



European  
Commission



# MOJA TVRTKA I LJUDSKA PRAVA

*Vodič za ljudska prava za mala i  
srednja poduzeća*



## **Odricanje od odgovornosti**

Ovaj je vodič napisao tim iz GLOBAL CSR-a i BBI International-a, a financirala Europska komisija (Generalni direktorat za poduzetništvo i industriju). Vodič ne odražava nužno službeno stajalište Europske komisije.

## Predgovor

---



Europska komisija želi podržati europska mala i srednja poduzeća u ostvarenju njihovog punog potencijala. Želimo stvoriti uvjete u kojima će biti sve što mogu biti: inovatori, stvaratelji radnih mjesta i bogatstva, globalni predvodnici u poslovnoj praksi i izvrsnosti.

Znamo da velika većina vlasnika i upravitelja manjih poduzeća nastoji poštovati svoje zaposlenike i druge ljude s kojima kontaktiraju kroz svoje poslovne aktivnosti. Na modernom je tržištu to dio onog što definira izvrsno, konkurentno poduzeće.

No, čak i kad želite biti sigurni kako Vaša tvrtka poštuje druge, ponekad može biti teško znati što u stvarnosti treba činiti. Ovaj vodič za ljudska prava pomaže u popunjavanju te praznine. On se temelji na Osnovnim načelima poslovanja i ljudskih prava Ujedinjenih Naroda i ta načela prevodi u kontekst europskih malih i srednjih poduzeća.

Na kraju vodiča ćete pronaći popis brojnih osoba i organizacija koje su našle vremena za komentiranje njegovih ranijih skica. Na tome smo im jako zahvalni.

Nadamo se da će ovaj vodič biti i inspiracija i praktična referenca za poduzeća u Europskoj Uniji i izvan nje, koja teže još jasnijoj integraciji ljudskih prava u ono što rade.

Joanna Drake  
Zamjenik izaslanika Europske komisije  
za mala i srednja poduzeća

# 1 Uvod

---

## Upravljam tvrtkom, zašto bi me trebala zanimati ljudska prava?

Zato jer to znači biti moderan i uspješan poslovni upravitelj. Poput većine upravitelja i Vi vjerojatno težite tome da se prema svojim zaposlenicima i kupcima odnosite s poštovanjem. Ako aktivno vodite računa o ljudskim pravima, možete biti sigurni da je tako. To je prilika da budete sigurni kako Vaša tvrtka na prvo mjesto stavlja ljude, kao i da na tu tvrtku možete biti ponosni.

Društva i tržišta i dalje se mijenjaju na složen način, a sva se poduzeća moraju na svoj način nositi s novim pravilima. Nastaju nova očekivanja koja mijenjaju definiciju onog što smatramo dobrim upravljanjem. Poštivanje ljudskih prava dio je tog razvoja.

Trenutno se na globalnoj razini očekuje da sva poduzeća poštuju ljudska prava. To je očekivanje sadržano u Osnovnim načelima poslovanja i ljudskih prava Ujedinjenih Naroda koje podržavaju Ujedinjeni Narodi, Europska Unija i vlade širom svijeta, kao i organizacije poslodavaca, sindikati i civilno društvo.

***“Kao mala ili srednja poduzeća jako smo fokusirani na naše poslovanje i zaradu – no to ne možemo činiti bez fokusiranja na vanjski svijet. Ključno je gledati prema vani i oko sebe.”***

***- Jean-Marc Barki***

Izvršni direktor, Sealock, France

## No što su ljudska prava?

Ljudska prava su ona koja su nam dana samim time što smo ljudska bića. Ona predstavljaju globalno prihvaćeni minimum uvjeta koji omogućuju svim ljudima kako bi zadržali svoje dostojanstvo. Ljudska prava

su svima nama prirodna, neovisno o nacionalnosti, boravištu, spolu, nacionalnom i etničkom podrijetlu, boji kože, religiji, jeziku, ili nekom drugom statusu.

Također trebamo poštovati i tuđa ljudska prava. Ovaj će Vam vodič pomoći da u svojoj tvrtki osigurate poštivanje ljudskih prava. To znači izbjegavanje mogućih negativnih utjecaja na ljudska prava i bavljenje takvim utjecajima ako se dotiču Vaše tvrtke.

## Pa hoće li poštivanje ljudskih prava učiniti moje poslovanje unosnijim?

Odgovor je da, no ne uvijek i možda ne odmah. Eksplicitno uvažavanje ljudskih prava može djelovati kao radar ili sustav ranog upozorenja. To Vam omogućava identificiranje mogućih problema, te njihovo rješavanje prije nego postanu ozbiljni i skuplji. Fokusiranje na ljudska prava također može poboljšati odnose s kupcima i reputaciju, te povećati zadovoljstvo poslom kod zaposlenika, uz pozitivan utjecaj na produktivnost i učinkovitost. To Vam može pomoći u izbjegavanju dodatnih troškova povezanih s privlačenjem i zadržavanjem pravih zaposlenika, pribavljanjem dozvola ili nošenjem s otporom javnosti na eventualne nove poslovne ideje. Možda će se dogoditi da neki od Vaših klijenata i kupaca žele znati kako rješavate različite probleme, uključujući ljudska prava. Izbjegavanje i rješavanje negativnih utjecaja na ljudska prava također može nadahnuti inovativna rješenja i poboljšanja koja pomaže Vam da budete jača, otpornija tvrtka.

Na kraju krajeva, poštivanje ljudskih prava svodi se na ‘ono što je ispravno’ i ono što se od Vas očekuje da činite. Poanta je da imate odgovornost poštovati ljudska prava, bez obzira donosi li to financijske koristi Vašoj tvrtki.

***“Dva su načina upravljanja: upravljanje samo putem rezultata ili upravljanje putem vrijednosti kako bi se ostvarili rezultati. Poštivanje ljudskih prava je način života.”***

**Marek Jurkiewicz**

izvršni direktor, StartPeople, Poljska

### **Nije li uglavnom posao vlade da rješava pitanja ljudskih prava?**

Da. No kao poduzeće i Vi imate odgovornost. Vlade imaju odgovornost zaštititi ljudska prava putem odgovarajućih zakona i odredbi. Poduzeća imaju odgovornost poštovati ljudska prava, što znači da trebate primijeniti proces za izbjegavanje i rješavanje negativnih utjecaja na ljudska prava. Poduzeća tu odgovornost imaju bez obzira ispunjavaju li vlade svoju dužnost zaštite ljudskih prava.

### **Za kakvu je vrstu poduzeća ovaj vodič?**

Ovaj je vodič napisan za mala i srednja poduzeća u okviru Europske Unije. Postoji veliki broj različitih malih i srednjih poduzeća unutar Europske Unije, a svi primjeri i savjeti iz ovog vodiča neće se jednako odnositi na sva ta poduzeća.

Sva poduzeća, od malih i srednjih do velikih multinacionalnih kompanija, imaju odgovornost poštovati ljudska prava. Raste broj vodiča za ljudska prava pripremljenih za veće, multinacionalne kompanije, no nema baš previše izvora za manje kompanije. Ovaj bi vodič trebao pomoći u popunjavanju te praznine.

Iako je napisan uglavnom za poduzeća iz Europske Unije, ovaj vodič može također biti koristan za poduzeća u bilo kojem dijelu svijeta. Iz tog je razloga također objavljenu na raznim drugim jezicima kao

odatak nacionalnim jezicima zemalja Europske Unije.

### **No jesu li ljudska prava bitna samo za velike tvrtke?**

Br. Poduzeća svih veličina riskiraju postojanje negativnih utjecaja na ljudska prava. Konkretni rizici s kojima se Vaša tvrtka suočava ovise o brojnim čimbenicima, uključujući i lokaciju obavljanja posla, sektor u kojem se nalazite i tome tko su Vam poslovni partneri. No to što ste mala tvrtka ne znači da se nećete suočiti s rizicima na ljudska prava.

### **Moja tvrtka radi samo unutar Europske Unije. Ima li moja tvrtka svejedno rizik negativnog utjecaja na ljudska prava?**

Da, svejedno možete imati rizik negativnog utjecaja na ljudska prava. Pravo na nediskriminaciju po osnovu nacionalnog ili etničkog podrijetla, spola, invaliditeta, dobi ili drugih različitosti dobar je primjer ljudskog prava koje je često ugroženo unutar Europske Unije.

No u pravu ste kad pretpostavljate kako je najveća vjerojatnost ozbiljnih negativnih utjecaja na ljudska prava tamo gdje je zakon slab ili se ne provodi ispravno. To često - ali ne uvijek - odgovara gospodarski manje razvijenim državama, poput gospodarstava u razvoju i nastanku. Čak i ako uglavnom poslujete unutar Europske Unije, možete imati kupce ili dobavljače u drugim dijelovima svijeta, što Vas može izložiti riziku glede ljudskih prava povezanim s tim mjestima.

***“Poštivanje ljudskih prava nije samo važno izvan Europe - moramo također pogledati i unutra.”***

**Michel Van Bavel**

Upravni direktor, Van Bavel Business Gifts, Belgija

### **Moja je tvrtka u skladu sa zakonom. Zar to nije dovoljno?**

Ako poslujete unutar Europske Unije i poštujete zakon, obično ćete morati prijeći još dugačak put do sigurnosti da ne utječete negativno na ljudska prava. Razlog je to što se u mnogim slučajevima ljudska prava odražavaju u nacionalnim zakonima i u zakonima Europske Unije. Primjerice, poštivanje zdravstvenih i sigurnosnih odredbi Vam pomaže u izbjegavanju negativnih utjecaja na pravo na život, pravo na sigurnu radnu okolinu, te pravo na fizičko i mentalno zdravlje.

No, možete negativno utjecati na ljudska prava čak i ako su Vaše aktivnosti u skladu s relevantnim zakonima, zato što zakon često osigurava samo minimalnu razinu zaštite. Osim toga, u negativnim utjecajima na ljudska prava možete sudjelovati kroz radnje svojih dobavljača, klijenata i drugih poslovnih partnera, čak i ako sama Vaša tvrtka nije učinila ništa protuzakonito.

Uvođenje procesa za izbjegavanje i rješavanje negativnih utjecaja na ljudska prava će Vam pomoći u identificiranju mogućih područja u kojima sukladnost sa zakonom sama po sebi nije jamstvo da Vaša tvrtka poštuje ljudska prava. Takav bi Vam proces trebao omogućiti da znate gdje i kad trebate poduzimati radnje koje izlaze iz okvira sukladnosti sa zakonom.

### **Koja su točno Osnovna načela poslovanja i ljudskih prava Ujedinjenih Naroda?**

Osnovna načela Ujedinjenih Naroda definiraju ono što bi vlade i tvrtke trebale činiti kako bi izbjegle i rješavale negativne utjecaje tvrtki na ljudska prava. Ona jasno razdvajaju ono što se očekuje od vlada od onog što se očekuje od tvrtki. Također uključuju načela o “pravnom lijeku” – što treba činiti ako se tvrtka ipak nađe umiješana u negativne utjecaje na ljudska prava.

Ovaj se vodič fokusira na ono što se očekuje od tvrtki. Osnovna načela Ujedinjenih Naroda daju svim tvrtkama – malim i velikim – recept za poštivanje ljudskih prava. Ona predstavljaju globalni standard za očekivano ponašanje u ovom području i vrijede za sva poduzeća u svim situacijama.

### **Što je s pozitivnim utjecajem moje tvrtke na ljudska prava?**

Vaša tvrtka gotovo sigurno pozitivno utječe na ljudska prava. Nudnjem proizvoda ili usluga, zapošljavanjem ljudi i doprinosom ekonomskom i društvenom razvoju vjerojatno doprinosite u tome da ljudska prava drugima postanu stvarnost. Možda ćete htjeti razmotriti kako možete na najbolji način maksimizirati svoj pozitivan doprinos ljudskim pravima. No ovaj se vodič ograničava na opis načina za izbjegavanje i rješavanje negativnih utjecaja jer je to minimum očekivanja od Vaše tvrtke.

### **Mogu li rješavati pitanja ljudskih prava unutar mojih postojećih upravljačkih procesa i sustava?**

Najčešće biste trebali biti u mogućnosti poštovati ljudska prava prilagodbom postojećih procesa i sustava. Primjerice, ako provedete analizu rizika, moći

ćete ih proširiti kako biste uključili identifikaciju svojih rizika od negativnog utjecaja na ljudska prava. Također možete u uporabi imati sustave upravljanja koji će Vam pomoći u učinkovitijem upravljanju zdravljem i sigurnošću, utjecajima na okoliš i kvalitetom. Takvi se sustavi mogu rabiti kako bi Vam pomogli u izbjegavanju i rješavanju mogućih negativnih utjecaja na ljudska prava.

Ako imate politiku o korporativnoj društvenoj odgovornosti (CSR), vidjet ćete da ona predstavlja dobru početnu točku. U svakom slučaju trebate biti svjesni da, iako mnoge tvrtke već rade s politikom CSR i elementima ljudskih prava na razne načine, Osnovna načela Ujedinjenih Naroda daju nova i mjerodavna očekivanja za procese koje treba primjenjivati u tvrtki kako bi ona poštovala ljudska prava.

***“Čitajući Osnovna načela Ujedinjenih Naroda zapravo sam pomislila: ovo je nešto što već činim! No neki su elementi ipak novi i pogledat ćemo ih.”***

**Marjonka Veljanovska**

izvršni direktor, Farmahem, Makedonija

### **Očekuje li se da ja to učinim na svoj način?**

Da i ne. Odgovornost je na Vama, no vjerojatno će Vam biti od koristi suradnja s drugima u pronalasku zajedničkih rješenja, nadahnjujući se dobrom praksom i koristeći se naučenim lekcijama.

### **Što se nalazi u ostatku vodiča?**

U ostatku vodiča ćete pronaći:

Odjeljak II: Uvod u šest osnovnih koraka koji se od Vas očekuju u skladu s Osnovnim načelima Ujedinjenih Naroda;

Odjeljak III: Pitanja koja sebi morate postaviti glede 15 poslovnih situacija koje mogu nositi rizik negativnih utjecaja na ljudska prava;

Odjeljak IV: Popis ljudskih prava s kratkim primjerima o tome kako bi poduzeća mogla, ako ne budu oprezna, negativno utjecati na svako od njih;

Odjeljak V: I popis relevantnih referenci.

Odjeljke možete proučavati bilo kojim redoslijedom. Ako niste posve sigurni što su to ljudska prava, onda će Vam popis ljudskih prava u odjeljku IV biti dobro mjesto za početak.

### **Želimo čuti Vas**

Uložen je velik napor kako bi ovaj vodič bio što je moguće korisniji. Bilo bi nam drago čuti povratnu informaciju od tvrtki ili savjetnika koji su ga rabili. Komentari i prijedlozi za poboljšanja uvijek su dobrodošli i treba ih poslati timu Europske Komisije za korporativnu društvenu odgovornost (Generalni direktorat za poduzetništvo i industriju): [entr-csr@ec.europa.eu](mailto:entr-csr@ec.europa.eu).



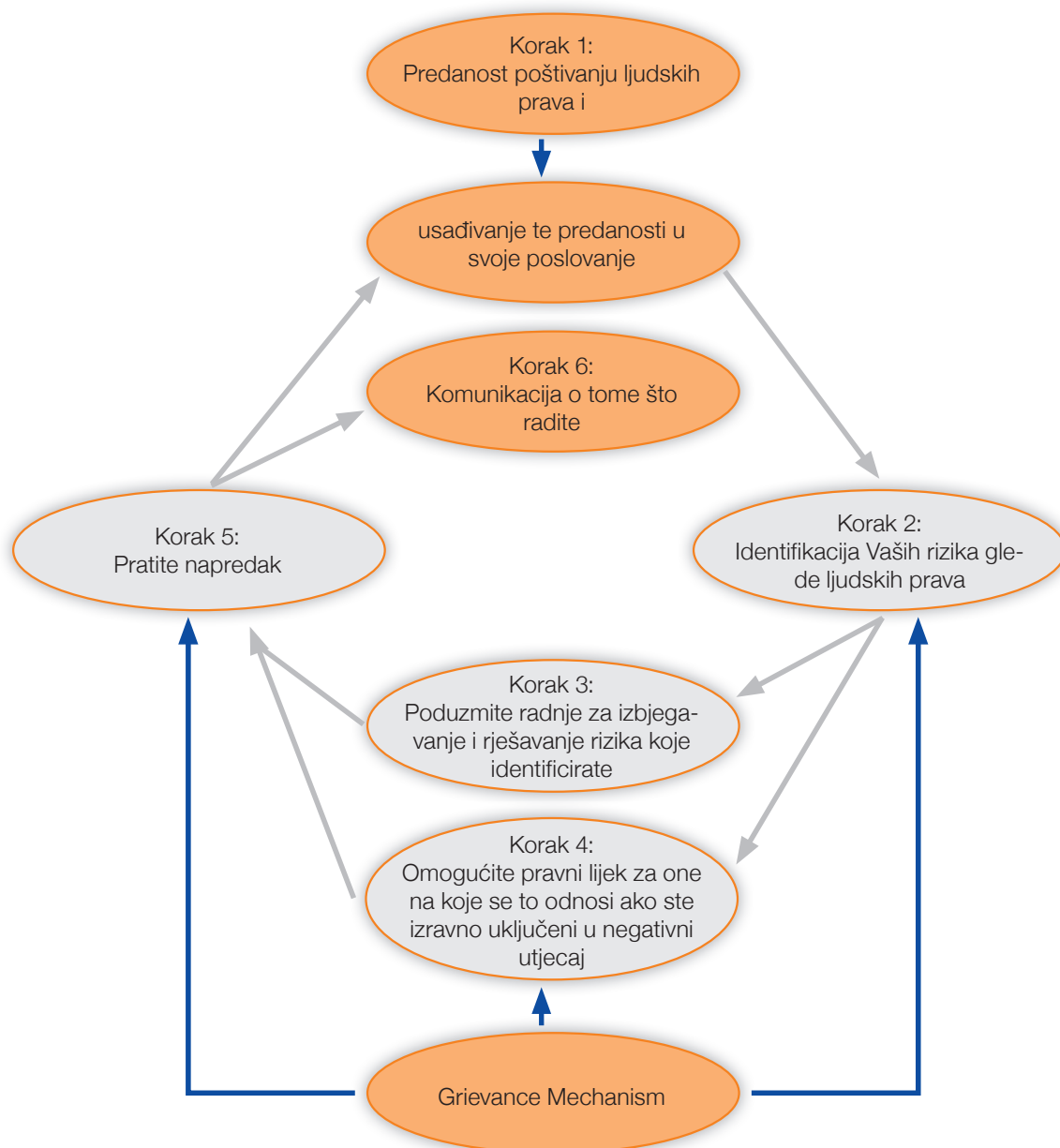
## 2 Poštujte ljudska prava kroz šest osnovnih koraka

Ovaj odjeljak predstavlja šest koraka koje trebate poduzeti kako biste razumjeli rizike negativnih utjecaja na ljudska prava i izbjegli, odnosno rješavali te utjecaje. To su:

- 1 Predanost poštivanju ljudskih prava i usadivanje te predanosti u svoje poslovanje
- 2 Identifikacija Vaših rizika glede ljudskih prava
- 3 Poduzimanje radnji za izbjegavanje i rješavanje rizika koje identificirate

- 4 Omogućavanje pravnog lijeka za one na koje se to odnosi, ako ste izravno uključeni u negativni utjecaj
- 5 Praćenje Vašeg napretka
- 6 Komunikacija o tome što radite

U većini slučajeva ovih šest koraka može se uključiti u Vaše postojeće politike i procese. Ali upamtite kako nije dovoljno samo jednom proći kroz ovih šest koraka. Osiguranje da poštujete ljudska prava zahtijeva sljedeće radnje; pogledajte donju ilustraciju.





## Korak 1: Predanost poštivanju ljudskih prava i usadivanje te predanosti u svoje poslovanje

Prvi je korak javno se posvetiti poštivanju ljudskih prava; pokazati kako namjeravate poštivati sva ljudska prava, a to isto očekujete od onih koji s Vama posluju.

Time ćete zaposlenicima i važnim sudionicima dati jasno usmjerenje prema željenom načinu poslovanja.

Zatim tu predanost trebate uključiti ili integrirati u relevantne interne sustave kako bi se ona provela u djelo u praksi, kao i u organizacijsku kulturu Vaše tvrtke, dopirući na prikladan način do svakog zaposlenika.

### Kako to mogu učiniti?

Neka predanost dolazi od samog vlasnika ili najviše razine uprave.

- Odlučite o tome kako ćete se posvetiti. Možete odabrati pismeno izraziti svoju predanost. Ali ovisno o veličini Vaše tvrtke možda će usmeno izražavanje imati više smisla. Ono što je bitno je prikladno obavijestiti one koji to trebaju znati, npr. osobe na koje to možda utječe, osoblje i poslovne partnere.
- Pismeno izražavanje predanosti može biti zasebna izjava ili dio vizije Vaše tvrtke, izjave o vrijednostima ili politike korporativne društvene odgovornosti. Možete također uključiti svoje izražavanje predanosti ili se na nju pozvati u svom priručniku za zaposlenike, uvjetima prodaje, kodeksu ponašanja za zaposlenike ili dobavljače ili u svoju politiku o kvaliteti.
- U svom izražavanju predanosti vodite računa o tome da Vaši zaposlenici razumiju što se od njih očekuje, a poslovnim partnerima i drugim tvrtkama s kojima radite dajte do znanja kako i od njih očekujete poštivanje ljudskih prava.

- Razmislite o komuniciranju svoje predanosti putem svoje internetske stranice, ako je imate.
- Bilo da se očitujete pismeno ili usmeno, pazite da se taj “stav” odražava u Vašem poslovanju. To bi trebalo uključivati pregledavanje drugih odredbi i postupaka u smislu nesukladnosti s Vašom predanošću poštivanju ljudskih prava, pazeći da primjenjujete odgovarajuće strukture poticaja i osiguravajući obuku kako biste bili sigurni da zaposlenici i partneri shvaćaju Vašu predanost, kao i njezino značenje u njihovom svakodnevnom radu.

**“Poštivanje ljudskih prava mora biti na razini uprave – to je filozofija koju morate uvesti u tvrtku od vrha.”**

*Michel Van Bavel*

Upravni direktor, Van Bavel Business Gifts, Belgija

## Korak 2: Identifikacija Vaših rizika glede ljudskih prava

Sljedeći je korak upoznati svoje moguće utjecaje - što znači svoj rizik od negativnog utjecanja na nečija ljudska prava.

Morate odrediti gdje bi Vaša tvrtka mogla negativno utjecati na ljudska prava. Tu se mora napraviti jasna razlika. Kao prvo, u negativne utjecaje na ljudska prava možete biti uključeni izravno, zbog vlastitih aktivnosti. Primjerice, možete riskirati diskriminaciju usmjerenu protiv nekih ljudi tijekom procesa novčenja. Osim toga, možete biti neizravno uključeni u negativne utjecaje na ljudska prava zbog nečega što je učinila druga tvrtka ili organizacija s kojom imate nekakvu vrstu poslovnog odnosa.

Okolnosti se mogu promijeniti, pa povremeno trebate ažurirati svoju identifikaciju mogućih negativnih

utjecaja, uključujući npr. lansiranje novog proizvoda ili projekta, ulazak na novo tržište ili uspostavu novog poslovnog odnosa.

### Kako to mogu učiniti?

- Pročitajte poglavlja III i IV ovog Vodiča kako biste shvatili što su ljudska prava i bolje razumjeli utjecaje koje biste mogli identificirati. Za početak morate razmotriti sva ljudska prava kad identificirate svoje moguće negativne utjecaje na ljudska prava.
  - Razmislite o dopuni postojećih procesa kako biste uključili procjenu utjecaja na ljudska prava. To može biti sustav upravljanja rizikom, zdravstveni i sigurnosni sustav, procjena utjecaja na okoliš i društvo ili sustavi za upravljanje raznolikošću. Također trebate razmotriti sustave upravljanja lancem nabave kako bi odražavali Vaša očekivanja od dobavljača glede poštivanja ljudskih prava. Za određene certifikate sustava upravljanja – primjerice ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 ili SA8000 – potrebni su procesi koji bi se mogli poboljšati kako bi se uključile procjene negativnih utjecaja na sva ljudska prava. Standard smjernica ISO 26000 o društvenoj odgovornosti uključuje poglavlje koje pojašnjava odgovornost prema poštivanju ljudskih prava.
  - Razmislite o stvaranju sustava pritužbi otvorenog za zaposlenike, ali i za vanjske osobe. To Vam može pomoći u identificiranju mogućih negativnih utjecaja na ljudska prava prije nego oni postanu veći problem. (Pogledajte donji Korak 4 za više informacija o tome.)
  - Redovito razgovarajte s ljudima na koje možete utjecati, poput zaposlenika, lokalne zajednice, kupaca i klijenata - kako biste saznali što oni misle o tome koji bi mogli biti Vaši utjecaji.
  - Ako je potrebno, potražite savjet i informacije o ljudskim pravima od stručnjaka za ljudska prava, nevladinih udruga, sindikata te relevantnih inicijativa višestruko zainteresiranih skupina. Može Vam biti korisno i obraćanje svojoj poslovnoj udruzi.
- Iskoristite šest koraka navedenih u ovom vodiču kod procjene rizika povezanih s drugim kompanijama. Ako one tvrde kako poštuju ljudska prava, trebale bi Vas moći obavijestiti o negativnim rizicima koje su identificirale i o tome kako takve rizike rješavaju. Možda ćete smatrati korisnim raspraviti njihove nalaze ako tvrde kako nisu identificirali moguće utjecaje, ili su ih identificirali jako malo. U takvim se raspravama možete fokusirati na utjecaje na ljudska prava za koja je poznato da predstavljaju rizik za tvrtke u određenom sektoru ili državi u kojoj se posluje.

***“Moja tvrtka dobavlja privremene radnike u tvrtkama stranaka. Najrelevantnije za naše aktivnosti osnovno je pravo na rad, pravo na jednaku isplatu za isti posao, pravo na nediskriminaciju, pravo na privatnost i pravo na obiteljski život... Također, opasnosti za neka ljudska prava možda ne postoje u mojoj tvrtki - ali možda postoje na tržištu i mojoj industrijskoj grani”***

**Marek Jurkiewicz**

Upravni direktor, StartPeople, Poljska

### **Korak 3: Poduzmite radnje za izbjegavanje i rješavanje rizika koje identificirate**

Trebate poduzeti radnje kako biste se nosili s rizicima ljudskih prava koje ste identificirali. Takve bi radnje, osobito u manjim tvrtkama, mogle biti neformalne i usmjerene na promjenu stavova i organizacijske kulture.

Ako je rizik ljudskih prava rezultat aktivnosti Vaše kompanije (što znači da ste ga uzrokovali ili mu doprinijeli), trebali biste moći poduzeti konkretne radnje za njegovo rješavanje.

Situacija je malo kompliciranija ako rizik negativnog utjecaja na ljudska prava nastaje više zbog postupaka kupca, dobavljača ili nekog drugog poslovnog partnera, a manje zbog postupaka same tvrtke. U takvoj situaciji trebate nastojati iskoristiti bilo kakav utjecaj ili moć koju imate kako biste spriječili pojavu negativnog utjecaja na ljudska prava, čak i ako ga možete spriječiti u potpunosti. Ako je druga organizacija mala tvrtka poput Vas, možda ćete otkriti da imate popriličan utjecaj. Ako se radi o organizaciji mnogo većoj od Vas, možda sami nećete imati dovoljno utjecaja kako biste išta učinili. U takvim slučajevima pomaže udruživanje s drugima koji imaju iste interese.

#### Kako to mogu učiniti?

- Odredite osobu u svojoj kompaniji koja će preuzeti vodstvo i odlučiti tko bi se još trebao uključiti u rješavanje svakog pojedinog rizika kojeg ste identificirali. Dajte im dovoljno ljudskih resursa – uključujući vanjske stručnjake kad je to potrebno – i to financirajte.
- Uključite učinkovitost ljudskih prava u inicijative za učinkovitost i/ili sankcije za osoblje. Primjerice, bonusi za nadzornike na proizvodnoj liniji mogu se dodjeljivati ovisno o smanjenju broja ozljeda povezanih s poslom.
- Uključite poštivanje ljudskih prava, uz poseban fokus na identificirane rizike iz koraka 2, u uvjete prodaje, postupke nabave i sklapanja ugovora, te klauzule u svojim sporazumima.
- Uporabite svoj utjecaj kad postoji rizik unutar Vaših poslovnih odnosa, po mogućnosti podjelom iskustava i dobre prakse iz vlastitog poslovanja. Udružite se s drugima – poput kupaca, dobavljača, poslovnih udruga, sindikata ili javnih tijela - ako je Vaš utjecaj na poslovnog partnera nedovoljan za izazivanje promjene.
- I kao posljednji potez, ako ne možete ostvariti dovoljan utjecaj kako biste organizaciju s kojom imate poslovni odnos naveli na rješavanje negativnog utjecaja na ljudska prava, možda ćete

morati razmisliti i prekidu poslovnog odnosa s tom organizacijom.

#### Što je “utjecaj”?

*Utjecaj o ovom kontekstu predstavlja vašu moć ili mogućnost da potaknete drugu organizaciju na razrješavanje negativnih utjecaja na ljudska prava koje ta organizacija uzrokuje ili im doprinosi. Imali vi utjecaj ili ne, to ne određuje vaše određene odgovornosti za negativne utjecaje na ljudska prava. Na primjer, ako dobavljač ne poštuje ljudska prava, imate određenu odgovornost za negativan utjecaj na ljudska prava čak i ako nemate utjecaj potreban da taj dobavljač promijeni ponašanje.*

***“U našim postupcima zapošljavanja imamo politiku nediskriminacije ljudi druge etničke pripadnosti ili spola, kao i druge religije. Smatram kako je to iznimno važno za društvo poput Makedonije, koje je multi-etničko, a također vjerujem kako će nam ovo pomoći u poslovanju.”***

*Marjonka Veljanovska*

izvršni direktor, Farmahem, Makedonija

#### **Korak 4: Omogućite pravni lijek za one na koje se to odnosi ako ste izravno uključeni u negativni utjecaj**

Ako stvari krenu po krivu i nečija se prava ne poštuju, morat ćete uložiti napor kako biste zaustavili takav utjecaj, a ako je Vaša tvrtka uzrokovala ili doprinijela takvoj situaciji, pronaći načine za popravljavanje te situacije za žrtvu (žrtve). Ispravljanje pogrešnih stvari uključuje ispriku, financijsku ili nefinancijsku kompenzaciju ili neku drugu nadoknadu o kojoj se žrtva i

Vaša tvrtka slože kao o prikladnoj reakciji. To također može uključivati mjere za sprječavanje ponovnog pojavljivanja negativnog utjecaja. Važno je razumjeti što će oni na koje to utječe smatrati učinkovitim rješenjem, osim stajališta same Vaše tvrtke.

### Kako to mogu učiniti?

- Budite otvoreni: razgovarajte s pojedincima koji se smatraju pogođeni Vašim poslovanjem. To Vam može pomoću u ranom i izravnom rješavanju pritužbi, ograničavajući problem i za Vašu tvrtku i za pogođene osobe.
- Uvedite sustav pritužbi gdje će ljudi koji smatraju da na njih ili na druge postoji negativan utjecaj Vaše tvrtke mogu na siguran način izraziti zabrinutost. Kao alternativno rješenje omogućite pristup takvom sustavu kojeg administrira vanjska organizacija (primjerice, industrijska udruga ili skupina višestruko zainteresiranih strana). Ovo može omogućiti učinkovitu akciju za ispravljanje štete prije nego ona postane sukob kojim je teško upravljati.
- Kolektivno pregovaranje i konstruktivni odnosi s pravilno odabranim predstavnicima zaposlenika često predstavljaju dobar temelj za djelotvoran lijek u slučajevima koji uključuju zaposlenike. Neke tvrtke također dobro rabe telefonske linije za zaposlenike ili kutije za prijedloge.
- Za pojedince izvan tvrtke možete razmisliti o osnivanju javne adrese e-pošte ili telefonske linije za rješavanje pritužbi ili primanje povratnih informacija.

***“Naša je tvrtka pokrenula anonimni poštanski sandučić u koji zaposlenici mogu ubacivati svoje prijedloge, kritike i sve ono što su primijetili, a što bi moglo predstavljati kršenje ljudskih prava.”***

Tina Lund

Upravitelj za partnerstvo s UN-om, Danimex Communication, Danska

### Što je “rješenje”?

*Pružanje rješenja znači popravljavanje pogreške ili, u ovom kontekstu, “ispravljanje” negativnog utjecaja na nečija ljudska prava. To u biti znači pobrinuti se za žrtvu. Ispraviti negativan utjecaj mnogo je lakše ako imate uspostavljene sustave koji žrtvama omogućuje da vam se obrate i započnu dijalog.*

### Korak 5: Pratite napredak

Kako biste osigurali dobro upravljanje svojim reakcijama na moguće i stvarne utjecaje na ljudska prava, morate pratiti i bilježiti kako se s njima nosite. Kako ste spriječili mogući negativni utjecaj i jeste li uspjeli? I jeste li ispravili situaciju za pogođene osobe ako su se negativni utjecaji doista dogodili?

To može značiti da morate rabiti relevantne pokazatelje: one koji se mogu mjeriti, kvantitativne pokazatelje, te one koji otkrivaju percepciju i stajališta ljudi, kvalitativne pokazatelje. Ovi bi napori trebali omogućiti drugima da procijene Vaše akcije.

### Kako to mogu učiniti?

- Razmislite o tome da svoje napore u praćenju utemeljite na alatima i pokazateljima koje ste već rabili u zdravstvenim i sigurnosnim procjenama radnog mjesta, pregledima učinka osoblja ili anketiranju osoblja. Također možete uključiti relevantne pokazatelje u postojeće upravljanje kvalitetom ili sustave za praćenje ekološke učinkovitosti te rabiti anketiranje percepcije potrošača, kupaca ili dobavljača.
- Može Vam biti od koristi procjena ishoda Vašeg sustava pritužbi. Jesu li potpuno razriješili problem?
- Razmislite o uključivanju dioničara i osobito pogođenih pojedinaca u svoje napore praćenja, kako biste dobili povratnu informaciju o

djelotvornosti svog truda glede izbjegavanja i rješavanja negativnog utjecaja na ljudska prava.

***“Moja je tvrtka danas jača nego prije početka ovog procesa izravnog rješavanja pitanja ljudskih prava. Započeli smo bolju internu komunikaciju. Navikli smo na to da nema razgovora i na čvrstu hijerarhiju.”***

**Jean-Marc Barki**

Izvršni direktor, Sealock, Francuska

## **Korak 6: Komunikacija o tome što radite**

U ovom se koraku radi o pokazivanju onoga što činite kako biste poštovali ljudska prava. Ne morate otkriti sve identificirane rizike ili utjecaje, kao ni načine rješavanje svakog pojedinačnog slučaja.

No, ako se to traži – osobito ako to traže pogođene osobe ili njihovi predstavnici – morate biti spremni otkriti informacije o određenom utjecaju na ljudska prava, uz osiguravanje odgovarajuće zaštite privatnih ili komercijalnih informacija i, ako je to relevantno, svojih zaposlenika.

### **Kako to mogu učiniti?**

- Obvezno iskomunicirajte ono što činite potencijalno ili stvarno pogođenim pojedincima. Razmislite o susretu i konzultiranju s pogođenim interesnim skupinama kao središtu svog pristupa komunikaciji. Neovisna provjera ili ovjera prijave ljudskih prava ili uključivanje komentara pogođenih pojedinaca mogu ojačati sadržaj i kredibilitet Vaše komunikacije.
- Osim toga, odlučite kako želite komunicirati. Vaša komunikacija može biti neformalna i uključena u redovite sastanke i rasprave sa zaposlenicima, dobavljačima, kupcima ili predstavnicima

zajednice, ili može poprimiti oblik formalnog i javno dostupnog izvješćivanja.

- Uključite relevantne informacije u godišnja izvješća, izvješća o društvenoj odgovornosti ili izvješća o održivosti. Relevantni segmenti mogu se pojaviti u povremenim izvješćima o zdravstvenoj i sigurnosnoj učinkovitosti. Ako Vaša tvrtka sudjeluje u nacionalnim ili međunarodnim inicijativama poput UN-ove Global Compact inicijative za etično trgovanje, od Vas se ionako očekuje komuniciranje određenih informacija. U to se mogu integrirati relevantne informacije o Vašem poštivanju ljudskih prava.
- Ne zaboravite informirati relevantne interesne skupine. Informacije mogu tražiti ili jednostavno cijeniti Vaši kupci koji odgovorno upravljaju lancem nabave ili održivom nabavom.
- Razmislite o uporabi kratkih obavijesti koje ćete objaviti na svojoj internetskoj stranici ili putem društvenih medija.

***“Danimex komunicira našu predanost ljudskim pravima objavljivanjem izvješća o napretku. To je izvješće koje objavljujemo jednom godišnje u svezi sa svojim sudjelovanjem u UN Global Compact-u... No zapravo nismo tako dobri u informiranju naših kupaca i dobavljača o onome što radimo. Tako je ovo jedan od naših budućih izazova, postati bolji u komuniciranju onog što radimo.”***

**Tina Lund**

Upravitelj za partnerstvo s UN-om, Danimex Communications, Danska

## 3 Pitanja koja treba razmotriti u svakodnevnim poslovnim situacijama

Dolje ćete pronaći popis od 15 vrlo čestih poslovnih aktivnosti ili situacija. Svaka od njih može predstavljati rizik negativnog utjecaja na ljudska prava. Za svaku od njih također postoji skupina pitanja koja navode na radnje koje biste mogli poduzeti kako biste izbjegli ili riješili te utjecaje.

Neće se sve te situacije odnositi na Vaše poslovanje, no vrlo je vjerojatno da ćete se prepoznati u mnogima od njih. Rizici povezani s ljudskim pravima mogu nastati iz najobičnijih poslovnih aktivnosti koje obavlja većina tvrtki.

Pitanja nisu iscrpna, pa ne pokrivaju sve moguće rizike negativnih utjecaja na ljudska prava u svezi sa svakom opisanom situacijom. Nadamo se kako će Vaš odgovor na većinu pitanja biti "da, to već činim." Ako je tako, to znači da već činite mnogo kako biste osigurali da Vaša tvrtka poštuje ljudska prava. No možda ćete također pronaći i mnogo toga o čemu ranije niste razmišljali.

Za većinu opisanih situacija postoji relevantna zakonska regulativa. Dakle, dok čitate o ovim situacijama, imajte na umu kako uvijek morate paziti da poznajete i poštujete relevantne zakone i kolektivne sporazume. Dok obavljate posao, uvijek pazite da svoje aktivnosti obavljate unutar odgovarajućeg zakonskog i institucionalnog okvira za te aktivnosti. Ako zapošljavate ljude, rabite samo zakonski prihvatljive odnose za zapošljavanje. I pazite da imate poslovne odnose samo s organizacijama i osobama koje rade u okviru zakona. Ako tako radite znači da ste daleko dogurali u osiguravanju poštivanja ljudskih prava.

Neka od pitanja navode na radnje na koje ste možda i zakonski obvezni u svakom slučaju. Činjenica da su ovdje predstavljena kao pitanja ni na koji način ne implicira kako poduzeća mogu birati hoće li poštovati zakon.

### RAZMATRANJA LJUDSKIH PRAVA U VAŠIM AKTIVNOSTIMA

#### 1. KAD ZAPOŠLJAVATE LJUDE...

Uzimate li u obzir samo sposobnosti i iskustva pri procjeni kandidata?

Tražite li samo informacije koje su bitne za obavljanje posla?

Uvodite li razumne prilagodbe kako biste zaposlenicima s tjelesnim nedostacima omogućili priliku za posao u svojoj tvrtki?

Jesu li svi zaposlenici koji sudjeluju u procesu zapošljavanja svjesni stava o diskriminaciji u Vašoj tvrtki?

Jeste li se javno očitovali glede raznolikosti, primjerice pristupanjem Povelji o raznolikosti<sup>1</sup>?

Čuvate li na sigurnom mjestu privatne informacije o kandidatima?

Ugrožena prava:

- Pravo na rad
- Pravo na nediskriminaciju
- Pravo na privatnost

<sup>1</sup> Pogledajte [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/diversity-charters/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/diversity-charters/index_en.htm)



## 2. KAD STE VEĆ ZAPOSILILI LJUDE I ONI RADE ZA VAS...

Potičete li radno okruženje u kojem se ljudi međusobno poštuju?

Jeste li uveli mjere za izbjegavanje i borbu protiv diskriminacije na radnom mjestu?

Poduzimate li mjere za zaštitu zaposlenika od zastrašivanja, seksualnog uznemiravanja i drugih vrsta zlostavljanja od strane drugih zaposlenika ili vanjskih osoba kao što su kupci, prodavači i klijenti?

Pružate li potporu zaposlenicima koji tvrde da su izloženi zastrašivanju, seksualnom ili drugom zlostavljanju?

Pazite li da se plaće isplaćuju redovito i na vrijeme?

- Ugrožena prava:
- Sloboda od ponižavajućeg postupanja
  - Pravo na nediskriminaciju
  - Pravo na sigurnu i zdravu radnu okolinu
  - Pravo na fizičko i mentalno zdravlje
  - Pravo na pravedno i povoljno nagrađivanje

## 3. PRI ODREĐIVANJU PLAĆA I ODABIRU UNAPRJEĐENJA...

Osiguravate li jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti?

Povećavate li plaće i dajete li olakšice na temelju objektivnih čimbenika izbjegavajući diskriminaciju?

Osiguravate li poštenu i transparentnu promociju i mogućnosti za razvoj karijere?

Ako Vaša tvrtka zapošljava niskokvalificirane, migracijske ili sezonske radnike, znate li kako bi ukupan dohodak takvih radnika trebao biti dovoljan za zadovoljavanje njihovih osnovnih potreba, uzevši u obzir i dodatnu potporu koju im možda daje i država?

- Ugrožena prava:
- Pravo na jednaku plaću za jednaki rad
  - Pravo na nediskriminaciju
  - Pravo na rad
  - Pravo na pravedno i povoljno nagrađivanje

## 4. AKO SE ZAPOSLENICI ŽELE PRIKLJUČITI SINDIKATU I SUDJELOVATI U KOLEKTIVNOM PREGOVARANJU...

Dopuštate li svojim zaposlenicima članstvo ili osnivanje sindikata po vlastitom izboru?

Sudjelujete li u dijalogu sa svojim zaposlenicima, primjerice kroz redovite sastanke s predstavnicima zaposlenika?

Imate li zdrav dijalog i sudjelujete li u dobroj namjeri u pregovorima sa sindikatima u kojima su Vaši zaposlenici?

- Ugrožena prava:
- Pravo na organiziranje i sudjelovanje u kolektivnim pregovorima
  - Pravo na udruživanje



## 5. KAD NEKA VAŠA ZAPOSLENICA ZATRUĐNI ILI NEKOM ZAPOSLENIKU ZATRUĐNI SUPRUGA...

Mijenjate li radne planove tih zaposlenika zbog majčinstva ili očinstva?

Obavještavate li svoje zaposlenike o načinu ponašanja prema trudnoći svojih kolegica?

Pazite li da ne diskriminirate trudne zaposlenice ili mlađe žene kad se radi o zapošljavanju ili unaprjeđenju?

Imate li isti pristup ženama i muškarcima kad se radi o uzimanju porodiljinog dopusta?

- Ugrožena prava:
- Pravo na obiteljski život
  - Pravo na nediskriminaciju
  - Pravo na sigurnu i zdravu radnu okolinu
  - Pravo na fizičko i mentalno zdravlje

## 6. AKO OGLAŠAVATE PROIZVODE...

Izbjegavate li naglašavanje predrasuda i stigmatiziranje ljudi ili skupina u svom oglašavanju?

Pazite li da ne promovirate seksualnost djece u svom oglašavanju?

Pazite li da Vaše oglašavanje ne prikazuje žene na seksistički način?

Imate li kanal za povratne informacije koji javnosti omogućava komentiranje Vašeg oglašavanja?

- Ugrožena prava:
- Pravo na nediskriminaciju

## 7. AKO PROIZVODE PRODAJETE IZRAVNO POTROŠAČIMA...

Jesu li Vaši zaposlenici prošli obuku o nediskriminiranju kupaca i jesu li, primjerice, informirani o rizicima ipovezanim s diskriminirajućim i ponižavajućim izrazima?

Jesu li podaci kupaca sigurno pohranjeni, a kupci znaju kako ćete te podatke rabiti?

Dajete li jasne upute i upozorenja za korištenje opasnih proizvoda?

- Ugrožena prava:
- Pravo na nediskriminaciju
  - Pravo na privatnost
  - Pravo na život
  - Pravo na fizičko i mentalno zdravlje

## 8. AKO VAŠI ZAPOSLENICI RADE U JAKO STRESNIM UVJETIMA...

Posvećujete li posebnu pozornost dobrobiti zaposlenika u razdobljima većeg stresa i pritiska?

Nastojite li u najvećoj mogućoj mjeri dobro unaprijed isplanirati posao kako biste izbjegli izlaganje svojih zaposlenika neprestanom visokom stresu?

Stvarate li otvorenu atmosferu u kojoj se zaposlenici osjećaju opušteno u razgovoru o stresu ili simptomima koji su s njim povezani?

Pazite li da ste i Vi i Vaši zaposlenici svjesni ranih simptoma stresa?

- Ugrožena prava:
- Pravo na sigurnu i zdravu radnu okolinu
  - Pravo na odmor i opuštanje
  - Pravo na fizičko i mentalno zdravlje

### 9. AKO VAŠI ZAPOSLENICI NA POSLU IMAJU PRISTUP INTERNETU...

Obavještavate li svoje zaposlenike o okolnostima u kojima mogu pristupati svojoj e-pošti?

Obavještavate li svoje zaposlenike o granicama svojih javnih izjava o Vašoj tvrtki?

Pazite li da Vaši zaposlenici ne kopiraju tuđi rad zbog osobne ili poslovne koristi?

Uvodite li razumne prilagodbe kako biste omogućili zaposlenicima s tjelesnim nedostacima, npr. slabijim vidom, pristup Internetu?

- Ugrožena prava:
- Pravo na privatnost
  - Pravo na vlastito mišljenje
  - Sloboda informiranja i izražavanja
  - Pravo na nediskriminaciju
  - Pravo na sudjelovanje u kulturnom životu, korištenje znanstvenih programa i zaštitu autorskih interesa

### 10. AKO VAŠI ZAPOSLENICI RADE S OPASNIM TVARIMA...

Pazite li da Vaši zaposlenici dobiju upute i obuku za rukovanje tvarima i postupanje u slučaju nezgode?

Osiguravate li zaposlenicima pristup opremi za prvu pomoć?

Provodite li redovito preglede kako biste osigurali ispunjavanje zdravstvenih i sigurnosnih odredbi?

Pazite li da se stvari nakon korištenja odlažu i čuvaju na siguran način?

- Ugrožena prava:
- Pravo na sigurnu i zdravu radnu okolinu
  - Pravo na fizičko i mentalno zdravlje

### 11. AKO VAŠA TVRTKA RABI STROJEVE ILI VOZILA...

Jesu li strojevi i vozila koje Vaša tvrtka rabi sigurni za rad i provjeravate li redovito njihove sigurnosne značajke?

Jesu li svi zaposlenici koji rabe strojeve i vozila prošli primjerenu obuku i ovlašteni za upravljanje tim strojevima?

Jesu li zaposlenici obučeni za reagiranje na kvarove i zatajenja strojeva?

Imaju li zaposlenici koji rabe strojeve ili vozila odgovarajuće vrijeme za odmor kako bi se izbjegle nesreće uzrokovane umorom?

- Ugrožena prava:
- Pravo na sigurnu i zdravu radnu okolinu
  - Pravo na fizičko i mentalno zdravlje

## RAZMATRANJA LJUDSKIH PRAVA U POSLOVNIM ODNOSIMA

### 12. AKO OD SVOJIH DOBAVLJAČA NARUČUJETE U VRLO KRATKIM ROKOVIMA...

Znaju li Vaši dobavljači da od njih očekujete poštivanje ljudskih prava, primjerice referencom na moguće rizike u Vašim ugovorima ili dobavljačkim sporazumima?

Planirate li svoju prodaju i narudžbe tako da u najvećoj mogućoj mjeri izbjegnute vrlo kratke rokove s dobavljačima?

Razmatrate li i raspravljate sa svojim dobavljačima radne uvjete njihovih zaposlenika u kratkim rokovima?

Ugrožena prava:

- Pravo na sigurnu i zdravu radnu okolinu
- Pravo na odmor i opuštanje

### 13. AKO S DRUGOM TVRTKOM SKLOPITE UGOVOR O PRUŽANJU USLUGA OSIGURANJA...

Dajete li tvrtki koja Vam pruža uslugu jasno do znanja kako od njih očekujete poštivanje ljudskih prava, primjerice uključivši to u svoje uvjete nabave?

Pazite li da tvrtka koja Vam pruža uslugu ima odgovarajuće dozvole?

Pazite li da tvrtka koja Vam pruža uslugu obučava svoje osoblje o relevantnim problemima ljudskih prava, kao što su prikladno korištenje sile i nediskriminacija?

Pazite li da tvrtka koja Vam pruža uslugu minimizira negativan utjecaj na pravo na privatnost zaposlenika ili kupaca koji može nastati zbog nadzora ili pretresa?

Ugrožena prava:

- Pravo na privatnost
- Pravo na život, slobodu i sigurnost osobe
- Sloboda od ponižavajućeg postupanja
- Pravo na mirno okupljanje
- Pravo na nediskriminaciju

### 14. AKO KUPUJETE PROIZVODE OD JEFTINIJIH ZEMALJA ILI SEKTORA ZA KOJE SUMNJATE DA ISKORIŠTAVAJU DJECU KAO RADNU SNAGU...

Jeste li svojim dobavljačima jasno dali do znanja da od njih očekujete poštivanje ljudskih prava, uključujući izbjegavanje dječjeg rada?

Jeste li zatražili savjet stručnjaka, primjerice iz nevladine organizacije, o proizvodima ili zemljama kod kojih postoji rizik glede korištenja rada djece?

Imate li definiran postupak za slučaj da saznate kako jedan ili više Vaših dobavljača ne poštuju ljudska prava?

Jeste li razmotrili mogućnost priključivanja zajedničkoj inicijativi za odgovorno upravljanje lancem nabave, poput Inicijative za etično trgovanje ili Inicijative za društvenu sukladnost tvrtki?

Ugrožena prava:

- Bojkot korištenja djece kao radne snage
- Pravo na obrazovanje

### **15. AKO PRODAJETE PROIZVODE ILI USLUGE KOJI ĆE SE RABITI U PODRUČJIMA POD UTJECAJEM KONFLIKATA, ILI KUPUJETE PROIZVODE PROIZVEDENE U TAKVIM PODRUČJIMA...**

Znaju li Vaši potrošači i dobavljači da od njih očekujete posebnu pozornost posvećenu poštivanju ljudskih prava glede povećanih rizika koji postoje u područjima pod utjecajem konflikata?

Tražite li pouzdane, neovisne savjete od vlada i stručnjaka za ljudska prava o tome kako poštovati ljudska prava u područjima pod utjecajem konflikata?

Suradujete li s drugim tvrtkama ili organizacijama civilnog društva na upravljanju identificiranim rizicima?

Obraćate li osobitu pozornost na rizik sudjelovanja u etničkim, religijskim ili kulturnim neslaganjima ili sukobima u tim područjima?

Veliki broj ljudskih prava može biti jače ugroženo u područjima pod utjecajem konflikata, uključujući:

- Pravo na život, slobodu i sigurnost osobe
- Slobodu od mučenja ili okrutnog, neljudskog ili ponižavajućeg postupanja
- Pravo na nediskriminaciju
- Pravo na samo-određivanje
- Humanitarni zakon

## 4 Kratki primjeri negativnih utjecaja na ljudska prava

Tvrtke mogu negativno utjecati na sva međunarodno priznata ljudska prava. Zato Vaša tvrtka mora uzimati u obzir sva ta prava, primjerice pri identifikaciji Vaših rizika glede ljudskih prava (Vidi Korak 2, Odjeljak II).

Dolje je navedeno 29 ljudskih prava koja su sadržana u Međunarodnom sporazumu o ljudskim pravima i konvencijama Međunarodne organizacije rada<sup>2</sup>. Svako od prava predstavljeno je primjerom o tome kako tvrtke, ako ne budu pažljive, mogu uzrokovati, doprinijeti ili na drugi način sudjelovati u negativnom utjecaju.

Neki su primjeri u europskim i drugim zemljama nezakoniti postupci. U takvim situacijama dotične tvrtke se mogu suočiti sa zakonskim posljedicama, a kroz sukladnost sa zakonom bi vjerojatno izbjegle negativni utjecaj. Drugi se primjeri nalaze u 'sivim zonama', gdje nije jasno jesu li te radnje protuzakonite ili ne.

No ipak postoje primjeri negativnih utjecaja na ljudska prava koje treba izbjeći ili ih rješavati ako bi se pojavili u Vašoj tvrtki. Upamtite da se ne slažu uvijek svi o tome što predstavlja negativan utjecaj na ljudska prava. Ovaj popis nastoji rabiti primjere koji su uglavnom jasni.

### o Pravo na udruživanje

Veliki se broj zaposlenika susreće izvan radnog vremena kako bi poduzeli korake za priključivanje sindikatu. Tvrtka unajmljuje odvjetnika s namjerom zastrašivanja zaposlenika u nadi da neće nastaviti sa svojim planovima pristupanja sindikatu.

### o Pravo na jednaku plaću za jednaki rad

Tvrtka zapošljava novog zaposlenika koji je imigrirao iz države s gospodarstvom u

nastajanju. Zbog svog je podrijetla manje plaćen od svojih kolega, jer uprava smatra kako je njegova plaća još uvijek viša od one koju bi primao u svojoj matičnoj državi.

### o Pravo na organiziranje i sudjelovanje u kolektivnim pregovorima

U zemljama gdje zakonski okvir dopušta kolektivno pregovaranje glede uvjeta zapošljavanja, tvrtka odbija sudjelovati u tim pregovorima s predstavnicima zaposlenika iz legalnih zaposleničkih organizacija, izravno ili neizravno kroz organizacije poslodavaca (primjerice na lokalnoj, sektorskoj ili nacionalnoj razini).

### o Pravo na jednakost na poslu

Upravitelj male tvrtke odlučuje unaprijediti zaposlenika, ne na temelju njegovog rada, već zbog činjenice da je zaposlenik muškarac i zato neće ići na porodiljni dopust, što bi mogao biti slučaj s drugim kandidatom koji je ženskog spola.

### o Pravo na nediskriminaciju

Upravitelj male tvrtke započinje zapošljavanje pomoćnika za prodaju za svoju trgovinu. Nekoliko kvalificiranih i prikladnih kandidata se prijavljuju za to mjesto, uključujući i pripadnike etničkih manjina. Upravitelj odlučuje kako neće razgovarati s kandidatima čije je manjinsko etničko podrijetlo vidljivo, jer su se ranije neki kupci žalili ako ih poslužuju očiti pripadnici etničkih manjina.

### o Pravo na pravedno i povoljno nagrađivanje

Tvrtka plaća svoje zaposlenike s punim radnim vremenom temeljem sustava provizije. No nije im zajamčena nikakva osnovna plaća, a isplate su neredovite i prate fluktuacije u prodaji.

<sup>2</sup> Zastupanje Međunarodnog sporazuma o ljudskim pravima i konvencija Međunarodne organizacije rada u smislu Osnovnih načela i prava na radnom mjestu proizlazi iz izvješća "Zaštiti, poštuju i ispravi: okvir za tvrtke i ljudska prava", izvješća Posebnog predstavnika generalnog tajništva o problematici ljudskih prava, međunarodne suradnje i poduzeća John Ruggia, 2008: p. 15-16

o **Bojkotiranje ropstva i prisilnog rada**

Tvrtka djeluje kao posrednik u pronalasku ne-kvalificiranih radnika za poljoprivredne radove. Tvrtka traži imigrante koji su voljni raditi u polju u relativno lošim uvjetima i za malu plaću. Tvrtka prima bonus ovisno o broju radnika koji ostanu kod poslodavca tijekom sezone. Zbog velike fluktuacije radnika tvrtka odlučuje zadržati njihove putovnice tijekom planirane sezone i uvesti visoku 'konzultacijsku naknadu' u slučaju da radnik poželi svoju putovnicu dobiti natrag prije završetka sezone.

o **Pravo na sigurno radno okruženje**

Službenik za nabavu u tvrtki posjećuje glavnog dobavljača u Istočnoj Aziji. Tijekom posjeta prostorima tvrtke drago mu je što vidi da svi radnici nose zaštitne kacige. Kasnije se vraća po svoju aktovku koju je zaboravio i primjećuje kako su svi radnici u međuvremenu skinuli kacige. Kako je ovaj dobavljač ključan za njegovu tvrtku, odlučuje ne govoriti ništa o onome što je vidio i svejedno sklopiti dogovor.

o **Bojkot korištenja djece kao radne snage**

Tvrtka kupuje promotivne artikle, poput kemijskih olovaka, privjesaka za ključeve i upaljača sa svojim logotipom od prilično velikog dobavljača. Tijekom posjeta dobavljaču i pregovaranja i cijeni i kvaliteti sljedeće narudžbe službenica za nabavu primjećuje par mlađe djece i čini joj se da ona sklapaju sitne dijelove. Kako ona zastupa malu tvrtku u odnosu na dobavljača, odlučuje ignorirati to što je vidjela i zaključuje narudžbu.

o **Pravo na odmor i opuštanje**

Zbog žurne narudžbe od važnog kupca vlasnik male tvrtke traži od svog dobavljača da udvostruči proizvodnju nekog artikla unutar

planirana isporuka postojeće narudžbe. Zbog toga radnici u tvrtki dobavljača moraju raditi dulje tijekom cijelog tjedna i vikenda kako bi stigli ispoštovati rok. Zaposlenici se žale, pa im vlasnik u žaru rasprave zaprijeti otkazom ako odbiju raditi prekovremeno.

o **Pravo na rad**

Tvrtka odbija sklopiti ugovore o radu s novozaposlenim radnicima.

o **Pravo na obiteljski život**

Zaposlenica objavljuje svom šefu vijest o svojoj drugoj trudnoći. On je od njezinog prethodnog poslodavca čuo kako je tijekom prve trudnoće bila često odsutna. Upravitelj je odlučuje odmah otpustiti.

o **Pravo na život, slobodu i sigurnost osobe**

Vlasnik tvrtke odgađa popraviti vozilo tvrtke zbog financijskih teškoća. Zbog toga zakažu kočnice i jedna osoba smrtno strada.

o **Pravo na mirno okupljanje**

Lokalni sindikat organizira miran i odobren prosvjed protiv radnih uvjeta u tvrtki srednje veličine izvan njezinih prostorija. Tvrtka postaje uznemirena i unajmljuje tvrtku za osiguranje da rastjera prosvjednike.

o **Pravo na odgovarajući životni standard (uključujući prikladan hranu, odjeći i smještaj)**

Farmer osigurava spavaonice za migracijske radnike tijekom vrhunca sezone. Kako bi smanjio troškove pretrpava spavaonice, a sanitarni čvorovi u njima su nedovoljni i rijetko se čiste. Zaposlenici se žale jer nemaju drugo mjesto za spavanje.

o **Slobodu od mučenja ili okrutnog, neljudskog ili ponižavajućeg postupanja**

Voditeljica ureda neprestano uznemirava svoje zaposlenike tako da ih, primjerice, naziva pogrđnim imenima kad god je nezadovoljna njihovim učinkom na poslu.

o **Pravo na brak i zasnivanje obitelji**

Tvrtka otvoreno potiče zaposlenicu na odgađanje vjenčanja na godinu dana kako bi se izbjegla dekoncentracija tijekom razdoblja povećanog opsega posla. Rečeno joj je kako bi se moglo dogoditi da u tvrtki za nju nema mjesta ako nastavi s planiranjem vjenčanja.

o **Pravo na fizičko i mentalno zdravlje**

Mali trgovac prodaje zaleđeno meso i perad. Vlasnik trgovine prima odličnu ponudu za zaleđeno meso i kupuje veliku pošiljku. Ta se ponuda odnosi na zaleđeno meso s rokom trajanja od tri mjeseca. Do isteka roka trajanja uspije prodati samo dio mesa, pa promijeni datume roka trajanja na preostalim pakiranjima.

o **Jednako uvažavanje i zaštita prema zakonu**

Tvrtka iskorištava činjenicu da migracijski radnici nemaju jednaku zaštitu lokalnih zakona o radu nudeći im radne uvjete ispod nacionalnih standarda.

o **Sloboda mišljenja, savjesti i religije**

Vlasnik primjećuje kako neki zaposlenici nose religijske simbole i prakticiraju religiju kad god imaju pauzu. Kao ateist, osjeća se isprovocirano njihovim prakticiranjem. Iako to prakticiranje ne predstavlja nikakav rizik za zdravlje i sigurnost drugih, niti ugrožava sposobnost zaposlenika da obavljaju svoj posao, traži od njih da prestanu.

o **Pravo na obrazovanje**

Uprava tvrtke otkriva kako dva zaposlenika sve glasnije izražavaju ideje o pravima zaposlenika nakon što su se upisali u program obuke lokalne podružnice sindikata izvan radnog vremena. Tvrtka te zaposlenike obavještava kako bi se mogli susresti s 'poteškoćama' ako nastave ići na taj tečaj.

o **Pravo na pošteno suđenje**

Tvrtka za svoje proizvode rabi distributera. Tijekom večere direktor distributerske tvrtke se pohvali kako je 'uvjerio' suca da odbaci tužbu bivšeg zaposlenika.

o **Pravo na vlastito mišljenje, slobodu informiranja i izražavanja**

Tvrtka srednje veličine prodaje ICT rješenja javnim organima. Tvrtka je svjesna kako neke javne stranke rabe proizvode za praćenje i krivično gonjenje pojedinaca koji se ne slažu s vladinom politikom. Vlasnik se opravdava time što mala tvrtka ne može utjecati na takvu uporabu i kako će druge tvrtke preuzeti unosan posao ako se njegova tvrtka povuče.

o **Pravo na sudjelovanje u kulturnom životu, korištenje znanstvenih programa i zaštitu autorskih interesa**

Mala inženjerska tvrtka pruža usluge savjetovanja za građevinske projekte na globalnoj razini. U jednom od svojih trenutnih poslova savjetuju velikog kupca u izgradnji velikog postrojenja. Zbog gradnje lokalno stanovništvo neće moći posjećivati kulturno odredište koje im je od velike važnosti. Inženjerska tvrtka zna za problem, ali smatra kako to nije njihov problem i odlučuje ništa ne poduzeti.



o **Pravo na samo-određivanje**

Tvrtka kupuje komad zemlje unatoč tome što zna da skupina lokalnih stanovnika polaže prava na to zemljište temeljem njegovog dugotrajnog korištenja. Tvrtka rabi činjenicu da ta skupina ljudi ima slabe političke veze i nema vlasništvo nad zemljištem. Ignorira njihove proteste i konačno traži od policije da izbací ljude koji na tom zemljištu žive.

o **Pravo na politički život**

Zaposlenik se kandidira na lokalnim izborima. Direktor u istoj kompaniji podupire drugu stranku i počinje ispitivati profesionalne sposobnosti tog zaposlenika i oduzimati mu neke odgovornosti.

o **Pravo na zdravstveno osiguranje**

Tvrtka se posluži knjigovodstvenom prijevaram kako bi izbjegla plaćanje doprinosa za državni sustav zdravstvenog osiguranja.

o **Sloboda kretanja**

Mala se tvrtka oslanja na uvoz iz vinarije u ruralnom okrugu koja je više od dva sata udaljena od najbližeg grada. Tijekom posjeta dobavljaču u sezoni berbe vlasnica tvrtke saznaje kako vinarija brani radnicima da nakon završetka radnog vremena napuste vinariju, zbog ranijih iskustava s nekim radnicima koji bi se prekasno navečer vraćali i ne bi bili spremni za posao sljedećeg dana.

o **Pravo na privatnost**

Kao uslugu prijatelju iz druge tvrtke direktor kompanije prenosi osobne informacije o odbačanim kupcima bez njihova pristanka.

## 5 Reference

### Dolje su navedeni neki mjerodavni izvori informacija o ljudskim pravima.

Imajte na umu da ove reference možda nisu napisane za poslovnu publiku i nisu osobito primjenjive za mala i srednja poduzeća. Tako ćete možda trebati pomoć stručnjaka kako biste ih učinili upotrebljivima, primjerice iz nacionalnih institucija za ljudska prava, organizacija civilnog društva specijaliziranih za ljudska prava, poslovnih udruga, gospodarskih komora ili inicijativa za korporativnu društvenu odgovornost interesnih skupina.

### Dokumenti i izvori globalnih referenci:

- **Osnovna načela Ujedinjenih Naroda (UNGPs):**  
Osnovna načela poslovanja i ljudskih prava Ujedinjenih Naroda, Ured visokog povjerenika Ujedinjenih Naroda za ljudska prava, 2011.: [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)
- **Interpretativan vodič za Osnovna načela Ujedinjenih Naroda:**  
Korporativna odgovornost prema poštivanju ljudskih prava: Interpretativan vodič, Ured visokog povjerenika Ujedinjenih Naroda za ljudska prava, 2011.: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
- **UN Global Compact:**  
Global Compact je UN-ova globalna inicijativa za korporativnu društvenu odgovornost. Inicijativu možete posjetiti na [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org). Za informacije o odnosima između Osnovnih načela poslovanja i ljudskih prava Ujedinjenih Naroda i Global Compact-a pogledajte: [http://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/human\\_rights/Resources/GPs\\_GC%20note.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf)
- **Međunarodni sporazum o ljudskim pravima:**  
<http://www2.ohchr.org/english/law>
- **Ured visokog povjerenika Ujedinjenih Naroda za ljudska prava:**  
Mjerodavne mrežne informacije o ljudskim pravima: <http://www.ohchr.org>
- **Deklaracija Međunarodne organizacije rada glede Osnovnih načela i prava na radnom mjestu**  
<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>
- **Međunarodna organizacija rada**  
Mjerodavne mrežne informacije o radničkim pravima: <http://www.ilo.org>. Služba za podršku Međunarodne organizacije rada za poduzeća u pitanjima: <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>

### Referentni dokumenti Europske Unije:

- **Povelja Europske Unije o temeljnim pravima:**  
[http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm)
- **Europska konvencija o ljudskim pravima:**  
<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Basic+Texts/The+Convention+and+additional+protocols/The+European+Convention+on+Human+Rights/>
- **Strategija Europske Komisije 2011-14 za korporativnu društvenu odgovornost**  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>

## Acknowledgments

Europska Komisija i projektni tim iz GLOBAL CSR-a i BBI International-a žele zahvaliti brojnim ljudima koji su dali svoje komentare na ranije skice ovog vodiča, uključujući:

### Članove Stručnog savjetodavnog odbora kojeg je osnovala Europska Komisija kako bi davao savjete na ovom projektu

- Jim Baker, Global Trade Unions
- Alexandra Guáqueta, UN-ova radna skupina za poslovanje i ljudska prava
- Tom Koenen, Econsense
- Viraf Metha, Centar za odgovorno poslovanje, Indija
- Geneviève Paul and Elin Wrzoncki, Fédération Internationale des Droits de l'Homme
- Brent Wilton, Međunarodno udruženje poslodavaca

### Druge osobe i organizacije koje su dale komentare o nacrtu ovog vodiča:

- BANKIA
- Plamen Christov, Management Systems Services
- Confederation of Danish Industry
- Sebastien Coquoz, Norwegian Centre for Human Rights
- Danish Ethical Trading Initiative (DIEH), Ethical Trading Initiative (ETI), Ethical Trading Initiative Norway (IEH)
- Andres Dochao, Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE)
- ENDESA
- European Network for CSR & Disability (CSR+D)
- Beata Faracik, Instytut Allerhanda
- Irish Business and Employers' Confederation
- Ales Kranjc Kuslan, Ekvilib Institute, Network for Social Responsibility of Slovenia
- Amanda Ortega, Lavola
- Repsol
- Gabriel Spaeti, Federal Department of Foreign Affairs, Human Security Division, Bern, Switzerland
- Nicolas Zambrana Tévar, Grupo de Estudio sobre el Derecho Internacional Privado y los Derechos Humanos
- Mika Vehnämäki, Ministry for Foreign Affairs, Finland
- Neill Wilkin, The Institute for Human Rights and Business

**Drugi sudionici okruglog stola koji je organizirala Europska Komisija 12. rujna 2012.:**

- Signe Andreassen, GLOBAL CSR, Denmark
- Jean-Marc Barki, Sealock, France
- Ajnacska B. Nagy, European Commission, DG Enterprise
- Peer Bondevik, Ethical Trading Initiative, Norway
- Kerstin Born, Bernard Brunhes International (BBI), Germany
- Mile Boshkov, Business Confederation of Macedonia
- Guy Bultinck, Van Bavel Business Gifts, Belgium
- Iulia Buttu, Bernard Brunhes International (BBI), Romania
- Daniele Cavallotti, La Fucina, Italy
- Pascale Charhon, Bernard Brunhes International (BBI), France
- David Connor, Coethica, United Kingdom
- Rachel Davis, Shift, United States
- Gerdien Dijkstra, MVO Nederland
- Tom Dodd, European Commission, DG Enterprise
- Kirsty Drew, Trade Union Advisory Committee to the OECD (TUAC)
- Jean-Luc Fasseur, Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), Belgium
- Evie Francq, International Peace Information Service (Ipis), Belgium
- German Granda, Foretica, Spain
- Jana Heinze, Ecosense (Forum for Sustainable Development of German Business)
- Luc Hendrickx, European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises (UEAPME)
- Henning Hoy Nygaard, Danish Federation of SMEs
- Marek Jurkiewicz, StartPeople, Poland
- Jutta Knopf, Adelphi, Germany
- Ales Kranjc, Network for Social Responsibility, Slovenia
- Olatz Landa Pena, The Rights Factory, Spain
- Tina Lund, Danimex Communication A/S, Denmark
- Andrew Marshall Roberts, Scottish Business in the Community
- Alan Miller, European Group of NHRIs – Scottish Human Rights Commission
- Aleksandar Nikolov, Bernard Brunhes International (BBI), Macedonia
- Jurgen Noack, Eurocommerce
- Vladimir Petkovski, CSR Madeconia
- Grzegorz Piskalski, CentrumCSR, Poland
- Anna-Elina Pohjolainen, European Commission, DG Justice
- Veronica Rubio, Business Social Compliance Initiative (BSCI/FTA)
- Joanna Serdyska, European Commission, DG Justice
- Emily Sims, International Labour Organisation (ILO)
- Sune Skadegaard Thorsen, GLOBAL CSR, Denmark
- Mariya Stoyanova, CSR Europe
- Damla Taskin, United Nations Industrial Development Organization (UNIDO), Turkey
- Matthias Thorns, International Organisation of Employers (IOE)
- Michel Van Bavel, Van Bavel Business Gifts, Belgium
- Marjon van Opijnen, CREM, Netherlands
- Marjonka Veljanovska, Farmahem, Macedonia
- Juan Villamayor, Consultant in Corporate Sustainability, Spain
- Sarah Vlastelic, Bernard Brunhes International (BBI), France
- Margaret Wachenfeld, Institute for Human Rights and Business (IHRB)
- Mark Wright, Equality and Human Rights Commission, United Kingdom



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Citati istaknuti u ovom vodiču dolaze od ljudi koji upravljaju ili rade u pet europskih malih ili srednjih poduzeća.**

Citati istaknuti u ovom vodiču dolaze od ljudi koji upravljaju ili rade u pet europskih malih ili srednjih poduzeća. Ove je tvrtke kontaktirao projektni tim iz GLOBAL CSR-a i BBI International-a kako bi procijenio njihove postojeće politike i praksu glede očekivanja Osnovnih načela poslovanja i ljudskih prava Ujedinjenih Naroda. Citati predstavljaju osobna mišljenja dotičnih pojedinaca. Primjerima dotičnih tvrtki možete pristupiti na [www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights](http://www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights)



