

Kodeks ponašanja amfori BSCI

Postojeća **verzija 1/2014 amfori BSCI Kodeksa ponašanja** ima za cilj uspostavljanje vrednosti i principa koje Učesnici amfori BSCI (amfori Business Social Compliance Initiative [amfori inicijativa za društvenu usklađenost poslovanja]) nastoje da uvedu u svoje lance snabdevanja. Nju je odobrio Upravni odbor Udruženja za međunarodnu trgovinu (**amfori** od 1/1/2018) 28. novembra 2013. godine i ona zamenjuje verziju Kodeksa ponašanja amfori BSCI iz 2009. u svim njenim prevodima. Postojeći Kodeks ponašanja amfori BSCI se sastoji od tri velike grupe informacija: a) Preambula, Tumačenje, Naše vrednosti i primena, koje se primenjuju na sva Privredna društva; b) Principi, koji konkretnije uređuju Poslovne partnere Učesnika amfori BSCI i c) amfori BSCI Uslovi primene, amfori BSCI referentni materijali i amfori BSCI rečnik, koji predstavljaju sastavne delove Kodeksa i daju detaljnije informacije o tumačenju i primeni amfori BSCI.

Verzija 1/2014 Kodeksa ponašanja amfori BSCI stupa na snagu 1. januara 2014. godine. Verzija ovog dokumenta na engleskom jeziku je pravno obavezujuća.

I. Preambula

amfori BSCI je pokrenulo FTA smatrajući da je međunarodna trgovina suštinsko sredstvo prosperiteta čovečanstva i socijalno-ekonomskog razvoja.

Ovaj Kodeks ponašanja (**Kodeks ponašanja amfori BSCI**) predstavlja skup principa i vrednosti koje odražavaju uverenja Učesnika amfori BSCI i očekivanja koja oni imaju od svojih Poslovnih partnera.

Kodeks ponašanja amfori BSCI se poziva na međunarodne konvencije, kao što su Opšta deklaracija o ljudskim pravima, Prava dece i principi poslovanja, Vodeći principi UN za poslovanje i ljudska prava, Smernice OECD-a (Organisation for Economic Co-operation and Development [Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj]), Globalni dogovor UN i Konvencije i preporuke Međunarodne organizacije rada (MOR), relevantne za poboljšanje uslova rada i lanca snabdevanja.

Privredna društva koja usvajaju Kodeks ponašanja amfori BSCI su posvećena principima ustanovljenim ovim dokumentom i ispunjenju, u okviru njihove sfere uticaja, obaveze poštovanja ljudskih prava.

amfori BSCI i njeni učesnici (**Učesnici amfori BSCI**) insistiraju na konstruktivnom i otvorenom dijalogu među Poslovnim partnerima i zainteresovanim licima kako bi se osnažili principi društveno odgovornog poslovanja. Štaviše, oni u izgradnji zrelih industrijskih odnosa između radnika i menadžmenta vide ključ održivog poslovanja.

II. Tumačenje

U Kodeksu ponašanja amfori BSCI, pojam „privredna društva“ obuhvata i Učesnike amfori BSCI i njihove Poslovne partnere u lancu snabdevanja, naročito Proizvođače.

Prilozi koji se navode na kraju Kodeksa ponašanja amfori BSCI (Uslovi primene, amfori BSCI referentni materijali i amfori BSCI rečnik) čine sastavni deo Kodeksa ponašanja amfori BSCI. Kodeks amfori BSCI treba čitati i tumačiti u kombinaciji s njima.

Svako privredno društvo ima različite Uslove primene kojih treba da se pridržava, u zavisnosti od njegove uloge u lancu snabdevanja i od toga da li će se nadzirati u okviru amfori BSCI.

III. Naše vrednosti

Prilikom usvajanja Kodeksa ponašanja amfori BSCI i njegovog saopštavanja članovima svog lanca snabdevanja, Učesnici amfori BSCI se rukovode sledećim vrednostima:

- **Stalno poboljšanje:** Učesnici amfori BSCI se obavezuju da primenjuju Kodeks ponašanja u pristupu razvoja korak po korak. Učesnici amfori BSCI očekuju od svojih Poslovnih partnera da obezbede stalno poboljšanje uslova rada u okviru svojih organizacija.
- **Saradnja:** Radeći zajedno i prihvatajući zajednički pristup, Učesnici amfori BSCI će imati veći uticaj na uslove rada u svojim lancima snabdevanja i bolje šanse za njihovo popravlanje. Vrednost saradnje je jednako važna u odnosima s Poslovnim partnerima u lancu snabdevanja, naročito sa onima kojima je potrebna podrška da bi se poboljšali.
Slično, duh saradnje je presudan i u odnosima između kompanije i zainteresovanih lica na koje utiče na različitim nivoima.
- **Oснаživanje:** Glavni cilj za amfori BSCI predstavlja osnaživanje Učesnika amfori BSCI i njihovih Poslovnih partnera, naročito u slučaju proizvođača koji će se nadzirati, za razvoj njihovih lanaca snabdevanja na način koji poštuje ljudska i radna prava kao i za obezbeđivanje poslovnim jedinicama u lancu snabdevanja alata potrebnih za poboljšanje uslova rada na održivi način. Razvoj internih sistema upravljanja ima ključnu ulogu u uvođenju principa amfori BSCI u samu srž kulture privrednih društava.

IV. Primena

Principi ustanovljeni Kodeksom ponašanja amfori BSCI predstavljaju **aspiracije i minimalna očekivanja** koja Učesnici amfori BSCI imaju u pogledu društvenog ponašanja svojih lanaca snabdevanja.

Iako će aspiracije ostati nepromenjene, minimalna očekivanja od Kodeksa ponašanja amfori BSCI koja su izražena u proverljivim socijalnim standardima, mogu da se promene u skladu s promenama u društvu.

Učesnici amfori BSCI se obavezuju da ulože razumne napore da postignu ciljeve navedene u Kodeksu ponašanja amfori BSCI. Iako ne mogu da garantuju potpuno poštovanje od strane svih svojih Poslovnih partnera u svako doba, Učesnici amfori BSCI preuzimaju obavezu da preduzmu mere za pridržavanje principima Kodeksa ponašanja amfori BSCI, naročito u regionima i/ili sektorima gde postoje viši rizici od nepoštovanja Kodeksa ponašanja amfori BSCI. Nepotrebno je reći da je potpuno poštovanje proces koji zahteva znatno vreme, resurse i napore i da će praznine, nedostaci, propusti i nepredvidive situacije uvek biti mogući. Ipak, Učesnici amfori BSCI se snažno obavezuju na rano otkrivanje, nadzor i ispravljanje svih takvih propusta **u svojim lancima snabdevanja** i ostaju otvoreni za konstruktivno angažovanje sa zainteresovanim licima koja istinski brinu o društvenoj usklađenosti.

Poštovanje Kodeksa

Poštovanje domaćih zakona je prva obaveza privrednih društava. U zemljama u kojima su domaći zakoni i propisi u sukobu sa Kodeksom ponašanja amfori BSCI ili postavljaju različite standarde zaštite u odnosu na Kodeks, poslovna društva treba da pronađu način da se pridržavaju principa koji pružaju najviši stepen zaštite radnicima i životnoj sredini.

Upravljanje lancem snabdevanja i kaskadni efekat

Učesnici amfori BSCI potvrđuju da imaju kapacitet da utiču na društvene promene u svojim lancima snabdevanja kroz aktivnosti nabavke. Oni upravljaju odnosima sa svim Poslovnim partnerima na odgovoran način i očekuju isto zauzvat.

To zahteva kooperativni pristup u koji svako privredno društvo (a) uključuje svoje Poslovne partnere; (b) preduzima sve opravdane i odgovarajuće mere u svojoj sferi uticaja koje su potrebne za primenu Kodeksa ponašanja amfori BSCI i (c) razmenjuje informacije kako bi se blagovremeno identifikovali svi izazovi koji zahtevaju rešavanje.

Učesnici amfori BSCI i njihovi Poslovni partneri teže da dalje razrade ključne uzroke za svaki neželjeni uticaj na ljudska prava, naročito kad vrše nabavke iz visokorizičnih regiona ili sektora. Stoga, da bi prihvatila ovu odgovornost, privredna društva treba da postupaju s dužnom pažnjom i razvijaju potrebne sisteme upravljanja, politike i procese u razumnoj meri kao i da efikasno sprečavaju i rešavaju sve neželjene uticaje na ljudska prava koji se mogu uočiti u lancu snabdevanja.

Za proizvođače koji će se nadzirati, interni sistemi upravljanja se naročito podstiču kao efikasan način za ugrađivanje Kodeksa ponašanja amfori BSCI u njihove poslovne prakse.

Raskid poslovnog odnosa ili pojedinačnog ugovora sa Poslovnim partnerom zbog teškoća sa primenom Kodeksa ponašanja amfori BSCI smatra se poslednjom merom kojoj treba pribеći. Međutim, može da bude neophodno da se raskine poslovni odnos ili pojedinačni ugovor ako Poslovni partner ne deluje na način koji je u skladu s principima ustanovljenim Kodeksom ponašanja amfori BSCI i/ili kada Poslovni partner nije voljan da preduzme mere potrebne da se ispuni bilo koja od obaveza ustanovljena u i/ili svojstvena Kodeksu ponašanja amfori BSCI.

Uključivanje i zaštita radnika

Privredna društva treba da ustanove dobre upravljačke prakse koje uključuju radnike i njihove predstavnike u zdravu razmenu informacija o pitanjima radnog okruženja i da dozvole odgovarajuće mere za zaštitu radnika u skladu s aspiracijama Kodeksa ponašanja amfori BSCI. Privredna društva treba da preduzmu konkretne mere kako bi radnici postali svesni svojih prava i odgovornosti.

Pored toga, od privrednih društava se zahteva da izgrađuju dovoljnu stručnost među poslodavcima, menadžerima, radnicima i predstavnicima radnika kako bi uspešno ugradili ove prakse u poslovne operacije. Stalno obrazovanje i obuka na svim nivoima rada su od suštinskog značaja, posebno u pogledu Bezbednosti i zdravlja na radu.

Privredna društva treba da uspostave ili da učestvuju u efikasnim mehanizmima pritužbe na operativnom nivou za pojedince i zajednice na koje se možda vrši negativan uticaj. Čak i tamo gde je pravosudni sistem efikasan i dobro opremljen, mehanizmi pritužbe mogu da imaju posebne prednosti kao što su brzina pristupa pravnom sredstvu, smanjeni troškovi i transnacionalni domet.

V. Principi

Učesnici amfori BSCI očekuju od svojih Poslovnih partnera da poštuju Kodeks ponašanja amfori BSCI. Štaviše, svi Poslovni partneri koji se nadziru u pogledu principa navedenih u daljem tekstu treba da dokažu da su preduzeli (a) sve neophodne mere da bi obezbedili da i sami poštuju Kodeks ponašanja amfori BSCI i (b) opravdane mere da bi obezbedili da svi njihovi Poslovni partneri uključeni u proizvodni proces(e) poštuju Kodeks ponašanja amfori BSCI.

Pravo na slobodu udruživanja i kolektivno pregovaranje

Poslovni partneri će: (a) poštovati pravo radnika na osnivanje sindikata na slobodan i demokratski način; (b) obezbediti da nema diskriminacije radnika zbog udruživanja u sindikate i (c) poštovati pravo radnika da kolektivno pregovaraju.

Poslovni partneri neće sprečavati predstavnike radnika u tome da imaju pristup radnicima na radnom mestu i da komuniciraju s njima.

Kada posluju u zemljama u kojima je sindikalna aktivnost nezakonita ili u kojima slobodna i demokratska aktivnost sindikata nije dozvoljena, Poslovni partneri će poštovati ovaj princip tako što će dozvoliti radnicima da slobodno biraju svoje predstavnike sa kojima će kompanija voditi dijalog o pitanjima radnog okruženja.

Zabrana diskriminacije

Poslovni partneri neće diskriminirati, isključivati niti davati povoljniji status osobama na osnovu pola, godina starosti, religije, rase, staleža, rođenja, socijalnog porekla, invalidnosti, etničkog i nacionalnog porekla, nacionalnosti, članstva u sindikatima ili bilo kojim drugim legitimnim organizacijama, političke pripadnosti ili mišljenja, seksualne orijentacije, porodičnih obaveza, bračnog statusa, bolesti ili bilo kog drugog stanja koje bi moglo dati povoda za diskriminaciju. Naročito, radnici neće biti uznemiravani niti disciplinski kažnjavani zbog bilo kog od razloga navedenih iznad.

Pravična naknada

Poslovni partneri poštuju ovaj princip kada poštuju pravo radnika da prime pravičnu naknadu koja je dovoljna da njima i njihovim porodicama obezbedi pristojan život, kao i socijalnu zaštitu koju predviđa zakon, bez ugrožavanja konkretnih očekivanja navedenih u daljem tekstu.

Poslovni partneri će se u najmanju ruku pridržavati zarada koje određuju državna zakonodavstva o minimalnoj zaradi ili standardi u industriji koji su odobreni na osnovu kolektivnog pregovaranja, koje od tih zarada su veće.

Zarade treba da se isplaćuju blagovremeno, redovno i u potpunosti zakonitim sredstvima plaćanja. Delimično plaćanje u naturi je prihvatljivo u skladu sa specifikacijama MOR-a. Visina plate 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 određenoj kolektivnim ugovorom.

Pristojno radno vreme

Poslovni partneri poštuju ovaj princip kada obezbeđuju da se od radnika ne zahteva da rade više od 48 redovnih sati nedeljno, bez ugrožavanja konkretnih očekivanja navedenih u daljem tekstu. Međutim, amfori BSCI priznaje izuzetke koje posebno navodi MOR.

Važeći nacionalni zakoni, standardi u industriji ili kolektivni ugovori treba da se tumače u okviru međunarodnog okvira koji je ustanovila MOR.

U izuzetnim slučajevima koje definiše MOR, ograničenje radnog vremena propisano iznad može da se prekorači, u kom slučaju je dozvoljen prekovremeni rad.

Korišćenje prekovremenog rada mora da bude izuzetno, dobrovoljno, plaćeno po povlašćenoj ceni koja nije manje od 1¼ puta veća od redovne cene rada i ne sme da predstavlja značajno

povećanu verovatnoću od rizika na radu. Štaviše, Poslovni partneri će svojim radnicima dati pravo na odmor tokom svakog radnog dana i pravo na najmanje jedan slobodan dan u svakih sedam dana, izuzev ukoliko se primenjuju izuzeci definisani kolektivnim ugovorima.

Bezbednost i zdravlje na radu

Poslovni partneri poštuju ovaj princip kada poštuju pravo na zdrave radne i uslove života radnika i lokalnih zajednica, bez ugrožavanja konkretnih očekivanja navedenih u daljem tekstu. Ranjivi pojedinci kao što su, ali bez ograničavanja na njih, mladi radnici, porodilje i trudnice i osobe sa invaliditetom, dobijaće posebnu zaštitu.

Poslovni partneri će se pridržavati propisa o bezbednosti i zdravlju na radu ili međunarodnih standarda tamo gde je domaće zakonodavstvo slabo ili se loše primenjuje.

Aktivna saradnja između rukovodstva i radnika i/ili njihovih predstavnika je suštinski važna za razvoj i primenu sistema koji treba da obezbede zdravo i bezbedno radno okruženje. To se može postići kroz osnivanje Odbora za bezbednost i zdravlje na radu.

Poslovni partneri će obezbediti postojanje sistema za otkrivanje, procenu, izbegavanje i reagovanje na potencijalne pretnje po zdravlje i bezbednost radnika. Oni će preduzeti efikasne mere za sprečavanje nesreća, povreda i bolesti radnika koje proističu iz ili su povezane sa ili se javljaju tokom rada. Ove mere će služiti svođenju na minimum, koliko god je to razumno, uzroka opasnosti neposredno povezanih s radnim okruženjem.

Poslovni partneri će nastojati da poboljšaju zaštitu radnika u slučaju nesreće što obuhvata i programe obaveznog osiguranja.

Poslovni partneri će preduzeti razumne mere, u okviru svoje sfere uticaja, za obezbeđivanje stabilnosti i bezbednosti opreme i objekata koji se koriste, uključujući objekte za stanovanje kada ih obezbeđuje poslodavac, kao i zaštite od svih predvidivih hitnih slučajeva. Poslovni partneri će poštovati pravo radnika da u slučaju neposredne opasnosti napuste prostorije bez traženja dozvole.

Poslovni partneri će obezbediti adekvatnu medicinsku pomoć na radu i povezane objekte.

Poslovni partneri će obezbediti pristup pijaćoj vodi, bezbednoj i čistoj hrani i prostoru za odmor, kao i čiste i bezbedne prostorije za kuvanje i odlaganje hrane. Štaviše, Poslovni partneri će uvek svim radnicima besplatno obezbeđivati Opremu za ličnu zaštitu (Personal Protective Equipment, PPE).

Zabrana dečjeg rada

Poslovni partneri poštuju ovaj princip kada ne zapošljavaju, ni neposredno ni posredno, decu mlađu od minimalnog uzrasta za završetak obaveznog obrazovanja kako je definisano zakonom, a koji neće biti niži od 15 godina, izuzev ukoliko se primenjuju izuzeci koje priznaje MOR.

Poslovni partneri moraju da uspostave snažne mehanizme za proveru uzrasta kao deo procesa zapošljavanja, a koji ne smeju ni na koji način da budu degradirajući ili ponižavajući za radnika. Ovaj princip služi za zaštitu dece od bilo kog oblika eksploatacije. Posebna pažnja se mora

posvetiti otpuštanju dece jer ona mogu preći na opasnije poslove, kao što su prostitucija ili trgovina drogom. Prilikom udaljavanja dece sa radnog mesta, poslovni partneri treba da na proaktivni način identifikuju mere za zaštitu pogođene dece. Kada je to prikladno, oni će iznaći mogućnost da obezbede posao za odrasle članove domaćinstva pogođenog deteta.

Posebna zaštita mladih radnika

Poslovni partneri poštuju ovaj princip kada obezbeđuju da mlade osobe ne rade noću i da su zaštićene od uslova rada koji štete njihovom zdravlju, bezbednosti, moralu i razvoju, bez ugrožavanja konkretnih očekivanja utvrđenih u okviru ovog principa.

Kada zapošljavaju mlade radnike, Poslovni partneri treba da obezbede da (a) vrsta posla neće biti štetna po njihovo zdravlje ili razvoj; (b) njihovo radno vreme ne ugrožava njihovo prisustvo u školi, njihovo učešće u profesionalnoj orijentaciji koje je odobrio nadležni organ niti njihovu sposobnost da imaju koristi od obuka ili programa.

Poslovni partneri će uspostaviti potrebne mehanizme za sprečavanje, identifikovanje i smanjenje štete po mlade radnike, pri čemu će posebnu pažnju posvetiti pristupu koji će mladi radnici imati mehanizmima pritužbe i planovima i programima za obuku iz oblasti Bezbednosti i zdravlja na radu.

Bez neizvesnosti posla

Poslovni partneri poštuju ovaj princip kada, bez ugrožavanja konkretnih očekivanja navedenih u ovom poglavlju, (a) obezbeđuju da radni odnosi ne izazivaju nesigurnost i socijalnu ili ekonomsku ranjivost za njihove radnike; (b) kada se rad obavlja na osnovu priznatog i dokumentovanog radnog odnosa, zasnovanog u skladu s nacionalnim zakonodavstvom, običajem ili praksom i međunarodnim standardima rada, koje god od toga da pruža veću zaštitu.

Pre zasnivanja radnog odnosa, Poslovni partneri treba radnicima da daju razumljive informacije o njihovim pravima, odgovornostima i uslovima zaposlenja, što obuhvata radno vreme, naknadu i uslove plaćanja.

Poslovni partneri treba da teže pružanju pristojnih uslova rada koji podržavaju radnike, i žene i muškarce, u njihovim ulogama koje imaju kao roditelji ili negovatelji, posebno kada se radi o radnicima migrantima i sezonskim radnicima čija deca su možda ostala u gradovima iz kojih oni dolaze.

Poslovni partneri neće koristiti ugovore o radu na način koji namerno ne odgovara originalnoj svrsi zakona. To obuhvata, ali se ne ograničava na (a) pripravništvo kod koga nema namere da se pripravniku omogući da stekne veštine ili da mu se obezbedi redovno zaposlenje, (b) sezonski ili povremeni rad koji se koristi za podrivanje zaštite radnika i (c) ugovaranje isključivo rada. Štaviše, upotreba podugovaranja ne sme da služi za podrivanje prava radnika.

Zabrana prinudnog rada

Poslovni partneri se neće uključivati ni u kakav robovski, prisilni, prinudni, najamni rad koji je posledica trgovine ljudima ili nedobrovoljni rad.

Poslovni partneri će rizikovati da budu optuženi za saučesništvo ako budu imali koristi od upotrebe takvih oblika rada od strane svojih Poslovnih partnera.

Poslovni partneri će postupati s posebnom pažnjom kada angažuju i zapošljavaju radnike migrante, bilo neposredno ili posredno.

Poslovni partneri će dati svojim radnicima pravo da napuste rad i slobodno prekinu svoje zaposlenje pod uslovom da o tome na vreme obaveste poslodavca.

Poslovni partneri će obezbediti da radnici ne budu podvrgnuti nehumanom ili degradirajućem postupanju, telesnom kažnjavanju, mentalnoj ili fizičkoj prinudi i/ili verbalnom zlostavljanju.

Svi disciplinski postupci moraju biti ustanovljeni u pisanoj formi i moraju se objasniti radnicima usmeno, jasnim i razumljivim terminima.

Zaštita životne sredine

Poslovni partneri poštuju ovaj princip kada preduzimaju određene mere da izbegnu degradaciju životne sredine, bez ugrožavanja konkretnih očekivanja navedenih u ovom poglavlju.

Poslovni partneri treba da procenjuju značajan uticaj operacija na životnu sredinu i da ustanove efikasne politike i procedure koje odražavaju njihovu odgovornost prema životnoj sredini. Oni će nastojati da primenjuju odgovarajuće mere za sprečavanje ili svođenje na minimum neželjenih dejstava na zajednicu, prirodne resurse i celokupnu životnu sredinu.

Etično poslovno ponašanje

Poslovni partneri poštuju ovaj princip kada, bez ugrožavanja ciljeva i očekivanja ustanovljenih ovim poglavljem, nisu uključeni **ni u kakve koruptivne radnje**, iznudu ili proneveru, niti u bilo koji oblik podmićivanja, što obuhvata, ali se ne ograničava na obećavanje, nuđenje, davanje ili prihvatanje bilo kakvog novčanog ili drugog podsticaja.

Od Poslovnih partnera se očekuje da precizno beleže informacije u vezi sa svojim aktivnostima, **strukturu i učinkom** i treba da ih obelodanjuju u skladu s važećim propisima i relevantnom praksom u industriji.

Poslovni partneri ne treba da učestvuju u falsifikovanju tih informacija niti u bilo kojoj radnji lažnog predstavljanja u lancu snabdevanja.

Štaviše, oni treba da prikupljaju, koriste i na drugi način obrađuju lične podatke (što obuhvata i podatke radnika, Poslovnih partnera, kupaca i potrošača u njihovoj sferi uticaja) sa razumnom brigom. Prikupljanje, upotreba i druga obrada ličnih podataka treba da bude u skladu sa zakonima o zaštiti privatnosti i bezbednosti informacija i regulatornim zahtevima.

VI. Prilozi

1. Uslovi primene
2. amfori BSCI referentni materijali: Zbirka Međunarodnih standarda relevantnih za primenu Kodeksa kao što su Konvencije i preporuke MOR-a.
3. amfori BSCI rečnik

* * * * *

amfori je vodeće globalno poslovno udruženje koje razvija slobodnu i održivu trgovinu. Naša vizija je vizija sveta u kome će svaki pojedinac imati društvene, ekološke i ekonomske koristi od ukupne svetske trgovine.

amfori BSCI
Av. De Cortenbergh, 172
1000 Brussels
Belgija
Tel: +32-2-762 05 51
Faks: +32-2-762 75 06
info@amfori.org
www.amfori.org