentiraju na internetskim stranicama o društveno odgovornom poslovanju, u pregledima dobrih praksi i kroz sudjelovanje na tribinama. Društva u okviru UN-ove inicijative Global Compact sastavljaju izvješća o napretku primjene načela istoimene inicijative.

Postoje mnogobrojne inicijative vezane uz transparentnost i izvještavanje kao što je, primjerice, Globalna inicijativa za izvještavanje.

**Globalna inicijativa za izvještavanje (eng. GRI)**, koju su pokrenuli Koalicija za okolišno odgovorna gospodarstva (eng. CERES) i Program Ujedinjenih naroda za okoliš (eng. UNEP), neovisna je inicijativa s mnogobrojnim dionicima koja pruža smjernice za izvještavanje o održivosti. Smjernice definiraju načela izvještavanja i sadržaj izvješća o održivosti. Izvješća se strukturiraju s obzirom na rezultate u gospodarstvu, zaštiti okoliša i socijalnim pitanjima, a temelje se na sljedećim načelima:

#### Načela za definiranje sadržaja izvješća

- Organizacija bi trebala identificirati dionike i pojasniti na koji je način odgovorila na njihova razumna očekivanja i interese.
- Izvješća bi trebala pružiti uvid u podatke o rezultatima poslovanja organizacije u širem kontekstu održivosti.
- Izvješća bi trebala sadržavati aspekte koji:
  - odražavaju značajne gospodarske, okolišne i socijalne učinke poslovanja organizacije, ili
  - u značajnoj mjeri utječu na procjene i odluke dionika.
- Izvješća bi trebala sadržavati najvažnije aspekte i njihova ograničenja u mjeri u kojoj dostatno odražavaju značajne gospodarske, okolišne i socijalne učinke, dok bi dionicima trebala omogućiti procjenu rezultata poslovanja organizacije u razdoblju izvještavanja.



### Načela za definiranje kvalitete izvješća

- Izvješća bi trebala odražavati pozitivne i negativne aspekte rada organizacije, kako bi se omogućila provedba razumne procjene cjelokupnih rezultata rada.
- Organizacija bi trebala dosljedno odabirati, prikupljati i izvještavati o relevantnim informacijama, koje bi se trebale prezentirati na način koji dionicima omogućuje da analiziraju promjene u načinu rada organizacije i izvrše analizu drugih organizacija.
- Informacije koje su predmet izvješća moraju biti točne i detaljne u mjeri koja dionicima omogućuje procjenu rezultata rada organizacije.
- Organizacija bi trebala redovito objavljivati izvješća, kako bi se dionici mogli pravovremeno informirati i donositi informirane odluke.
- Organizacija bi se trebala pobrinuti da su informacije raspoložive u obliku koji je razumljiv i lako dostupan dionicima koji koriste izvješća.
- Organizacija bi trebala prikupiti, zabilježiti, organizirati, analizirati i otkriti informacije i procese koji su korišteni pri izradi izvješća na način koji dopušta da isti budu predmet provjere te na način na temelju kojeg se utvrđuje kvaliteta i značaj informacija.

### Kategorije i aspekti Smjernica Globalne inicijative za izvještavanje

Kategorija	Gospodarstvo	
Aspekti:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gospodarski rezultati</li> <li>• Prisutnost na tržištu</li> <li>• Neizravni gospodarski učinci</li> <li>• Prakse nabave</li> </ul>	



Kategorija:		Okoliš
Aspekti:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materijali</li> <li>• Energija</li> <li>• Voda</li> <li>• Biološka raznolikost</li> <li>• Ispušni plinovi</li> <li>• Otpad i otpadne vode</li> <li>• Proizvodi i usluge</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usklađenost</li> <li>• Transport</li> <li>• Općenito</li> <li>• Procjena dobavljača u pogledu zaštite okoliša</li> <li>• Mehanizam rješavanja pritužbi vezanih uz okoliš</li> </ul>
Kategorija:		Socijalna pitanja
Potkategorija	<i>Radne prakse i pravo na doličan rad</i>	<i>Ljudska prava</i>
Aspekti:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zapošljavanje</li> <li>• Radni/upravljački odnosi</li> <li>• Zdravlje i sigurnost na radu</li> <li>• Obuka i obrazovanje</li> <li>• Različitost i jednake mogućnosti</li> <li>• Jednaka naknada za žene i muškarce</li> <li>• Procjena dobavljača u pogledu radnih praksi</li> <li>• Mehanizmi rješavanja pritužbi vezanih uz radne prakse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ulaganje</li> <li>• Nediskriminacija</li> <li>• Sloboda udruživanja i kolektivnog pregovaranja</li> <li>• Dječji rad</li> <li>• Prisilni i prinudni rad</li> <li>• Prakse vezane uz sigurnost</li> <li>• Prava autohtonog stanovništva</li> <li>• Procjena dobavljača u pogledu ljudskih prava</li> <li>• Mehanizmi rješavanja pritužbi vezanih uz ljudska prava</li> </ul>
Potkategorija	<i>Društvo</i>	<i>Odgovornosti vezane uz proizvod</i>
Aspekti:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokalne zajednice</li> <li>• Suzbijanje korupcije</li> <li>• Javne politike</li> <li>• Ograničavanje tržišnog natjecanja</li> <li>• Usklađenost</li> <li>• Procjena dobavljača u pogledu učinka na društvo</li> <li>• Mehanizmi rješavanja pritužbi vezanih uz učinak na društvo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sigurnost i zdravlje kupaca</li> <li>• Označavanje proizvoda i usluga</li> <li>• Promotivne poruke</li> <li>• Zaštita podataka kupaca</li> <li>• Usklađenost</li> </ul>



Uz prava i obveze koji proistječu iz mjerodavnih europskih ili nacionalnih zakona, izrada izvješća o održivosti je od ključnog značenja za društva te od njih traži sagledavanje svih mogućih implikacija vezanih uz takvu odluku.

Aspekti koje je potrebno sagledati uključuju sljedeće:

- Izvještavanje o održivosti nije moguće odgoditi ili blokirati bez da navedeni postupci izazovu niz problema. Društvo koje je krenulo s izradom izvješća teško će prekinuti odvijanje ove aktivnosti, a da pritom ne naruši svoj imidž. Priprema izvješća o održivosti nije jednokratna aktivnost, već preuzimanje stalne obveze.
- Sastavljači moraju imati teme koje će obraditi u izvješću. Što se događa ako se smanjio društveni angažman društva? Što se događa ako dođe do pogoršanja učinaka na okoliš? Postoje li problemi o kojima društvo u biti ne želi obavijestiti javnost?
- Objavom izvješća o održivosti društva lako mogu postati metom napada. Ovo se ne odnosi samo na okolnosti u kojima podaci ukazuju na pogoršanja, već i kvalitetu izvješća. Društva sve češće postaju metom napada zbog toga što se njihova izvješća ne doimaju pretjerano smislenima.

\*\*\*\*\*



## Dodatak

### Reference:

#### Instrumenti, inicijative i institucije

---

#### Mjerodavni instrumenti i smjernice vezani uz društveno odgovorno poslovanje

##### ISO 26000

- **Društvena odgovornost - Upoznajmo ISO 26000**, Međunarodna organizacija za normizaciju (ISO), 2010., 8 stranica  
▶ [http://www.iso.org/iso/discovering\\_iso\\_26000.pdf](http://www.iso.org/iso/discovering_iso_26000.pdf)
- **Informativni bilten Međunarodne organizacije poslodavaca (IOE) o ISO 26000**, IOE 2012., 2 stranice ▶  
[http://www.ioeemp.org/fileadmin/ioe\\_documents/publications/Other%20International%20Organisations/ISO/EN/\\_2012-09-19\\_Fact\\_Sheet\\_for\\_Business\\_CSR\\_Guidance\\_-\\_ISO\\_26000\\_final\\_.pdf](http://www.ioeemp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Other%20International%20Organisations/ISO/EN/_2012-09-19_Fact_Sheet_for_Business_CSR_Guidance_-_ISO_26000_final_.pdf)
- **Komunikacijski protokol za ISO 26000**, ISO 26000 PPO SAG, 2012., 2 stranice ▶  
[http://www.iso.org/iso/n15\\_rev\\_1\\_ppo\\_sag\\_-\\_communication\\_protocol.pdf](http://www.iso.org/iso/n15_rev_1_ppo_sag_-_communication_protocol.pdf)
- **Priručnik za subjekte koji vrše primjenu ISO 26000, Opći standardi društvene odgovornosti**, Ecologia, 2011., 35 stranica  
▶ <http://www.ecologia.org/isosr/ISO26000Handbook.pdf>



- **Smjernice o društvenoj odgovornosti prema ISO 26000: Praktični vodič za mala i srednja poduzeća**, Kraljevsko norveško društvo za razvoj, 2011., 31 stranica ►  
[http://responsabilitate-sociala.org/wp-content/uploads/2011/08/ISO\\_26000\\_Practical\\_Guide\\_SITE.pdf](http://responsabilitate-sociala.org/wp-content/uploads/2011/08/ISO_26000_Practical_Guide_SITE.pdf)
- **Korisnički vodič za europska mala i srednja poduzeća o smjericama norme ISO 26000 vezanim uz društvenu odgovornost, Europski ured obrtnika, malih i srednjih poduzetnika za normizaciju, (NORMAPME), NORMAPME, 2011., 13 stranica ►**  
[http://www.normapme.eu/public/uploads/files/csr%20user%20guide/User%20guide%20ISO26000\\_version%20EN\\_final\\_18072011.pdf](http://www.normapme.eu/public/uploads/files/csr%20user%20guide/User%20guide%20ISO26000_version%20EN_final_18072011.pdf)
- **Globalna inicijativa za izvještavanje (GRI) i ISO 26000: Kako koristiti Smjernice Globalne inicijative za izvještavanje uz ISO 26000**, GRI, 2010., 28 stranica ►  
<https://www.globalreporting.org/resource/library/How-To-Use-the-GRI-Guidelines-In-Conjunction-With-ISO26000.pdf>

Dodatne informacije:

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

---

### **OECD-ove Smjernice za multinacionalna poduzeća**

- **OECD-ove Smjernice za multinacionalna poduzeća**  
► <http://mneguidelines.oecd.org/text/>
- **OECD-ove Smjernice za multinacionalna poduzeća iz 2011. Uvod za poduzetnike**. BDA and VNO-NCW, 2011, 22 stranice ►  
[http://www.biac.org/pubs/mne\\_guidelines/VNONCW-BDA\\_Brochure\\_OECD\\_MNE%20Guidelines.pdf](http://www.biac.org/pubs/mne_guidelines/VNONCW-BDA_Brochure_OECD_MNE%20Guidelines.pdf)
- **OECD-ove Detaljne smjernice za odgovorne lance nabave minerala iz zona zahvaćenih sukobima i visokorizičnih zona**. Drugo izdanje, studeni 2012. 122 stranice. ► <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/GuidanceEdition2.pdf>

Dodatne informacije:



- **OECD:** <http://www.oecd.org/corporate/mne/>
- **BIAC:** [http://www.biac.org/mne\\_guidelines.htm](http://www.biac.org/mne_guidelines.htm)

---

### **Tripartitna deklaracija o načelima koja se odnose na multinacionalna poduzeća i socijalnu politiku**

- **Tripartitna deklaracija o načelima koja se odnose na multinacionalna poduzeća i socijalnu politiku (MNE Declaration)**
  - ▶ [http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS\\_094386/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm)
- **Tripartitna deklaracija o načelima koja se odnose na multinacionalna poduzeća i socijalnu politiku. Vodič za poslodavce, MOP, 2004., 28 stranice** ▶  
[http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe\\_documents/publications/Policy%20Areas/csr/EN/%282004-03%29%20MNE%20Declaration%20Employers%20Guide.pdf](http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/csr/EN/%282004-03%29%20MNE%20Declaration%20Employers%20Guide.pdf)
- **Kratak pregled načela Tripartitne deklaracije o načelima koja se odnose na multinacionalna poduzeća i socijalnu politiku, MOR, 2006., 1 stranica** ▶  
[http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS\\_094387/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094387/lang--en/index.htm)

Dotadne informacije:

- **Odjel za multinacionalna poduzeća Međunarodne organizacije rada:**  
<http://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/multinational-enterprises/lang--en/index.htm>
- **Služba podrške za poduzetnike u pogledu međunarodnih standarda rada:**  
[assistance@ilo.org](mailto: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](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_160164.pdf)
- **Međunarodna organizacija poslodavaca:** <http://www.ioe-emp.org/international-labour-organization/>

---

### **UN-ova inicijativa Global Compact**

- **Internetska stranica UN Global Compact** ▶ <http://www.unglobalcompact.org/>



- **Nacrt za rukovođenje u skladu s korporativnom održivošću u sklopu inicijative Global Compact**, Global Compact, 2010., 14 stranica ►  
<http://www.unglobalcompact.org/resources/229>
- **Model upravljanja u skladu s UN-ovom inicijativom Global Compact**, Global Compact i Deloitte, 2010., 30 stranica ►  
<http://www.unglobalcompact.org/resources/231>
- **Nakon potpisivanja – Vodič za sudjelovanje u inicijativi Global Compact**, Global Compact, 2008., 42 stranice ► <http://www.unglobalcompact.org/resources/241>
- **UN-ova inicijativa Global Compact – Korporativna održivost u svjetskoj ekonomiji**, Global Compact, 2006., 6 stranica  
► <http://www.unglobalcompact.org/resources/240>
- **Brošura o lokalnim mrežama inicijative Global Compact**, Global Compact, 2011., 6 stranica ► <http://www.unglobalcompact.org/resources/312>
- **Vodič za Global Compact Međunarodne organizacije poslodavaca**, MOP, 2004., 16 stranica  
► [http://www.ioemp.org/fileadmin/ioe\\_documents/publications/Other%20International%20Organisations/Global%20Compact/EN/%282004-09%29%20Global%20Compact.pdf](http://www.ioemp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Other%20International%20Organisations/Global%20Compact/EN/%282004-09%29%20Global%20Compact.pdf)
- **Unaprjeđivanje suradnje s UN-om, lokalnim mrežama inicijative Global Compact i privatnim sektorom**, intervencija Međunarodne organizacije poslodavaca na sastanku predstavnika Ujedinjenih naroda i privatnog sektora u Ženevi, 24. – 25. travnja 2013., 3 stranice ► [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](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)

Dodatne informacije:

- **Global Compact:** <http://www.unglobalcompact.org/>
- **MOP:** <http://www.ioe-emp.org/other-international-organizations/global-compact/>



## **UN-ova Vodeća načela o poduzetništvu i ljudskim pravima**

- **UN-ova Vodeća načela o poduzetništvu i ljudskim pravima**  
▶ [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)
- **UN-ova Vodeća načela o poduzetništvu i ljudskim pravima. Uvod.** UN-ova radna skupina o poduzetništvu i ljudskim pravima, 2013., 4 stranice  
▶ [http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Intro\\_Guiding\\_PrinciplesBusinessHR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Intro_Guiding_PrinciplesBusinessHR.pdf)
- **Odgovornost poduzeća u pogledu poštivanja ljudskih prava. Vodič s tumačenjima.** Ured visokog povjerenika za ljudska prava, 2012., 98 stranica  
▶ [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2\\_En.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf)
- **UN-ova Vodeća načela o poduzetništvu i ljudskim pravima. Vodič za poslodavce,** MOP, 2012., 17 stranica ▶ [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](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)
- **Informativni bilten za poduzetništvo i ljudska prava,** MOP, 2012., 2 stranice  
▶ [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](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 o UN-ovim Vodećim načelima o poduzetništvu i ljudskim pravima,** MOP, 2012. ▶ <http://www.youtube.com/watch?v=jpYTfI1tm1I&feature=youtu.be>
- **Vodič za agencije za zapošljavanje i odabir kandidata o UN-ovim Vodećim načelima o poduzetništvu i ljudskim pravima**, Europska komisija, 2013., 100 stranica ▶ [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/csr-era-hr-business\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/csr-era-hr-business_en.pdf)
- **Vodič za ICT sektor o primjeni UN-ovih Vodećih načela o poduzetništvu i ljudskim pravima,** Europska komisija, 2013., 102 stranica  
▶ [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/csr-ict-hr-business\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/csr-ict-hr-business_en.pdf)



- **Vodič za sektor nafte i plina o primjeni UN-ovih Vodećih načela o poduzetništvu i ljudskim pravima**, Europska komisija, 2013., 96 stranica  
▶ [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/csr-oag-hr-business\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/csr-oag-hr-business_en.pdf)
- **Moje poduzeće i ljudska prava. Vodič o ljudskim pravima za mala i srednja poduzeća**, Europska komisija, 2012., 28 stranica  
▶ [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/human-rights-sme-guide-final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/human-rights-sme-guide-final_en.pdf)
- **Ljudska prava u rudarstvu i metalnoj industriji. Integracija dubinske analize ljudskih prava u korporativne procese upravljanja rizicima**, Međunarodno vijeće za rudarstvo i kovine (ICMM), 2012., 64 stranice ▶  
<http://www.icmm.com/page/75929/human-rights-in-the-mining-and-metals-industry-integrating-human-rights-due-diligence-into-corporate-risk-management-processes>
- **Integracija ljudskih prava u procjene okolišnih, socijalnih i zdravstvenih učinaka. Praktični vodič za industriju nafte i plina**, IPIECA, 2013., 48 stranica  
▶ <http://www.ipieca.org/publication/integrating-human-rights-environmental-social-and-health-impact-assessments-practical-gu>
- **Proces dubinske analize ljudskih prava: praktični vodič o primjeni za poduzeća u sektoru nafte i plina**, IPIECA, 2012., 16 stranica  
▶ <http://www.ipieca.org/publication/human-rights-due-diligence-process-practical-guide-implementation-oil-and-gas-companies>

#### Dodatne informacije:

- **UN-ova radna skupina za poduzetništvo i ljudska prava:** <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>
- **Centar za poduzetništvo i ljudska prava:** <http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home/Protect-Respect-Remedy-Framework/GuidingPrinciples>
- **MOP:** <http://www.ioe-emp.org/policy-areas/business-and-human-rights/>
- **Shift:** <http://www.shiftproject.org/>
- **Danski institut za ljudska prava:** <http://www.humanrightsbusiness.org/>
- **Institut za ljudska prava i poduzetničko poslovanje:** <http://www.ihrb.org/>



## Pitanja vezana uz društveno odgovorno poslovanje

### Suzbijanje korupcije

- **Zajedno protiv korupcije: Praktični vodič za suzbijanje korupcije u lancu nabave**, Global Compact, 2013., 16 stranica ► <http://supply-chain.unglobalcompact.org/site/article/145>
- **Vodič protiv korupcije. Vodič za poslodavce**, MOP, 2009., 28 stranica ► [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](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)
- **Suzbijanje korupcije u lancu nabave: Vodič za kupce i dobavljače**, Global Compact, 2010., 64 stranice ► [http://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/supply\\_chain/fighting\\_corruption\\_in\\_the\\_supply\\_chain.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/supply_chain/fighting_corruption_in_the_supply_chain.pdf)
- **Borba protiv mita i korupcije. Vodič za poslodavce**, MOP, 2009., 28 stranica ► [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](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)
- **Pravila o suzbijanju korupcije Međunarodne trgovačke komore**, MTK, 2011., 20 stranica ► <http://www.iccwbo.org/Data/Policies/2011/ICC-Rules-on-Combating-Corruption-2011/>
- **Smjernice o zviždačima Međunarodne trgovačke komore**, MTK, 7 stranica ► [http://www.biac.org/pubs/anti-bribery\\_resource/ICC\\_Whistleblowing\\_Guidelines.pdf](http://www.biac.org/pubs/anti-bribery_resource/ICC_Whistleblowing_Guidelines.pdf)
- **Priručnik o antikorupcijskoj etici i usklađenosti za poduzeća**, OECD – UNODC – Svjetska banka, 2013., 128 stranica ► <http://www.oecd.org/corruption/Anti-CorruptionEthicsComplianceHandbook.pdf>
- **Program antikorupcijske etike i usklađenosti za poduzeća: Praktični vodič**, UN-ov Ured za droge i kriminal, 2013., 118 stranica ► [http://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/13-84498\\_Ebook.pdf](http://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/13-84498_Ebook.pdf)



- **Izvešće i smjernice o 10.–om načelu suzbijanja korupcije**, Global and Transparency International, 2009., 44 stranice ► [http://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/Anti-Corruption/UNGC\\_AntiCorruptionReporting.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/Anti-Corruption/UNGC_AntiCorruptionReporting.pdf)
- **Čisto poslovanje je dobro poslovanje**, UNGC/ICC/Transparency International/ WEF, 2008., 4 stranice ► [http://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/Anti-Corruption/clean\\_business\\_is\\_good\\_business.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/Anti-Corruption/clean_business_is_good_business.pdf)

Dodatne informacije:

- **BIAC**: [http://www.biac.org/pubs/anti-bribery\\_resource/guide.htm](http://www.biac.org/pubs/anti-bribery_resource/guide.htm)
- **MTK**: <http://www.iccwbo.org/advocacy-codes-and-rules/areas-of-work/corporate-responsibility-and-anti-corruption/>

---

## Dječji rad

- **Smjernice za poslodavce o ukidanju dječjeg rada**, MOP i MOR, 2001., 96 stranica ► [http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe\\_documents/publications/Policy%20Areas/child\\_labour/EN/%282001%29%20Child%20Labour%20Employers%20Handbook.pdf](http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/child_labour/EN/%282001%29%20Child%20Labour%20Employers%20Handbook.pdf)
- **Online alat američke Vlade za odgovorno poslovanje i smanjivanje prisilnog i prinudnog dječjeg rada** ► [www.dol.gov/ChildLaborBusinessToolkit](http://www.dol.gov/ChildLaborBusinessToolkit)
- **Dječja prava i načela poslovanja**, Global Compact, UNICEF i Safe the children, 2012., 40 stranica ► [http://www.unglobalcompact.org/issues/human\\_rights/childrens\\_principles.html](http://www.unglobalcompact.org/issues/human_rights/childrens_principles.html)

Dodatne informacije:

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

Konvencije Međunarodne organizacije rada o dječjem radu:



- **C138 – Konvencija o najnižoj dobi za zapošljavanje**, 1973. (br. 138):  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C138](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138)
- **C182 – Konvencija o najtežim oblicima dječjeg rada**, 1999. (br. 182):  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182)

Ostale međunarodno priznate konvencije:

- **UN-ova Konvencija o pravima djeteta**, 1990.:  
<http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>

---

### Prisilni rad i trgovina ljudima

- **Priručnik za poslodavce i poduzeća o suzbijanju prisilnog rada (trenutno u procesu ažuriranja sadržajima brošura iz predmetnog sektora)**, MOR, 2008., 158 stranice ► [http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe\\_documents/publications/Policy%20Areas/forced\\_labour/EN/\\_2012-02-29\\_\\_A\\_Handbook\\_for\\_Employers\\_\\_Business\\_ILO.pdf](http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/forced_labour/EN/_2012-02-29__A_Handbook_for_Employers__Business_ILO.pdf)
- **Načela dostojanstvene migracije usvojena u Dhaki**, Institut za ljudska prava i poduzetništvo, 2013., 1 stranica ► [www.dhaka-principles.org/](http://www.dhaka-principles.org/)

Dodatne informacije:

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

Konvencije Međunarodne organizacije rada o prisilnom radu:

- **C. 29 – Konvencija o prisilnom radu**, 1930. (br. 29):  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C029](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029)
- **C. 105 Konvencija o ukidanju prisilnog rada**, 1957. (br. 105):  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C105](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105)

Konvencija Međunarodne organizacije rada o privatnim agencijama za zapošljavanje:



- **C181 – Konvencija o privatnim agencijama za zapošljavanje**, 1997. (br. 181):  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C181](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C181)

Međunarodno priznat instrument za suzbijanje trgovine ljudima:

- **UN-ov Protokol za sprječavanje, suzbijanje i kažnjavanje trgovanja ljudima**, posebice ženama i djecom („Palermo Protokol“):  
<http://www.palermoprotocol.com/general/the-palermo-protocol>.

---

### Općenito o ljudskim pravima

- **Vodič za integraciju ljudskih prava u poslovno upravljanje**, Inicijativa vodećih poslovnih subjekata vezana uz ljudska prava (BLIHR), UN Global Compact i Ured UN-ovog visokog povjerenika za ljudska prava (OHCHR), online alat ►  
<http://www.integrating-humanrights.org/home>
- **Ljudska prava u kontekstu poduzetništva. Vodič s primjerima iz poslovne prakse**, Castanski centar za zakonodavstvo na području ljudskih prava, Međunarodni forum poslovnih lidera, te Ured UN-ovog visokog povjerenika za ljudska prava, 2008., 168 stranica ► [http://human-rights.unglobalcompact.org/doc/human\\_rights\\_translated.pdf](http://human-rights.unglobalcompact.org/doc/human_rights_translated.pdf)
- **Poslovanje uz poštivanje ljudskih prava: Smjernice za poduzeća**, Mreža Global Compact u Nizozemskoj, lipanj 2010., 178 stranica ►  
[http://www.gcnetherlands.nl/docs/how\\_to\\_business\\_with\\_respect\\_for\\_human\\_rights\\_gcn\\_netherlands\\_june2010.pdf](http://www.gcnetherlands.nl/docs/how_to_business_with_respect_for_human_rights_gcn_netherlands_june2010.pdf)
- **„Pregled prioriteta vezanih uz ljudska prava: Novi model upravljanja poslovnim rizicima“**, Projekt o ljudskim pravima i poslovanju, Danski institut za ljudska prava i UN-ova inicijativa Global Compact, siječanj 2011., 24 stranice ►  
<http://www.business-humanrights.org/media/documents/arc-human-rights-priorities-9-mar-2011.pdf>
- **Vodič za poduzeća o izradi politike o ljudskim pravima**, UN-ov Ured Global Compacta i Ured UN-ovog visokog povjerenika za ljudska prava, 2011., 28 stranica



- ▶ [http://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/human\\_rights/Resources/HR\\_Policy\\_Guide.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/HR_Policy_Guide.pdf)
- **Učinkovita procjena učinka na ljudska prava**, BSR, 2013., 30 stranica ▶ [http://www.bsr.org/reports/BSR\\_Human\\_Rights\\_Impact\\_Assessments.pdf](http://www.bsr.org/reports/BSR_Human_Rights_Impact_Assessments.pdf)
- **Procjena učinka na ljudska prava: sredstvo za postizanje veće odgovornosti u poslovanju**, CSR Europa, 2010., 23 stranice ▶ <http://www.reports-and-materials.org/Impact-assessments-CSR-Europe-June-2010.pdf>
- **Alat za obuku o ljudskim pravima – 3. izdanje**, IPIECA, 2012., 22 slajda ▶ [http://www.ipeca.org/library?page=1&tid\[0\]=7&tid\\_1\[0\]=12](http://www.ipeca.org/library?page=1&tid[0]=7&tid_1[0]=12)

#### Dodatne informacije:

- **Centar za poduzetništvo i ljudska prava** ▶ <http://www.business-humanrights.org/>
- **MOP**: <http://www.ioe-emp.org/policy-areas/business-and-human-rights/>
- **Forum Global Compact-a za raspravu o pitanjima ljudskih prava i poslovanja**: <http://human-rights.unglobalcompact.org/>
- **Shift**: <http://www.shiftproject.org/>
- **Danski institut za ljudska prava**: <http://www.humanrightsbusiness.org/>
- **Institut za ljudska prava i poslovanje**: <http://www.ihrb.org/>

#### Konvencije o ljudskim pravima:

- **UN-ova Opća deklaracija o ljudskim pravima (1948.)**: <http://www.ohchr.org/en/udhr/pages/introduction.aspx>
- **Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima**: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>
- **Međunarodni pakt o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima**: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- **Deklaracija MOR-a o temeljnim načelima i pravima na radu**: <http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

---

#### Nediskriminacija



- **Vodič za poslodavce o promicanju jednakih prilika i tretmana te suzbijanju diskriminacije na radu u Kini**, Kineski savez poslodavaca (CEC) i MOR, 2011., 119 stranica ► [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms\\_191675.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_191675.pdf)
- **Informativni bilten o različitostima**, MOP, 2013., 2 stranice ► [http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe\\_documents/publications/Policy%20Areas/diversity/EN/\\_2013-02-04\\_\\_Fact\\_Sheet\\_on\\_Diversity.pdf](http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/diversity/EN/_2013-02-04__Fact_Sheet_on_Diversity.pdf)

Dodatne informacije:

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

Konvencija MOR-a o suzbijanju diskriminacije:

- **C111 – Konvencija o sprječavanju diskriminacije u pogledu zapošljavanja i zanimanja**, 1958. (br. 111):  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)
- **C100 – Konvencija o jednakom nagrađivanju za rad**, 1951. (br. 100):  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)

---

### Pravni lijekovi i žalbeni postupci

- **Žalbeni mehanizmi na operativnoj razini: istraživanje dobrih praksi**, Međunarodno **udruženje naftne industrije za očuvanje okoliša**, 2012., 32 stranice  
► <http://www.ipieca.org/publication/operational-level-grievance-mechanisms-good-practice-survey>
- **Spor ili dijalog? Stajališta zajednice o žalbenim mehanizmima poduzeća**, Međunarodni institut za okoliš i razvoj, 2013., 166 stranica ► <http://pubs.iied.org/pdfs/16529IIED.pdf>



- **Uvođenje žalbenih postupaka usklađenih s normama o ljudskim pravima za vanjske dionike u okviru organizacijske kulture**, Inicijativa za društveno odgovorno poslovanje, Harvard Kennedy School, 2009., 27 stranica ►  
[http://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/report\\_36\\_sherman\\_grievance.pdf](http://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/report_36_sherman_grievance.pdf)
- **Rješavanje pritužbi zajednica u kojima se provode projekti. Vodič za projekte i poduzeća o uspostavi žalbenih mehanizama**, Međunarodna financijska korporacija, 2009., 44 stranice ►  
<http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/cbe7b18048855348ae6cfe6a6515bb18/IFC%2BGrievance%2BMechanisms.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=cbe7b18048855348ae6cfe6a6515bb18>
- **Žalbeni mehanizmi usklađeni s načelima poštivanja ljudskih prava, Vodič za poduzeća i njihove dionike**, Inicijativa za društveno odgovorno poslovanje, John F. Kennedy School of Government Harvard University, 2008., 48 stranica ►  
<http://www.reports-and-materials.org/Grievance-mechanisms-principles-Jan-2008.pdf>

---

### Odgovorno upravljanje lancem nabave

- **Održivost lanca nabave. Praktični vodič za trajno unaprjeđenje**, Global Compact i Business for Social Responsibility, 2010., 35 stranica ►  
[http://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/supply\\_chain/SupplyChainRep\\_spread.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/supply_chain/SupplyChainRep_spread.pdf)
- **Praktični vodič za trajno unaprjeđenje malih i srednjih poduzeća**, Global Compact i Business for Social Responsibility, 2011., 2 stranice  
► [http://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/supply\\_chain/Supply\\_Chain\\_Practical\\_Guide\\_SMEs.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/supply_chain/Supply_Chain_Practical_Guide_SMEs.pdf)
- **Održiva nabava i upravljanje lancem nabave**, Business & Society Belgium, 2012., 44 stranice ►  
[http://www.businessandsociety.be/te\\_assets/getFile/f1efb4f091cd779f16ede762a7661b2a.pdf](http://www.businessandsociety.be/te_assets/getFile/f1efb4f091cd779f16ede762a7661b2a.pdf)



- **Referentni alat za sustave upravljanja društveno učinkovitim lancem nabave**, Global Social Compliance Programme, 2012., 53 stranice ►  
[http://www.gscpnet.com/gscpfiles/GSCP\\_Ref\\_tool\\_on\\_SPMS\\_Dec2012.pdf](http://www.gscpnet.com/gscpfiles/GSCP_Ref_tool_on_SPMS_Dec2012.pdf)
- **Poslovni argumenti za održivost lanca nabave. Sažetak za poslovne lidere**, Business for Social Responsibility, 2010., 10 stranica ►  
[http://www.bsr.org/reports/Beyond\\_Monitoring\\_Business\\_Case\\_Brief\\_Final.pdf](http://www.bsr.org/reports/Beyond_Monitoring_Business_Case_Brief_Final.pdf)
- **Dodana vrijednost. Inovativni pristupi održivoj nabavi**, SustainAbility, Program UN-a za okoliš i Global Compact, 2008., 24 stranice ►  
[http://www.unglobalcompact.org/docs/news\\_events/8.1/unchaining\\_value.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/unchaining_value.pdf)
- **Poslovanje i lanac nabave: alternativa upravljanja. Vodič za odgovorno upravljanje lancem nabave**, UN-ova mreža Global Compact Španjolska, 2009., 37 stranica ►  
[http://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/labour/tools\\_guidance\\_materials/Guide\\_for\\_the\\_responsible\\_Management\\_of\\_the\\_Supply\\_Chain.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/labour/tools_guidance_materials/Guide_for_the_responsible_Management_of_the_Supply_Chain.pdf)
- **Poštivanje ljudskih prava u okviru globalnih lanaca nabave**, Shift, 2012., 26 stranica ►  
<http://shiftproject.org/sites/default/files/%20Respecting%20Human%20Rights%20Through%20Global%20Supply%20Chains%20Report.pdf>

#### Dodatne informacije:

- **Portal za odgovorno upravljanje lancem nabave:** <http://www.csr-supplychain.org/>
- **Portal Global Compact-a o održivom lancu nabave:** <http://supply-chain.unglobalcompact.org/site/resourcesLanding/page:3>
- **Inicijativa o usklađenom poslovanju:** <http://www.bsci-intl.org/>

---

#### Uključivanje dionika

- **Uključivanje dionika: Priručnik o dobrim praksama za društva koja posluju na tržištima u razvoju**, Međunarodna financijska korporacija, 2007., 201 stranica ►  
[http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/if](http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/if)



c+sustainability/publications/publications\_handbook\_stakeholderengagement\_wci\_\_1319577185063

- **Organizacija panela za različite dionike kao sredstvo učinkovitog dijaloga s dionicima**, Global Compact, 2010., 10 stranica ►  
[http://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/human\\_rights/Resources/Stakeholder\\_Panels\\_Good\\_Practice\\_Note.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/Stakeholder_Panels_Good_Practice_Note.pdf)
- **Rizici, prijetnje i prilike vezane uz dijalog s različitim dionicima**, Centar za ekonomska i društvena istraživanja (CIES), 4 stranice ►  
[http://www.grupcies.com/boletin/images/stories/PDFBoletin/ArticuloI\\_Edic\\_55.pdf](http://www.grupcies.com/boletin/images/stories/PDFBoletin/ArticuloI_Edic_55.pdf)
- **Povratak osnovama: Učinkovito uključivanje dionika u cilju unaprjeđenja poslovanja**, Business for Social Responsibility, 2012., 19 stranica ►  
[http://www.bsr.org/reports/BSR\\_Five-Step\\_Guide\\_to\\_Stakeholder\\_Engagement.pdf](http://www.bsr.org/reports/BSR_Five-Step_Guide_to_Stakeholder_Engagement.pdf)
- **Vodič za suradnju s nevladinim organizacijama**, Business for Social Responsibility, 2001., 56 stranica ►  
[http://www.commdev.org/files/1922\\_file\\_BSR\\_Guide\\_to\\_Engaging\\_NGOs.pdf](http://www.commdev.org/files/1922_file_BSR_Guide_to_Engaging_NGOs.pdf)
- **Uključivanje dionika iz vlastite zajednice**, Mreža za održivo poslovanje, 2012., 18 stranica ► <http://nbs.net/wp-content/uploads/Community-Engagement-Guide.pdf>
- **Vodič za uspješna partnerstva između nevladinih organizacija i poduzeća**, Globalna inicijativa za upravljanje zaštitom okoliša i Fond za zaštitu okoliša, 2008., 36 stranica ► <http://www.gemi.org/resources/gemi-edf%20guide.pdf>
- **Provođenje učinkovitih konzultacija s dionicima u Mianmaru**, Shift, 2013., 49 stranica ►  
[http://shiftproject.org/sites/default/files/Conducting%20Meaningful%20Stakeholder%20Consultation%20in%20Myanmar\\_1.pdf](http://shiftproject.org/sites/default/files/Conducting%20Meaningful%20Stakeholder%20Consultation%20in%20Myanmar_1.pdf)
- **Prakse i načela za uspješno uključivanje dionika**, SustainAbility, 2007., 4 stranice ► [http://www.csr-weltweit.de/uploads/tx\\_jdownloads/SustainAbility\\_Practices\\_and\\_Principles\\_for\\_successful\\_stakeholder\\_engagement.pdf](http://www.csr-weltweit.de/uploads/tx_jdownloads/SustainAbility_Practices_and_Principles_for_successful_stakeholder_engagement.pdf)



## Transparentnost i izvještavanje

- **Globalna inicijativa za izvještavanje:** <https://www.globalreporting.org>

### Relevantni standardi, okviri i referentni tekstovi vezani uz DOP

#### EU-DOP okvir

- **EU-DOP Priopćenje**, 2011., 15 stranica ► <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>
- **BUSINESSEUROPE Mišljenje o DOP strategiji Europske komisije**, BUSINESSEUROPE, 2012., 7 stranica ► <http://www.businessseurope.eu/DocShareNoFrame/docs/2/PEAEMKOADAPGPFCJHFPNIOOKPDWY9DBDP19LTE4Q/UNICE/docs/DLS/2012-00025-E.pdf>

Dodatne informacije:

- **Europska komisija:** [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/index\\_en.htm](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 radni standardi

- **Informativni bilten – Međunarodni radni standardi**, MOP, 2012., 2 stranice ► [http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe\\_documents/publications/Policy%20Areas/international\\_labour\\_standards/EN/2012\\_01\\_IOE\\_Factsheet\\_for\\_Business\\_-\\_ILS\\_final\\_.pdf](http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/international_labour_standards/EN/2012_01_IOE_Factsheet_for_Business_-_ILS_final_.pdf)



- **Mišljenje – Međunarodni radni standardi**, MOP, 2011., 19 stranica
- **Informativni bilten – Nadzor provedbe međunarodnih radnih standarda od strane Međunarodne organizacije rada**, MOP, 2013., 2 stranice ► [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](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)
- **Međunarodni standardi rada i poduzeća. Vodič za poduzetnike**. MOP, 2012., 19 stranica
- **Alati za poslodavce vezani uz međunarodne standarde rada**, MOP–Ured za poslodavce, 2013., 38 stranica ► [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](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)
- **Informativni bilten – Standardi MOR-a i standardi o zaštiti na radu**, IOC, 2013., 2 stranice ► [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](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)

Dodatne informacije:

- **MOP**: <http://www.ioe-emp.org/policy-areas/international-labour-standards/>
- **MOP-ovi standardi**: <http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm>
- **MOP-ove konvencije i preporuke**: <http://www.ilo.org/ilolex/index.htm>
- **MOR-ova temeljna načela i prava iz radnog odnosa**:  
<http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE>
- **MOR**: Ured za aktivnosti poslodavaca.  
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/>
- **MOR-ova Služba za pomoć poduzećima u pogledu međunarodnih radno-pravnih standarda**: [assistance@ilo.org](mailto: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](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_160164.pdf)



## Kontakti

Međunarodna organizacija poslodavaca: Matthias Thorns, +41 22 929 00 21, [thorns@ioe-emp.org](mailto:thorns@ioe-emp.org)

Savjetodavni odbor za poslovni i industrijski sektor: Hanni Rosenbaum, +33 1 42 300 960, [rosenbaum@biac.org](mailto:rosenbaum@biac.org)

BUSINESSEUROPE: Rebekah Smith, +32 2 237 65 16, [r.smith@businesseurope.eu](mailto:r.smith@businesseurope.eu)

Europska komisija: Sophie Müller, +32 229-85849, [Sophie.Mueller@ec.europa.eu](mailto:Sophie.Mueller@ec.europa.eu)

Međunarodna organizacija rada-Ured za aktivnosti poslodavaca: Roy Chacko, +41 22 799 7704

Međunarodna organizacija rada: Emily Sims, +41 22 799 6264, [sims@ilo.org](mailto:sims@ilo.org)





Hrvatska udruga poslodavaca (HUP)  
Radnička cesta 52  
10 000 Zagreb  
Tel: +385 1 4897 558  
Faks: + 385 1 4897 592  
[www.hup.hr](http://www.hup.hr); [hup@hup.hr](mailto:hup@hup.hr)  
Internet stranica projekta: [www.csrforall.eu](http://www.csrforall.eu)

ISBN 978-953-97410-7-3



9 789539 741073

