

BSCI (Inicijativa poslovno-društvene saglasnosti) Kodeks ponašanja

Sadašnji **BSCI Kodeks ponašanja verzija 1/2014** ima za cilj uspostavljanje vrednosti i principa koje BSCI Učesnici nastoje da primene u svojim lancima nabavke. Odobren je od strane Odbora Spoljnotrgovinske Asocijacije (FTA) 28. novembra 2013. godine i zamenjuje BSCI Kodeks ponašanja verzija 2009 u svim svojim prevodima. Sadašnji BSCI Kodeks ponašanja se sastoji od tri glavna odeljka informacija: a) Preambula, Tumačenje, Naše vrednosti i Primena, koji se primenjuju na sva Preduzeća; b) Principi, koji se konkretno odnose na Poslovne partnere BSCI Učesnika i c) BSCI Uslovi primene, BSCI Reference i BSCI Glosar, koji čine sastavne delove Kodeksa i pružaju više detalja o tumačenju i primeni BSCI.

BSCI Kodeks ponašanja verzija 1/2014 stupa na snagu 1. januara 2014. godine. BSCI monitoring u odnosu na principe ovog Kodeksa će početi u januaru 2015. godine. S tim u vezi, revizije u odnosu na BSCI Kodeks ponašanja verzija 2009. godine neće biti validne od januara 2015. godine. Engleska verzija ovog dokumenta je pravno obavezujuća.

I. Preambula

Inicijativa poslovno društvene saglasnosti (**BSCI**) je pokrenuta od strane Spoljnotrgovinske Asocijacije **FTA**, priznajući da je međunarodna trgovina od ključnog značaja za ljudski prosperitet i društveno-ekonomski rast.

Ovaj Kodeks ponašanja (**BSCI Kodeks ponašanja**) predstavlja set principa i vrednosti koji oslikavaju uverenja BSCI Učesnika i očekivanja koje imaju od svojih poslovnih partnera.

BSCI Kodeks ponašanja se poziva na međunarodne sporazume kao što su Univerzalna deklaracija ljudskih prava, dečijih prava i poslovnih principa, UN vodeći principi za poslovna i ljudska prava, OECD smernice, Konvencije UN Globalnog dogovora i Međunarodne organizacije rada (ILO) i Sporazumi i preporuke relevantni za poboljšanje radnih uslova u lancu nabavke.

Preduzeća koja odobravaju BSCI Kodeks ponašanja su posvećena principima koji su prikazani u ovom dokumentu i ispunjenju, u okviru njihove sfere uticaja, svoje odgovornosti za poštovanje ljudskih prava.

BSCI i njegovi učesnici (**BSCI Učesnici**) neguju konstruktivan i otvoren dijalog među poslovnim partnerima i zainteresovanim stranama kako bi poboljšali principe društveno odgovornog poslovanja. Pored toga, oni izgradnju zrelih industrijskih odnosa između radnika i rukovodstva vide kao ključ održivih poslovanja.

II. Tumačenje

U BSCI Kodeksu ponašanja, termini „preduzeća“ pokrivaju i BSCI Učesnike i njihove Poslovne partnere u lancu nabavke, naročito Proizvođače.

Prilozi na kraju BSCI Kodeksa ponašanja (Uslovi primene, BSCI Reference i BSCI Glosar) čine sastavni deo BSCI Kodeksa ponašanja. BSCI Kodeks ponašanja treba da se čita i tumači u kombinaciji sa njima.

Svako preduzeće ima različite Uslove primene kojih se pridržava, u zavisnosti od njihove uloge u lancu nabavke i da li se namerava ili ne namerava da budu praćeni u okviru BSCI.

III. Naše vrednosti

Kada preuzmu BSCI Kodeksa ponašanja i komuniciraju ga svojim lancima nabavke, BSCI Učesnici su vođeni sledećim vrednostima:

- **Kontinuiran napredak:** BSCI Učesnici se obavezuju da primenjuju BSCI Kodeks ponašanja putem postepenog razvoja. BSCI Učesnici očekuju od svojih poslovnih partnera da obezbede kontinuirano poboljšanje radnih uslova u okviru svojih organizacija.
- **Saradnja:** Ako sarađuju i zauzmu zajednički stav, BSCI Učesnici će imati veći uticaj i veće šanse da poboljšaju radne uslove u svojim lancima nabavke. Vrednost saradnje je podjednako važna u odnosu sa poslovnim partnerima u lancu nabavke, naročito sa onima kojima je potrebna podrška kako bi napredovali.

Takođe, duh saradnje je isto tako kritičan u odnosu između poslovanja i zainteresovanih strana na različitim nivoima.

- **Osnaživanje:** Centralni cilj za BSCI je davanje podrške BSCI Učesnicima i njihovim poslovnim partnerima, naročito u slučaju proizvođača koji će biti praćeni, da razvijaju svoje lance nabavke na način koji poštuje ljudska i radnička prava kao i da poslovnim jedinicama u lancu nabavke obezbedi alate neophodne za poboljšanje radnih uslova na održiv način. Razvoj internih sistema upravljanja ima ključnu ulogu u uvođenju BSCI principa u sam centar kulture preduzeća.

IV. Primena

Principi izneti u BSCI Kodeksu ponašanja predstavljaju **težnje i minimalna očekivanja** BSCI Učesnika vezano za društvene kodekse njihovih lanaca nabavke.

Iako će težnje ostati iste, minimalna očekivanja BSCI Kodeksa ponašanja, prevedena u dokazive društvene standarde, mogu se promeniti shodno promenama u društvu.

BSCI Učesnici se obavezuju da koriste razumne napore za postizanje ciljeva postavljenih u BSCI Kodeksu ponašanja. Iako ne mogu da garantuju puno poštovanje svih svojih poslovnih partnera u svakom trenutku, BSCI Učesnici se obavezuju da preduzmu razumne mere da bi se pridržavali principa BSCI Kodeksa ponašanja, naročito u onim oblastima ili sektorima gde postoji veći rizik da se neće poštovati BSCI Kodeks ponašanja. Nepotrebno je reći da je puno poštovanje proces koji zahteva dosta vremena, resursa i napora; a praznine, nedostaci, propusti i nepredviđena dešavanja će uvek postojati kao mogućnost. Pored toga, BSCI Učesnici su izuzetno posvećeni ranom utvrđivanju, praćenju i ispravljanju svih takvih nedostataka **u svojim lancima nabavke** i ostaju otvoreni za konstruktivno angažovanje sa zainteresovanim stranama koje se iskreno bave društvenom usklađenošću.

Poštovanje Kodeksa

Poštovanje domaćih zakona je prva obaveza preduzeća. U zemljama u kojima su domaći zakoni i regulative u sukobu sa, ili postavljaju različite standarde zaštite u odnosu na BSCI Kodeks ponašanja, preduzeća bi trebalo da nađu načine da poštuju principe koji obezbeđuju maksimalnu zaštitu radnika i životne sredine.

Upravljanje lancem nabavke i kaskadni efekat

BSCI Učesnici potvrđuju svoj kapacitet da utiču na društvene promene u svojim lancima nabavke kroz aktivnosti nabavke. Oni upravljaju svojim odnosima sa svim poslovnim partnerima na razuman način i očekuju isto zauzvrat.

Ovo zahteva kooperativni pristup u kojem svako preduzeće, (a) uključuje svoje relevantne poslovne partnere; (b) preduzima sve razumne i odgovarajuće mere u svojoj sferi uticaja, koje su neophodne da bi se primenio BSCI Kodeks ponašanja i (c) razmenjuje informacije kako bi se na vreme identifikovao svaki izazov koji zahteva ublažavanje.

BSCI Učesnici i njihovi poslovni partneri teže da detaljnije opišu korene svih takvih neželjenih uticaja na ljudska prava, naročito kada su visoko rizične oblasti ili sektori njihovi izvori. Da bi uključili ovu odgovornost, preduzeća bi trebalo da postupaju sa dužnom pažnjom i da razviju neophodne sisteme upravljanja, politike i procese u razumnoj meri kao i da na efikasan način spreče i bave se svim neželjenim uticajima na ljudska prava koji se mogu utvrditi u lancu nabavke.

Za proizvođače koji će biti praćeni naročito se podstiču interni sistemi upravljanja kao efikasan način da se BSCI Kodeks ponašanja uključi u njihove poslovne prakse.

Prekid poslovnog odnosa ili pojedinačnog ugovora sa poslovnim partnerom usled nastojanja da se primeni BSCI Kodeks ponašanja se smatra poslednjom opcijom. Međutim, može biti neophodno da se prekine poslovni odnos ili pojedinačni ugovor ukoliko se poslovni partner ne ponaša na način koji je konzistentan sa principima datim u BSCI Kodeksu ponašanja, i/ili kada poslovni partner nije spreman da preduzme mere koje su neophodne za ispunjenje bilo koje obaveze iznete u BSCI Kodeksu ponašanja i/ili koje mu pripadaju.

Uključenost radnika i zaštita

Preduzeća bi trebalo da ustanove dobre upravljačke prakse koje uključuju radnike i njihove predstavnike u zdravoj razmeni informacija o problemima na radnom mestu, i da dozvoljavaju adekvatne mere za zaštitu radnika u skladu sa težnjama BSCI Kodeksa ponašanja. Preduzeća bi trebalo da preduzmu konkretne korake da se radnici upoznaju sa svojim pravima i odgovornostima.

Pored toga, preduzeća treba da izgrade dovoljno kompetentnosti među zaposlenima, menadžerima, radnicima i predstavnicima radnika da bi uspešno uključili te prakse u poslovanje. Kontinuirano obrazovanje i obuka na svakom nivou rada su od suštinskog značaja, naročito kada se radi o zaštiti na radu.

Preduzeća bi trebalo da ustanove ili da učestvuju u efikasnim žalbenim mehanizmima na operativnom nivou za pojedince i zajednice koji su pod negativnim uticajem. Čak i kada su sudski sistemi efikasni i imaju dobre resurse, žalbeni mehanizmi mogu da ponude određene prednosti kao što su brzina pristupa i uklanjanje nedostataka, smanjeni troškovi i prelazni domet.

V. Principi

BSCI Učesnici očekuju da svi njihovi poslovni partneri poštuju BSCI Kodeks ponašanja. Pored toga, svi poslovni partneri koji se posmatraju u odnosu na principe date u daljem tekstu treba da dokažu da preduzimaju (a) sve neophodne mere da bi obezbedili sopstveno poštovanje BSCI Kodeksa ponašanja i (b) razumne mere da obezbede da svi poslovni partneri uključeni u proizvodni proces(e) poštuju BSCI Kodeks ponašanja.

Prava slobode udruživanja i kolektivnog pregovaranja

Poslovni partneri: (a) će poštovati prava radnika da formiraju sindikate na slobodan i demokratski način; (b) neće diskriminisati radnike zbog članstva u sindikatu i (c) poštovaće prava radnika na kolektivno pregovaranje.

Poslovni partneri neće sprečavati predstavnike radnika da imaju pristup radnicima na radnom mestu ili da sa njima budu u interakciji.

Kada posluju u zemljama gde je aktivnost sindikata nezakonita ili gde nije dozvoljena slobodna i demokratska aktivnost sindikata, poslovni partneri će poštovati ovaj princip tako što će dozvoliti radnicima da slobodno izaberu svoje predstavnike sa kojima kompanija može ući u dijalog o problemima na radnom mestu.

Bez diskriminacije

Poslovni partneri neće diskriminisati, isključiti ili preferirati osobe na osnovu pola, godina, religije, rase, kaste, rođenja, društvenog porekla, invaliditeta, etničkog i nacionalnog porekla, nacionalnosti, članstva u sindikatima ili u nekim drugim legitimnim organizacijama, političke pripadnosti ili mišljenja, seksualnog opredeljenja, porodičnih obaveza, bračnog stanja, bolesti ili nekog drugog stanja koje može dovesti do diskriminacije. Radnici naročito neće biti uznemiravani ili kažnjeni po bilo kom prethodno navedenom osnovu.

Pravična naknada

Poslovni partneri slede ovaj princip kada poštuju prava radnika na pravičnu naknadu koja je dovoljna da im obezbedi pristojan život za njih i njihove porodice, kao i na socijalna davanja zakonom zagarantovana, bez prejudiciranja posebnih očekivanja iznetih u ovom Kodeksu.

Poslovni partneri će se uskladiti, kao minimum, sa zaradama propisanim zakonom o minimalnoj zaradi u državi, ili privrednim standardima odobrenim na osnovu kolektivnog pregovaranja, zavisno šta je veće.

Zarade treba da se isplaćuju na vreme, redovno i u potpunosti u nacionalnoj valuti. Delimična isplata u obliku isplate „u naturi“ je prihvatljiva u skladu sa ILO specifikacijama. Nivo zarada treba da odražava veštine i obrazovanje radnika i odnosiće se na redovno radno vreme.

Odbici će biti dozvoljeni samo pod uslovima i u meri propisanoj zakonom ili će biti utvrđeni kolektivnim ugovorom.

Pristojno radno vreme

Poslovni partneri poštuju ovaj princip kada obezbede da se od radnika ne zahteva da rade više od 48 regularnih sati nedeljno, bez prejudiciranja posebnih očekivanja iznetih u ovom Kodeksu. Međutim, BSCI priznaje očekivanja koje ILO propisuje.

Važeći nacionalni zakoni, standardi poređenja i analiza u industriji ili kolektivni ugovori treba da se tumače u okviru međunarodnog okvira kojeg uspostavlja ILO.

U posebnim slučajevima koje definiše ILO, može se prekoračiti granica prethodno propisanog radnog vremena, kada je dozvoljen prekovremeni rad.

Prekovremeni rad treba da bude izuzetak, na dobrovoljnoj bazi, plaćen po višoj stopi koja iznosi najmanje 1 i ¼ redovne stope i neće predstavljati značajno veću verovatnoću opasnosti na poslu. Štaviše, Poslovni partneri će garantovati svojim radnicima pravo na pauze za odmor svakog radnog dana i pravo na najmanje jedan slobodan dan svakih sedam dana, osim ukoliko se ne primenjuju izuzeci definisani kolektivnim ugovorima.

Zaštita na radu

Poslovni partneri se pridržavaju ovog principa kada poštuju pravo na zdrave radne i životne uslove radnika i lokalnih zajednica, bez prejudiciranja posebnih očekivanja iznetih u ovom Kodeksu. Ugroženi pojedinci kao što su – bez ograničavanja – mladi radnici, mlade majke i trudnice i osobe sa invaliditetima će imati posebnu zaštitu.

Poslovni partneri će biti u skladu sa propisima zaštite na radu, ili sa međunarodnim standardima ako je domaće zakonodavstvo slabo ili se slabo primenjuje.

Aktivna saradnja između rukovodstva i radnika, i/ili njihovih predstavnika je od suštinskog značaja za razvoj i primenu sistema usmerenih ka obezbeđivanju bezbednog i zdravog radnog okruženja. Ovo je moguće postići uspostavljanjem Komisija za zaštitu na radu.

Poslovni partneri će obezbediti da postoje sistemi za utvrđivanje, procenu, izbegavanje i odgovor na potencijalna ugrožavanja zdravlja i bezbednosti radnika. Preduzeće efikasne mere kako bi sprečili

nezgode, povrede ili bolesti radnika koji proističu, povezani su ili nastaju tokom rada. Ove mere bi trebalo da imaju za cilj minimiziranje u razumnoj meri uzroka opasnosti povezanih sa radnim mestom.

Poslovni partneri će zahtevati poboljšanje zaštite radnika u slučaju nesreće, takođe i putem šema obaveznog osiguranja.

Poslovni partneri će preduzeti sve prikladne mere u okviru svoje sfere uticaja da se uvere u stabilnost i bezbednost opreme i zgrada koje koriste, uključujući stambene objekte radnika ukoliko ih poslodavac obezbeđuje, kao i da pruže zaštitu protiv svake predvidive opasnosti. Poslovni partneri će poštovati pravo radnika da napuste prostorije zbog neposredne opasnosti, a da za to ne traže dozvolu.

Poslovni partneri će obezbediti adekvatnu medicinsku pomoć na radnom mestu i povezane prostorije.

Poslovni partneri će obezbediti pristup vodi za piće, bezbedne i čiste prostorije za obedovanje i odmor, kao i čiste i bezbedne prostorije za kuvanje i čuvanje hrane. Pored toga, poslovni partneri će uvek obezbeđivati besplatnu efikasnu HTZ opremu za sve radnike.

Bez dečijeg rada

Poslovni partneri se pridržavaju ovog principa kada ne zapošljavaju direktno ili indirektno decu ispod minimalnog uzrasta kada se završava obavezno školovanje u skladu sa zakonom, što nije ispod 15 godina, osim u slučaju primene izuzetaka koje priznaje ILO.

Poslovni partneri moraju da uspostave robusne mehanizme verifikacije uzrasta koji su deo procesa regrutovanja i koji ni na koji način ne mogu biti degradirajući ili izražavati nepoštovanje prema radniku. Ovaj princip ima za cilj da zaštiti decu od bilo kakvog oblika eksploatacije. Posebnu pažnju treba obratiti prilikom otpuštanja dece, budući da oni mogu preći na opasnija radna mesta, kao što je prostitucija ili krijumčarenje droge. Prilikom uklanjanja dece sa radnih mesta poslovni partneri bi trebalo da na proaktivan način identifikuju mere koje će obezbediti zaštitu ugrožene dece. Kada je potrebno, oni će iskoristiti mogućnost da obezbede pristojan posao za odrasle članove porodice ugrožene dece.

Posebna zaštita mladih radnika

Poslovni partneri poštuju ovaj princip kad obezbeđuju da mlade osobe ne rade noću i da su zaštićeni od uslova rada koji su štetni za njihovo zdravlje, bezbednost, moral i razvoj, bez prejudiciranja posebnih očekivanja iznetih u ovom principu.

Kada su mladi ljudi zaposleni, poslovni partneri bi trebalo da obezbede da (a) takva vrsta posla nije štetna za njihovo zdravlje ili razvoj; (b) njihovo radno vreme ne ugrožava njihovo pohađanje škole, učestvovanje u profesionalnoj orijentaciji koje je odobrio kompetentan organ ili njihov kapacitet da imaju koristi od obuke ili programa obučavanja.

Poslovni partneri će uspostaviti neophodne mehanizme zaštite, identifikacije i ublažavanja štete nanete mladim radnicima; posebna pažnja se posvećuje tome da mladi radnici imaju pristup efikasnim mehanizmima za žalbe i šemama i programima obuka vezano za zaštitu na radu.

Bez nesigurnog zapošljavanja

Poslovni partneri poštuju ovaj princip kada, bez prejudiciranja posebnih očekivanja iznetih u ovom poglavlju, (a) obezbeđuju da njihovi radni odnosi ne uzrokuju nesigurnost i društvenu ili ekonomsku ugroženost svojih radnika; (b) se rad obavlja na osnovu priznatog i dokumentovanog radnog odnosa, uspostavljenog u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom, običajima ili praksom i međunarodnim radnim standardima, šta god da obezbeđuje veću zaštitu.

Pre stupanja u radni odnos, poslovni partneri treba da radnicima obezbede razumljive informacije o njihovim pravima, odgovornostima i radnim uslovima, uključujući radno vreme, naknade u uslove plaćanja.

Poslovni partneri bi trebalo da imaju za cilj da obezbede pristojne radne uslove koji takođe podržavaju radnike, i žene i muškarce, u njihovim ulogama roditelja ili staratelja, naročito kada su u pitanju migranti ili sezonski radnici čija su deca ostala u njihovim rodnim mestima.

Poslovni partneri neće koristiti poslovne aranžmane na način koji namerno ne korespondira sa istinskom svrhom zakona. Ovo obuhvata – ali se ne ograničava na – (a) pripravnicičke šeme kada ne postoji namera da se prenesu veštine ili obezbedi redovno zaposlenje, (b) sezonski ili nepredviđen rad kada se narušava zaštita radnika, i (c) ugovaranje samo konkretnog rada. Osim toga, korišćenje podugovaranja ne mora da ugrozi prava radnika.

Bez dužničkog ropstva

Poslovni partneri se neće angažovati u bilo kom obliku ropstva, prinudnog rada, dužničkog ropstva, najamnog rada, trgovine ljudima ili nedobrovoljnom radu.

Poslovni partneri će rizikovati da budu optuženi za saučesništvo ukoliko imaju koristi od upotrebe takvih oblika rada od strane njihovih poslovnih partnera.

Poslovni partneri će postupati sa posebnom pažnjom prilikom angažovanja i zapošljavanja migranata bilo direktno ili indirektno.

Poslovni partneri će dozvoliti radnicima da imaju pravo da napuste posao i slobodno prekinu radni odnos pod uslovom da radnici daju razumno objašnjenje poslodavcu.

Poslovni partneri će obezbediti da radnici ne budu predmet nehumanog ili ponižavajućeg postupanja, telesne kazne, mentalne ili fizičke prinude i/ili verbalnog zlostavljanja.

Svi disciplinski postupci se moraju ustanoviti u pisanoj formi, i treba ih usmeno objasniti radnicima na jasan i razumljiv način.

Zaštita životne sredine

Poslovni partneri poštuju ovaj princip kada preduzimaju neophodne mere kako bi izbegli degradaciju životne sredine, bez prejudiciranja posebnih očekivanja iznetih u ovom poglavlju.

Poslovni partneri bi trebalo da procene značajan uticaj poslovanja na životnu okolinu, i da ustanove efikasne politike i procedure koje odražavaju njihovu odgovornost za životnu sredinu. Oni će nastojati da primenjuju adekvatne mere kako bi sprečili ili minimizirali neželjene efekte na zajednicu, prirodne resurse i celokupnu životnu sredinu.

Etičko poslovno ponašanje

Poslovni partneri poštuju ovaj princip kada, bez prejudiciranja ciljeva i očekivanja iznetih u ovom poglavlju, nisu uključeni u **bilo koje delo korupcije**, iznuđivanje ili proneveru, niti u bilo kakav vid davanja mita – uključujući ali ne ograničavajući se na – obećavanje, nuđenje, davanje ili prihvatanje bilo kakvog neprikladnog novčanog ili drugog podsticaja.

Od poslovnih partnera se očekuje da vode preciznu evidenciju svojih aktivnosti, **strukture i performansi**, i trebalo bi da obelodanjuju ove informacije u skladu sa važećim regulativama i praksama poređenja i analiza u industriji.

Poslovni partneri ne bi trebalo niti da učestvuju u falsifikovanju takvih informacija niti u bilo kakvom činu lažnog predstavljanja u lancu nabavke.

Pored toga, trebalo bi da sakupljaju, koriste i na drugačiji način obrađuju lične podatke (uključujući one dobijene od radnika, poslovnih partnera, kupaca i potrošača u njihovoj sferi uticaja) sa razumnom pažnjom. Sakupljanje, upotreba i ostala obrada ličnih podataka treba da bude u skladu sa zakonima o privatnosti i bezbednosti podataka i regulatornim zahtevima.