

---

## Materijal 2.2.5m

# Globalni i EU principi i smernice za društveno odgovorno poslovanje (DOP)

### **Green Paper (2001): Promovisanje evropskog okvira za korporativnu društvenu odgovornost**

#### **Glavni problemi**

- Društvena odgovornost preduzeća: interna dimenzija
  - HRM
  - Zdravlje i bezbednost na radu
  - Adaptacija na promene
- Društvena odgovornost preduzeća: spoljna dimenzija
  - Lokalna zajednica
  - Poslovni partneri, dobavljači i potošači
  - Ljudska prava
  - Odgovornost prema životnoj sredini
  - Održivi razvoj
- Društvena odgovornost integrisana u upravljanje
- Društveno odgovorna investicija

#### **Menadžment ljudskih resursa (EU Green paper)**

33. Veliki izazov za preduzeća danas je da privuku i zadrže kvalifikovane radnike. U tom kontekstu, mere koje su kompanije razvile za motivisanje zaposlenih uključuju:

- Celoživotno učenje,
- Osnajivanje zaposlenih,
- Bolje informisanje unutar kompanije,
- Bolji balans između posla, privatnog života i slobodnog vremena,
- Veća raznolikost radne snage, jednake plate i podrška zapošljavanju za žene,
- Udeo u dobiti i šeme udela u vlasništvu, i
- Briga za zapošljivost kao i sigurnost posla.

Pokazalo se da aktivno praćenje i briga o zaposlenima koji ne rade zbog invaliditeta ili povreda takođe rezultiraju uštedom troškova.

34. Odgovorne prakse zapošljavanja, koje uključuju nediskriminatorne prakse, trebalo bi da olakšaju zapošljavanje ljudi iz etničkih manjina, starijih radnika, žena i dugoročno nezaposlenih i osoba u nepovoljnom položaju. Takve prakse su od suštinskog značaja za postizanje ciljeva Evropske strategije zapošljavanja, a to su smanjenje nezaposlenosti, podizanje stope zaposlenosti i borba protiv socijalne isključenosti.

1. U vezi sa celoživotnim učenjem, preduzeća imaju ključnu ulogu na nekoliko nivoa:

- doprinos boljem definisanju potreba za obukom kroz blisko partnerstvo sa lokalnim akterima koji kreiraju programe obrazovanja i obuke;
- podržavanje prelaska iz škole na posao za mlade ljude, na primer obezbeđivanjem mesta za šegrtovanje;
- vrednovanje učenja, posebno u okviru priznavanja prethodnog i iskustvenog učenja; i
- obezbeđivanje okruženja koje podstiče celoživotno učenje svih zaposlenih, posebno manje obrazovanih, manje kvalifikovanih i starijih radnika.

36. Prakse koje poboljšavaju kvalitet rada mogu direktno uticati na profit kroz:

- povećanu produktivnost,
- manju fluktuaciju osoblja,
- manje otpora promenama i
- veće inovacije, veći kvalitet i pouzdanost proizvoda i usluga.

Bolje radno okruženje dovodi do visoko posvećene radne snage u kojoj zaposleni imaju podsticaj da rizikuju, budu kreativni i ponosni na ono što proizvode. Svi ovi faktori mogu dovesti do superiornog učinka kompanije. Istovremeno, implementacija korporativne društvene odgovornosti zahteva posvećenost najvišeg menadžmenta i uključivanje osoblja u dvosmerni dijalog koji može da strukturiše stalne povratne informacije i prilagođavanja.

### **Principi globalnog dogovora UN**

#### **Ljudska prava**

- Princip 1: Kompanije treba da podržavaju i poštuju zaštitu međunarodno proglašanih ljudskih prava; i
- Princip 2: vode računa da nisu saučesnici u kršenju ljudskih prava.

#### **Rad**

- Princip 3: Preduzeća treba da podržavaju slobodu udruživanja i efektivno priznavanje prava na kolektivno pregovaranje;
- Princip 4: ukidanje svih oblika prinudnog i obaveznog rada;
- Princip 5: efektivno ukidanje dečijeg rada; i

- Princip 6: eliminacija diskriminacije u pogledu zapošljavanja i zanimanja.

### **Životna sredina**

- Princip 7: Preduzeća treba da podrže pristup predostrožnosti prema ekološkim izazovima;
- Princip 8: da preduzmu inicijative za promovisanje veće odgovornosti za životnu sredinu; i
- Princip 9: da podstiču razvoj i širenje ekološki prihvatljivih tehnologija.

### **Borba protiv korupcije**

- Princip 10: Preduzeća treba da rade protiv korupcije u svim njenim oblicima, uključujući iznudu i podmićivanje.

### **ISO 2600 Smernice za društvenu odgovornost**

To je odskočna daska za organizacije u javnom i privatnom sektoru koje žele da implementiraju ISO 26000 kao sredstvo za postizanje prednosti poslovanja na društveno odgovoran način.

ISO 26000 pruža smernice za sve vrste organizacija, bez obzira na njihovu veličinu ili lokaciju, o

1. Pojmovima, terminima i definicijama u vezi sa društvenom odgovornošću
2. Pozadini, trendovima i karakteristikama društvene odgovornosti
3. Principima i praksama u vezi sa društvenom odgovornošću
4. Osnovnim subjektima i pitanjima društvene odgovornosti
5. Integrisanju, implementaciji i promovisanju društveno odgovornog ponašanja u celoj organizaciji i, kroz njene politike i prakse, unutar njene sfere uticaja
6. Identifikovanju i angažovanju sa zainteresovanim stranama
7. Saopštavanju obaveza, učinka i drugih informacija u vezi sa društvenom odgovornošću

ISO 26000 nije standard sistema menadžmenta. Ne sadrži zahteve i, kao takav, ne može se koristiti za sertifikaciju. Svaka usluga sertifikacije, ili tvrdnja o sertifikovanju, u skladu sa ISO 26000 bila bi pogrešno predstavljanje njegove namere i svrhe.

### **OECD (2011) smernice za odgovorno poslovanje**

- Ljudska prava
- Zapošljavanje i industrijski odnosi
- Životna sredina
- Borba protiv mita, traženja mita i iznude
- Interesi potrošača
- Nauka i tehnologija

- Konkurencija
- Oporezivanje