

# КОМПЛЕКТ ИНСТРУМЕНТИ НА ЕВРОПЕЙСКАТА КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ПРОФСЪЮЗИТЕ ЗА КОРПОРАТИВНА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ



Този доклад е изготвен от Джим Ормънд (член 13) под ръководството на Патрик Ичерт (заместник-генерален секретар на ЕКП) и Юлиане Бир (политически съветник на ЕКП).



Проект на Европейските социални партньори с финансовата подкрепа на Европейската комисия

# ОТНОСНО ТОЗИ КОМПЛЕКТ ИНСТРУМЕНТИ

## КОНТЕКСТ:

През периода 2012/2013 г. Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) осъществи проект по темата на корпоративната социална отговорност (КСО), подкрепен от Европейската комисия. Този проект очерта новите практики за КСО, които са били разгърнати от членовете на ЕКП от 2006 г. насам, а също така доведе до идентифициране на синдикалните приоритети за следващите години, особено по отношение на обновената стратегия на ЕС.

Заклучителната конференция подчерта и спешната необходимост синдикалистите да преминат обучение за редица европейски и международни инструменти, принципи и разпоредби, свързани с КСО. Като ответна мярка по този наболял въпрос през 2014 г. ЕКП създаде програма, която включваше:

- разработване и осъществяване на двудневната обучителна сесия за 21 делегати по въпросите на прозрачността и отчетността на КСО
- разработване и осъществяване на двудневната обучителна сесия за 31 делегати по въпросите на стандартите за КСО
- разработване на практически комплект инструменти, който обобщава наученото и резултатите от тези две (2-дневни) програми за обучение, както и информация от допълнителни отзиви на делегатите – *Този документ*

## ЦЕЛ НА ТОЗИ КОМПЛЕКТ ИНСТРУМЕНТИ:

Да бъде на разположение на организации-членки (особено на обучители, национални експерти и координатори на ЕРС) за подкрепа на синдикалисти по европейски и международни инструменти, принципи и разпоредби, свързани с КСО

- **Раздел А:** Съдържа въвеждащо представяне КСО и стратегията на Европейската комисия по въпросите на КСО 2011-2014 г., като разглежда как синдикатите могат да използват нарастващата важност на КСО като инструмент в рамките на социалния диалог (включва и контролен списък за преглед на дейността на вашата организация).
- **Раздел Б:** Изследва прозрачността и оповестяването на информация – разглежда се една организация измерва и докладва своето въздействие и изпълнение – включително това, което синдикатите трябва да търсят в докладите за КСО.
- **Раздел В:** Съдържа обобщение на основните стандарти за КСО, включително техния обхват, управление и как синдикатите да ги използват – включително Ръководните принципи на ООН за правата на човека; Насоките на ОИСР; Тристранната декларация на МОТ; ISO26000 и Глобалната инициатива за отчетност.
- **Раздел Г:** Съдържа справочна база данни с полезни дефиниции и съществуващи добри практики.

# СЪДЪРЖАНИЕ

## РАЗДЕЛ А Корпоративна социална отговорност и профсъюзното движение

Какво представлява корпоративната социална отговорност (КСО) .....	4
КСО и социалният диалог .....	6
Обновена Стратегия на ЕС 2011-2014 г. за корпоративната социална отговорност .....	8
Ролята на профсъюзите за транспониране на директивата .....	10
ИНСТРУМЕНТ: На какво трябва да обърнете внимание при преговори за Директивата за КСО? .....	12

## Раздел Б Прозрачност и оповестяване

Контекст: Директивата на ЕС за оповестяването на нефинансова информация и на информация за многообразието .....	18
Оповестяване/докладване на най-важното (същественост) .....	20
Измерване и отчитане на въздействието .....	21
ИНСТРУМЕНТ: Контролен лист за преглед на доклад за КСО .....	23

## Раздел В NСтандарти за КСО

Какво представлява стандартът? .....	26
Ръководни принципи на ООН за бизнеса и правата на човека .....	28
Използване на Ръководните принципи на ООН за правата на човека	
Тези силни и слаби страни трябва да бъдат разгледани отново. ....	30
Насоки на ОИСР за мултинационалните компании .....	32
Използване на Насоките на ОИСР .....	34
Тристранната декларация на МОТ .....	36
Използване на Тристранната декларация на МОТ .....	37
ISO26000 .....	38
Как да използвате ISO 26000 .....	39
Глобална инициатива за отчетност (ГИО) .....	41
Как да използвате ГИО .....	42
Други стандарти .....	44

## Раздел Г Допълнителна информация и ресурси

Дефиниции .....	46
Практика чрез примери .....	48

# **РАЗДЕЛ А**

## **КОРПОРАТИВНА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ (КСО) И ПРОФСЪЮЗНОТО ДВИЖЕНИЕ**

ТОЗИ РАЗДЕЛ ПРЕДЛАГА ВЪВЕДЕНИЕ В ПОНЯТИЕТО ЗА КОРПОРАТИВНА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ И СТРАТЕГИЯТА НА ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ ПО ВЪПРОСИТЕ НА КСО 2011-2014 Ж. – РАЗГЛЕЖДА СЕ КАК СИНДИКАТИТЕ МОГАТ ДА ИЗПОЛЗВАТ НАРАСТВАЩАТА ВАЖНОСТ НА КСО КАТО ИНСТРУМЕНТ В РАМКИТЕ НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ (ВКЛЮЧВА КОНТРОЛЕН СПИСЪК ЗА ПРОВЕРКА НА ВАШАТА ОРГАНИЗАЦИЯ).

# КАКВО ПРЕДСТАВЛЯВА КОРПОРАТИВНАТА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ (КСО)?

Не разполагаме с всеобщо прието определение за значението на КСО. През 2011 г. Европейската комисия дефинира КСО като „отговорността на предприятията за тяхното въздействие върху обществото“. Това определение е в съответствие с обичайното схващане за думата „отговорност“. Да бъдеш „отговорен“ за нещо означава да носиш отговорност за последствията от собствените си действия. В този смисъл КСО касае начина, по който дадена компания се отнася към своето въздействие върху обществото. Тези въздействия могат да включват например как дейностите на компанията влияят върху околната среда или върху хората. Общи теми за разглеждане на социалната отговорност включват начина, по който дейностите на компанията засягат правата на човека, на работниците, върховенството на закона, общността, както и околната среда.

Новото определение на ЕС беше приветствано от синдикалистите, тъй като то коригира някои от най-вредните схващания, които бяха насърчавани в името на КСО. КСО не е „доброволна концепция“ и не трябва да се ограничава до действия „над и извън границите на законовите изисквания“. Спазването на закона не може да се приема като даденост. Компаниите не само могат, но и действително нарушават закона във всички държави – и когато го правят, те следва да се считат за безотговорни по отношение на обществото. Компаниите имат отговорности, които не са правно обвързващи, но които са винаги приложими към тяхното поведение. Например компаниите имат неотменната отговорност да спазват международно признатите права на човека дори и в държави, където собствените правителства не защитават тези права. КСО означава „вграждане“ на отговорното поведение в ежедневната работа и дейността на компанията. Филантропията или благотворителното дарителство не може да се използват за компенсиране на поведение, което има отрицателно въздействие върху другите.

## Кои са заинтересованите страни?

Заинтересованите страни са хора или организации, чиито интереси могат да бъдат засегнати от поведението на една компания. Служителите, както и други работници, чиято работа или условията на работното място са засегнати или биха могли да бъдат засегнати от действията на компанията, могат да бъдат считани за заинтересовани страни в тази компания. Синдикатите също може да се смятат за заинтересовани страни в конкретни компании, но и в цели браншове.

Има няколко важни елемента, които трябва да се запомнят по отношение на понятието за „заинтересовани страни“. Първо, „заинтересована страна“ е релационен термин: човек или организация могат да бъдат заинтересовани страни само в ситуации, в които могат да бъдат засегнати. Второ, не всички заинтересовани страни са равни. Някои интереси са по-важни, отколкото други. Трето, не всички заинтересовани страни имат интерес от успеха на компанията. Възможно е те да нямат каквито и да било задължения към компанията, упражняваща отрицателно влияние върху тях. И накрая – не всички заинтересовани страни осъзнават, че са такива. Възможно е те да бъдат засегнати, без да осъзнават, че са засегнати.

## КСО и устойчивото развитие

Устойчивото развитие е тясно свързано с КСО, тъй като устойчивото развитие е друг начин да се опише широкият обществен интерес. В този смисъл отрицателните въздействия на бизнеса върху обществото може също да се считат за отрицателни въздействия върху устойчивото развитие. Устойчивото развитие обаче не винаги е равностойно на устойчивостта или жизнеспособността на компанията.

## ЗАЩО Е ВАЖНА КСО?

Твърди се, че отговорното поведение е в дългосрочните интереси на компаниите, тъй като - в епохата на все по-голямата и глобално разпространена осведоменост на потребителите - то подобрява техния публичен имидж и печели нови клиенти. То може да се използва като средство да се разбере какво е най-важно за заинтересованите страни и приоритетите на бизнеса като процес за идентифициране на бъдещия риск (и възможности).

Въпреки това програмата за КСО също често се разглежда като „водена от бизнеса“, с последните промени към „корпоративна устойчивост“ и „устойчиво развитие“, като по този начин променя признаването на *отговорността на предприятията за тяхното влияние върху обществото* (съгласно определението на ЕК). Освен това с разрастването на ръководените от бизнеса дейности по КСО се появяват опасения, че бизнесът ще доминира бъдещите дискусии и ще решава кое е важно, без да провежда пълноценен диалог.

Ето защо ЕКП настоява, че

1. КСО трябва да представлява постоянно усилие, а не упражнение по ПиАр;
2. КСО не трябва да представлява начин да се избегне диалога с работниците, организирани в профсъюзи, или пък алтернатива на трудовото законодателство и колективното трудово договаряне. КСО не замества социалния диалог, а по-скоро обогатява и допълва социалния диалог.
3. За работниците първият приоритет на КСО трябва да бъде качеството на индустриалните отношения в рамките на компанията. Наистина би било в противоречие със самата дефиниция една компания, която не зачита правата на работниците или не прилага колективен трудов договор, да се счита за „социално отговорна“. Една компания може да претендира за обществена отговорност единствено ако първо прилага най-високите стандарти вътре в собствената си организация.
4. Профсъюзите трябва ясно да посочат, че участието в дейности по КСО е средство за преодоляване на неблагоприятните въздействия както на мултинационални компании, така и на МСП, където и да работят в света.

Според възгледите на ЕКП отговорните бизнес практики включват следното:

- Зачитане на човешките права на работниците, включително правото да образуват или да членуват в професионални съюзи, да преговарят условия и да стачкуват.
- Насърчаване на участието на работниците чрез „истински“ процедури за консултации и информация, включително в рамките на европейските работнически съвети и съветите в компаниите с европейски статут („Societas Europaea“)
- Развиване на професионални умения и обучение през целия живот за работниците
- Зачитане на правата за здраве и безопасност, поддържане на високи стандарти за здраве и безопасност и приемане на превантивни мерки по цялата верига на доставки
- Насърчаване на равенството между половете
- Добрите индустриални отношения, включително намирането на начини социалните партньори да работят заедно – особено за подобряване на социалния диалог, предвиждане и управление на промяната и реструктурирането
- Подобряване на качеството на работа по цялата верига на доставки
- Спазване на правата и подпомагане на заетостта сред уязвимите групи като млади хора, хора с увреждания и имигранти.

# КСО И СОЦИАЛНИЯТ ДИАЛОГ

На ниво ЕС социалният диалог е процес на преговори, чрез които работниците и работодателите постигат съгласие да работят заедно по политики и дейности. Като част от Договора за функционирането на Европейския съюз (чл. 154-155), Европейският социален диалог представлява основен елемент от европейския социален модел. Той обхваща обсъжданията, преговорите и съвместните действия, предприети от европейските социални партньори.

- Според Международната организация на труда социалният диалог включва всички видове преговори, консултации или просто обмен на информация между представители на държавната власт, работодателите и работниците по въпроси от общ интерес, свързани с икономическата и социалната политика. Социалният диалог е най-подходящият инструмент за насърчаване на по-добър живот и условия на труд и по-голяма социална справедливост. Той представлява инструмент, чрез който управлението може да бъде подобро в много области. Свързан е с всяко усилие за постигане на по-продуктивни и ефективни предприятия и отрасли и по-справедлива и по-ефективна икономика. По този начин той допринася за едно по-стабилно и по-справедливо общество. [\[Връзка\]](#)

Важно е да се признае, че КСО не замества социалния диалог или законовите изисквания към дадена организация, а по-скоро допри-

нася и допълва социалния диалог чрез примери за нови и ефективни политики за КСО, които се разработват чрез транснационални споразумения между компании, сключени между предприятия и световни/европейски работнически организации. Сама по себе си КСО представлява потенциален механизъм, чрез който синдикатите и организациите на гражданското общество могат да идентифицират проблеми, да оказват натиск за подобряване и да работят конструктивно с предприятията за съвместно изграждане на решения. С опитите на бизнеса обаче да дефинира по нов начин ролята на бизнеса в обществото, разпространението на КСО бе посрещнато с разнопосочни реакции от профсъюзното движение.

## ВИЖДАНИЯТА НА ПРОФСЪЮЗИТЕ ЗА КСО

„Дали корпоративната социална отговорност (КСО) не представлява „прословутото „добро дърво“, което скрива цяла гора от лоши практики“ — една маркетингова операция, приватизация на закона, средство за отслабване на силата на синдикатите ... или, напротив, инструмент или „лост“ за социален и екологичен напредък, когато обстоятелствата — в смисъл на стандарти, законодателство, индустриални отношения и социален диалог — не правят достатъчно, за да ги насърчат? [ЕКП 2013]



Все по-частната стандартизация обхваща теми, които са традиционно въпрос за социалния диалог

Задължителното докладване е от съществено значение

КСО се използва като начин за заобикаляне на колективното договаряне

Профсъюзите могат да бъдат двигатели за КСО

КСО е заплаха, тъй като прехвърля още повече сила и свобода на действие на мениджърите.

КСО не трябва да замества законовите задължения

Да се направи КСО тема на социален диалог, като се дадат на синдикатите необходимите ресурси да следят изпълнението на ангажиментите

Профсъюзите нямат легитимността и влиянието да оформят зараждащия се дневен ред за КСО

Ние почти сме поставени в положение да гоним собствените си опашки, опитвайки се да разберем какво иска да каже компанията

Приоритет трябва да бъде да се осигури изпълнение на стандартите на МОТ в контекста на политиките за КСО

Илюзорно е да се мисли, че компаниите ще поемат своята отговорности доброволно

Много организации имат политики, които изглеждат добре, но са до голяма степен само представителни и структурирани „отгоре надолу“, като често не са вградени в организацията.

Компаниите преоткриват своите приоритети – и профсъюзите са извън тези дискусии

Доброволният подход може да бъде ефективен при условие, че профсъюзите са включени в процеса

„КСО е инструмент за постигане на напредък, не заместител на законови задължения или колективни трудови договори“ (CGSLB/ACLBV - CSC/ACV)

„Концепцията за корпоративна социална отговорност се придвижи напред към по-обща перспектива. Днес е по-трудно представителите на бизнес средите да твърдят, че тяхната отговорност е ограничена до акционерите (- поне публично!) ....„След като казахме това, голямо предизвикателство е да се извиси гласът на профсъюзите в „масовия хор“ от консултанти, одитори, неправителствени организации от всякакъв вид, екологични организации, държавни служители (които си мислят, че като компанията е шведска или европейска, то всичко е ОК)“

**Профсъюзна организация – Швеция**

# “ОБНОВЕНА СТРАТЕГИЯ НА ЕС 2011-2014 Г. ЗА КОРПОРАТИВНАТА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ”

## ПОЛИТИЧЕСКИ КОНТЕКСТ

През 2011 г. Европейската комисия публикува „Обновена стратегия на ЕС за 2011-14 г. за корпоративната социална отговорност“. Тя включваше

- Нова дефиниция на КСО – „отговорността на предприятията за въздействието, което оказват на обществото“
- Призив към бизнеса да спазва приложимото законодателство,
- Признаване, че **колективните споразумения между социалните партньори** са предпоставка за изпълнение на тази отговорност
- Потвърждение, че КСО „способства и допълва социалния диалог“.

В стратегията се поставя акцент върху международно признати принципи и насоки (както и специално лобиращите европейски компании и държавите-членки), включително [Виж страница 17 за по-нататъшни подробности относно тези принципи, стандарти и насоки]

- Насоки на ОИСР за мултинационалните компании
- Десетте принципа на Глобалния договор на ООН
- Стандартът ISO 26000 „Указания за социална отговорност“
- Тристранната декларация на МОТ за принципите относно мултинационалните компании и социалната политика
- Ръководните принципи на Организацията на обединените нации за бизнеса и правата на човека.

В допълнение към всичко това програмата за действие 2011-2014 г. (т.4) предоставя допълнителни възможности за засилване на задълженията на мултинационалните компании за спазване на трудовите стандарти, като се дава приоритет на секторните стратегии и отговорни практики по цялата верига на доставка.

## РЕАКЦИЯ НА ЕКП

1. На фона на финансовата, икономическа и социална криза, доминирането на неолибералните политики и повишената конкуренция все пак има рационална обосновка за опасенията, че все повече европейски компании ще смятат КСО за „лукс“ и ще покажат много по-малко спазване към правата на човека, трудовите норми и грижата за околната среда. **Очевидно е, че са необходими конкретни/обвързващи мерки в няколко области.**<sup>1</sup>
2. Въпреки че Комисията на практика отдава еднаква важност на Насоките на ОИСР за мултинационалните компании, Тристранната декларация на МОТ за принципите относно мултинационалните компании и социалната политика, Декларацията на МОТ за мултинационалните компании и принципите на Глобалния договор (тези принципи са по-скоро декларация за намерения, отколкото реален надежден опит за насърчаване на КСО) – **ето защо йерархията на тези набори от принципи трябва да се преразгледа.**
3. Едно по-ясно обяснение в определението за КСО относно „**преките и непреки**“ отговорности, включително при аутсорсинг, би било добре дошло.
4. Комисията възнамерява да създаде секторни платформи и да стартира европейска схема за награди за партньорства по КСО, без да уточнява как възнамерява да изпълни тези планове (или да ангажира участието на профсъюзното движение в тях).
5. Прилагането на Директивата за нелоялните търговски практики, предвидено за 2012 г., изобщо не споменава социалните въпроси.

<sup>1</sup> Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека бяха предложени от специалния представител на ООН за бизнеса и правата на човека, професор Джон Ръги, и одобрени от Съвета на ООН по правата на човека през юни 2011 година.

6. Има несъответствие между екологичните и социални проблеми в главата, озаглавена „Обществени поръчки“. Ще бъде необходима особена бдителност, за да се **гарантира по-добра интеграция както на социални, така и на свързаните с околната среда съображения в обществените поръчки** като част от прегледа през 2011 на двете директиви за обществените поръчки
7. В Съобщението не се споменават евентуални промени в състава на Бизнес алианса.
8. Не е достатъчно да се „приканят“ компаниите да действат отговорно; необходими са по-конкретни/обвързващи мерки.

# РОЛЯ НА СИНДИКАТИТЕ В ТРАНСПОНИРАНЕТО НА СТРАТЕГИЯТА

Въпреки признаването на потенциалните им слабости, дейностите за КСО могат да предоставят значителни възможности за професионалните съюзи в текущия социален диалог, а профсъюзите могат да играят важна роля при транспонирането на стратегията на ЕС, включително чрез:

## СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ/АНГАЖИРАНЕ НА ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ

- КСО – тоест начинът, по който компанията идентифицира и разглежда своето въздействие върху обществото – следва да бъде тема в рамките на социалния диалог
- Политиките и дейностите за КСО на компанията никога не трябва да се разглеждат като заместител на индустриалните отношения и на колективното договаряне като тема, която е вторична на представителството на профсъюзите за целите на колективното договаряне
- Политиките и дейностите за КСО могат да бъдат инструменти, които помагат на компаниите да изпълнят на законовите си задължения.

*„Ние трябва да настояваме за това, че работниците и техните представители не са заинтересовани страни като всички останали, тъй като те са вътре в компанията. Ето защо профсъюзите имат специална позиция по отношение на КСО. Възможно е да има дискусии с други заинтересовани страни, консултации и доклади, но не и преговори по смисъла на колективното трудово договаряне.“*

*CGIL-CISL-UIL, Италия*

## ДОКЛАДВАНЕ

- Отчитането на КСО може да бъде средство за увеличаване на прозрачността на глобалните вериги за доставки
- Докладите за КСО трябва да включват следното:
  - Условието на труд и заетост в рамките на цялото предприятие – и „надлежна проверка“ по отношение на условията на труд във веригата на доставки и бизнес отношения на всяка компания
  - Възможности за участие на работниците – информиране, консултиране и участие
  - Какви мерки се предприемат за подкрепа на заетостта на хора от групи в неравностойно положение
  - Какви мерки се предприемат, за да се допринесе за подпомагане на равновесието между професионалния, личния и трудовия живот.

## ИЗПЪЛНЕНИЕ

- Най-добрият начин за постигане на информираност и ангажираност е работната сила да се включи в дейностите и политиките на компанията за корпоративна социална отговорност.
- Създаване на мрежа сред международните федерации и конфедерации с местните профсъюзи, за да се гарантира, че КСО се транспонира и прилага във всички операции по цялата веригата на доставки на компанията.

*„За да бъдат полезни и достоверни, инструментите за КСО (харта, рамкови споразумения, доклади и т.н.), трябва да бъдат придружени от механизми за контрол, проверка и ресурси. От особена важност е да се разполага със средства за запознаване с ангажираността на ръководството на компанията и за проследяване на тяхното изпълнение. Европейска федерация на съюзите на публичните служби (EPSU)*

## СПАЗВАНЕ И МОНИТОРИНГ

- Профсъюзите могат да играят важна и ефективна роля за мониторинг на прилагането на КСО – например чрез участие в процеса на одита на условията на труд.
- Профсъюзите имат решаваща роля като **заинтересовани страни в разработването, утвърждаването и прилагането на КСО**

*„Присъствието на синдикатите е най-ефективната система за мониторинг и механизъм за вземане на мерки при постъпили оплаквания“. Дж. Ръги (специален представител на ООН, ноември 2009 г., Стокхолм)*

# ИНСТРУМЕНТ: КАКВО ДА ТЪРСИТЕ (И КЪДЕ), КОГАТО СЕ ГОТВИТЕ ДА ПРЕГОВАРЯТЕ ЗА ДИРЕКТИВАТА/СТРАТЕГИЯТА ЗА КСО И СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ?

## Контекс

В различни държави по света публични и частни организации са на различен етапи от своето развитие по отношение на КСО. Една важна първа стъпка е да се направи оценка на КСО на собственото ви работно място. Следният инструмент предоставя първоначален „контролен списък“, който да имате предвид.<sup>2</sup>

## Къде да търсите доказателства

- Годишен доклад или преглед на дейността и финансовото състояние
- Декларация за мисия, визия и/или ценности
- Корпоративна стратегия/план
- Доклад за КСО или доклад за устойчивост
- Политики или цели, свързани със социалните аспекти, околната среда и обществените поръчки

	ДАЛИ ТОЗИ ДОКУМЕНТ ВКЛЮЧВА/ОБХВАЩА			
	Дейността в страната	Дейността в чужбина	Веригата на доставки (вкл. аутсорсинг)	Партньори, вкл. държавни
<b>ЦЯЛОСТЕН ПОДХОД – позоваване и/или ангажимент по отношение на ...</b>				
• Насоки на ОИСП за мултинационалните компании				
• Стандартът ISO 26000 „Указания за социална отговорност“				
• Тристранна декларация на МОТ относно мултинационалните компании и социалната политика				
• Ръководните принципи на Организация на обединените нации за бизнеса и правата на човека				
• Декларация на МОТ за основните принципи и права на работното място				
• Основни трудови стандарти на МОТ				

## 2 Източниците, използвани за контролния списък, включват:

- Насоки на ОИСП за мултинационалните предприятия
- Стандартът ISO 26000 „Указания за социална отговорност“
- Тристранна декларация на МОТ относно мултинационалните предприятия и социалната политика
- Десетте принципа на Глобалния договор на Организацията на обединените нации
- Глобална инициатива за отчетност (ГИО)

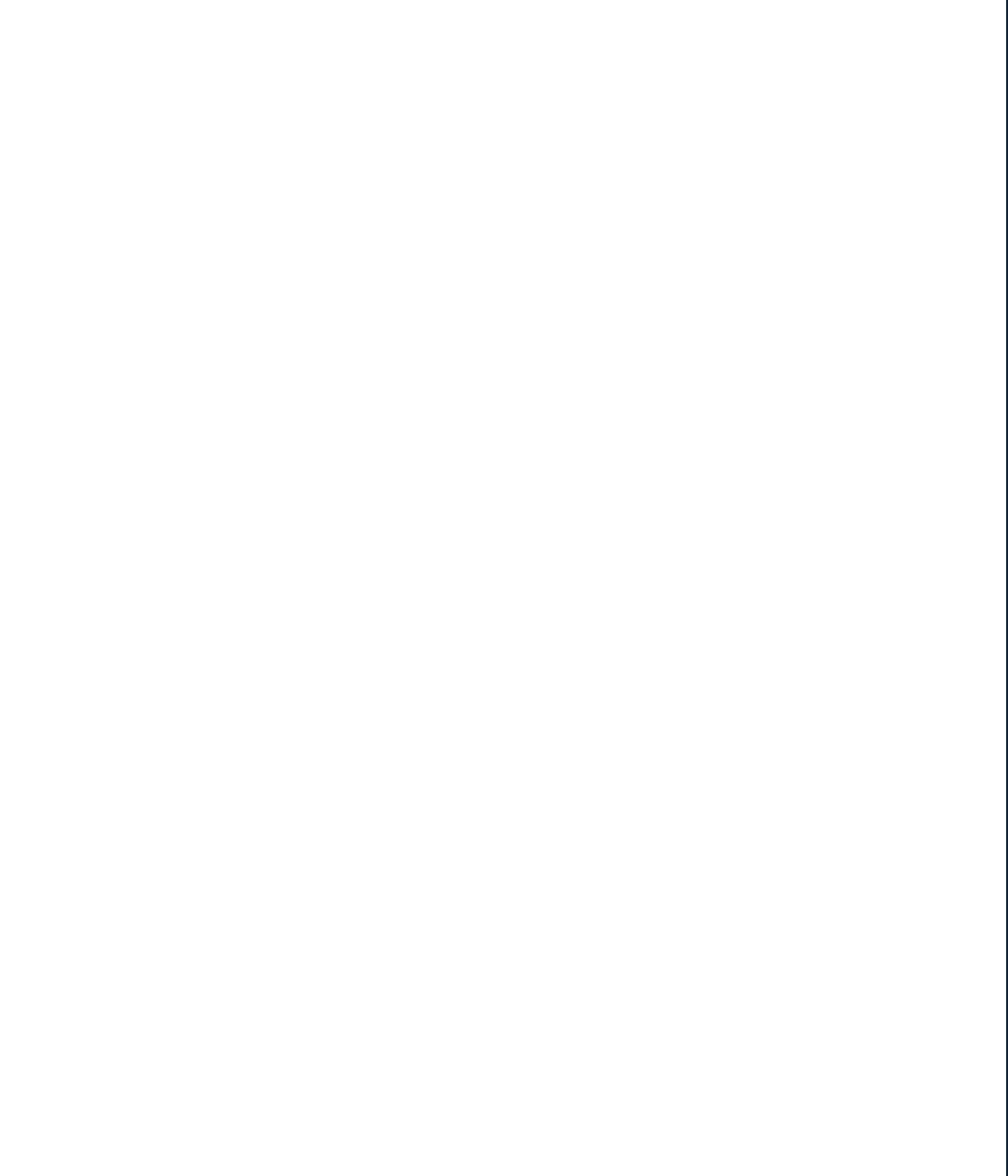
	ДАЛИ ТОЗИ ДОКУМЕНТ ВКЛЮЧВА/ОБХВАЩА			
	Дейността в страната	Дейността в чужбина	Веригата на доставки (вкл. аутсорсинг)	Партньори, вкл. държавни
• Десетте принципа на Глобалния договор на Организацията на обединените нации				
• Позоваване на други външни инструменти напр. Целите на хилядолетието за развитие на ООН; Целите за устойчиво развитие на ООН 2015				
<b>ПОДХОД КЪМ КСО – дали организацията ...</b>				
• ... включва законовите си задължения като част от КСО?				
• ... има кодекс на поведение?				
• ... има отделна политика за КСО				
• Кой е участвал в разработването на стратегията за КСО?				
• Каква е структурата на управление на КСО?				
• Организацията включва ли своята верига на доставки в политиката си за КСО?				
• Дали политиката/стратегията за КСО е на разположение на езика на държавата, в която се развива дейността?				
• Поставила ли си е организацията конкретни цели? (те обвързани ли са във времето/със срок за постигане до определена дата)				
• ... следи статуса на доставчиците?				
<b>СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ (този списък е недостатъчен, ако това се използва за контролен списък)</b>				
• ... не пречат правото да се формира професионален съюз или да се участва в такъв				
• ... признава ролята на професионалните съюзи за целите на колективно договаряне				
• Социален диалог и партньорство?				
<b>УЧАСТИЕ НА ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ</b>				
• ... търси обратна връзка от заинтересованите страни?				

## РАЗДЕЛ А

	ДАЛИ ТОЗИ ДОКУМЕНТ ВКЛЮЧВА/ОБХВАЩА			
	Дейността в страната	Дейността в чужбина	Веригата на доставки (вкл. аутсорсинг)	Партньори, вкл. държавни
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Политиката на КСО споменава ли изрично ангажирането на служителите/работниците при създаването, прилагането и мониторинга на политиката на КСО</li> </ul>				
<b>ПРОЗРАЧНОСТ И ОПОВЕСТЯВАНЕ [вижте страница 12]</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ... публикува годишен доклад за КСО?</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ... използва външна рамка за отчитане (напр. ГИО)?</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Преминава ли докладът външен одит?</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Докладът на разположение ли е на езика (езиците) на държавата, в която се извършва дейността?</li> </ul>				
<b>СПЕЦИФИЧНИ ЕЛЕМЕНТИ</b>				
<b>Права на човека</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Профсъюзно представителство и партньорство с професионалните съюзи</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Свобода на сдружаване и право на колективно договаряне</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ... насърчава ангажираността на служителите, търси обратна връзка</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Здравословни и безопасни условия на труд</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Работно време и отпуск</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обучение и развитие</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Механизми за подаване на жалби</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Възможности за доброволчество/подкрепа за общността</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Отговаряща на закона трудоспособна възраст</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Заплата, достатъчна за препитание</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Равновесие между професионален и личен живот</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Благосъстояние и хранене</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Условия на живот</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Равенство, равнопоставеност</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Детски труд</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Принудителен или задължителен труд</li> </ul>				



	ДАЛИ ТОЗИ ДОКУМЕНТ ВКЛЮЧВА/ОБХВАЩА			
	Дейността в страната	Дейността в чужбина	Веригата на доставки (вкл. аутсорсинг)	Партньори, вкл. държавни
• Поддържане на различни езици и достъп				
• Поверителни средства за докладване на въпроси, свързани с правата на човека				
<b>Социални политики</b>				
• Заетост в местната общност				
• Възлагане на поръчки в местната общност				
• Здраве и безопасност на клиентите				
• Ангажиране в местната общност				
• Антикорупционни мерки				
<b>Политики и действия в областта на околната среда</b>				
• Използвани материали				
• Енергия				
• Вода				
• Биологично разнообразие				
• Емисии				
• Отпадни води и отпадъци				
• Транспорт				
Като се има предвид организацията и нейните въздействия - има ли някакви пропуски?				
Къде представителите на профсъюзите могат преговарят за действие?				



# РАЗДЕЛ В

## ПРОЗРАЧНОСТ И ОПОВЕСТЯВАНЕ

ТОЗИ РАЗДЕЛ РАЗГЛЕЖДА ПРОЗРАЧНОСТТА И ОПОВЕСТЯВАНЕТО – ПРЕДСТАВЯ ДАДЕНА ОРГАНИЗАЦИЯ ИЗМЕРВА И ДОКЛАДВА СВОЕТО ВЪЗДЕЙСТВИЕ И ИЗПЪЛНЕНИЕ (И КАКВО ТРЯБВА И НЕ ТРЯБВА ДА БЪДЕ ВКЛЮЧЕНО) – КАТО СЪДЪРЖА И КОНТРОЛЕН СПИСЪК, КОЙТО ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ СЪЮЗИ ДА ВЗЕМАТ ПРЕДВИД ПРИ ПРЕГЛЕД НА ДОКЛАДИТЕ ЗА КСО

# ДИРЕКТИВАТА НА ЕС ЗА ОПОВЕСТЯВАНЕТО НА НЕФИНАНСОВА ИНФОРМАЦИЯ И НА ИНФОРМАЦИЯ ЗА МНОГООБРАЗИЕТО Ё

## КОНТЕКСТ

На 15<sup>ти</sup> април 2014 г. на свое пленарно заседание Европейският парламент прие резолюция относно предложението за директива по отношение на оповестяването на нефинансова информация и на информация за многообразието от определени големи предприятия и групи. Предложението беше прието от Съвета на 29ти септември 2014 г. Директивата имаше за цел да осигури основните критерии за прозрачността и отчетността на компаниите по отношение на нефинансовата информация:

- Приложима за около 6000 големи предприятия (с над 500 служители и оборот над 40 милиона евро)
- Обхваща въпроси, свързани с околната среда, социални въпроси и въпроси, свързани със служителите, спазването на правата на човека и борбата с корупцията
- Трябва да се включи в отчета за управлението в рамките на годишния доклад
- Няма изискване за задължителен одит на съдържанието (но въпреки това може да се подложи на одит).

Директивата касае оповестяването на нефинансовия отчет, съдържателна информация, свързана (като минимум) с екологични, социални и касаещи служителите въпроси, спазването на правата на човека, борбата с корупцията и подкупите, включително:

- Описание на следваната от компанията политика по отношение на тези въпроси;
- Резултатите от тези политики;
- Рисковете, свързани с тези въпроси, и как компанията управлява тези рискове.

Компаниите могат да се възползват от признатите международни рамки (напр. Глобалния договор на ООН, ISO 26000, националните кодекси за устойчивост и т.н.) , като освен това са насърчавани да докладват и относно политиките за многообразие.

През последното десетилетие станахме свидетели на бързо нарастване на броя доклади за КСО. *Това увеличение обаче не е задължително подплатено със съдържание или качество.*

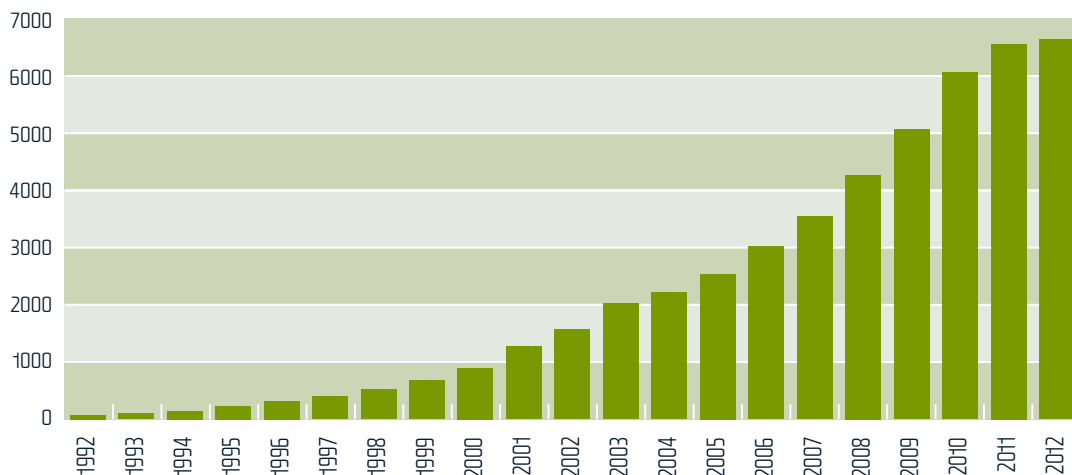
Макар да е налице бързо нарастване на обема на публикуваните доклади, появи се безпокойство **относно съдържанието и степента на оповестяване в тези доклади.**

Често срещани теми/опасения включват

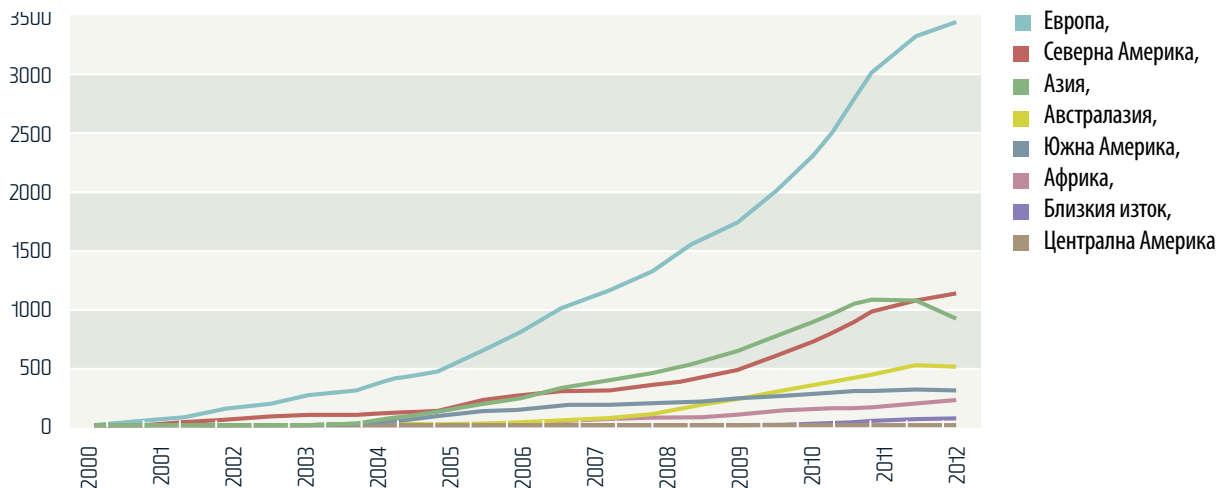
- Прекалено разширено оповестяване на свързани с околната среда показатели и недостатъчно информиране за въздействието върху правата на човека и трудовите практики, включително колективното договаряне
- Дава се приоритет на проекти в общността и награди и отличия
- Цитирано е проучване сред работниците, но профсъюзите не са споменати
- Избягване на трудни въпроси, свързани с основната дейност
- Липса на координация на практиките за КСО в различните страни
- Докладите са отпечатани на английски език, но не са налични на езика на държавата, където се извършва дейността
- Окончателните доклади на ниво група не включват подробна информация от оперативната дейност в различните държави

**ЗАБЕЛЕЖКА:** Database.globalreporting.org осигурява централен източник с над 20 000 доклада от над 7000 организации

**БРОЙ ДОКЛАДИ ЗА КОРПОРАТИВНАТА ОТГОВОРНОСТ, ПУБЛИКУВАНИ В СВЕТОВЕН МАЩАБ**



????????????????



**СЪОБРАЖЕНИЕ:** При разглеждане на доклада на организацията за КСО има два основни въпроса

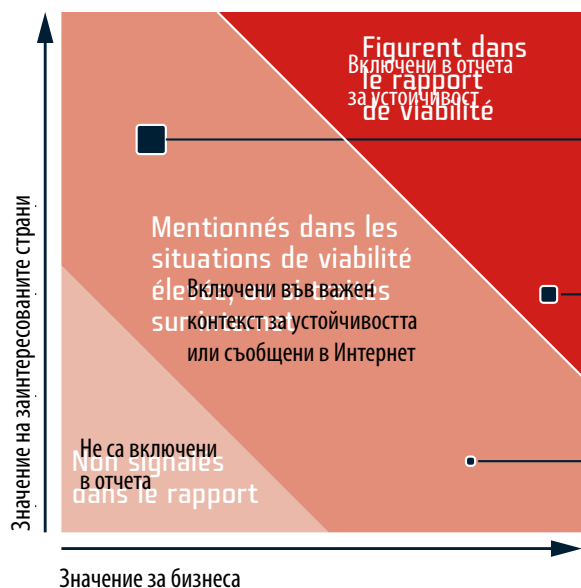
1. Докладът съдържа ли правилните елементи (например дали организацията съобщава онова, което действително има значение)?
2. Съобщеното в доклада „вярно“ ли е (например дали организацията създава вярна представа за собственото си въздействие)?

## ОПОВЕСТЯВАНЕ/ДОКЛАДВАНЕ НА НАЙ-ВАЖНОТО (СЪЩЕСТВЕННОСТ)?

Едно от основните предизвикателства, свързани с доклада за КСО на дадена организацията, касае това, че организацията може да публикува множество „добри новини“, но изобщо да не спомене своите отрицателни въздействия, които са най-важни за организацията и заинтересованите от дейността ѝ страни (включително служители/работници и профсъюзното движение).

Ето защо силен акцент върху отчитането на проблемите, които са най-важни („съществени“) – както е определено по-долу – трябва да бъде в основата на доклада за КСО.

**Съществени аспекти** са тези, които отразяват съществените икономически, екологични и социални въздействия на организацията; или съществено влияят върху оценките и решенията на заинтересованите страни. [ГИО]



„Типична матрица на съществеността“, в която проблемите в горния десен ъгъл са основните приоритети и са включени в доклада

### СЪОБРАЖЕН:

1. „Кой поставя приоритетите в най-горния десен ъгъл“ ... тъй като повечето въпроси са съществени за най-малко една група от заинтересовани
2. Забележете, че е значението за самата компания се третира като „равно“ на значението за заинтересованите страни (колективно разглеждани)

### КОНТРОЛЕН СПИСКЪК:

1. Как организацията е определила какво да докладва?
  - Проведени ли са консултации с профсъюзите?
2. Как организацията подрежда по приоритет въпросите, повдигнати от заинтересованите страни?
  - Как могат профсъюзите да си осигурят участие в този процес?
3. Какви теми/въпроси обхваща докладът?
  - Например обхваща ли въпросите, които са най-важни за профсъюзите (напр. индикатори за труд)?
4. По какъв начин докладът преминава редакция?
  - Например дали местните данни се изваждат от доклада на групата (дали се превръща в нещо като „преглед на добрите новини“)?
5. Какви въпроси липсват/организацията докладва ли по трудните въпроси?
  - Например свободата на сдружаване, нарушения, свързани с детски труд, смъртни случаи на наети лица
6. Какви са границите за доклада
  - Например обхваща ли той веригата на доставки/служители във веригата на доставки?
7. Къде е публикуван докладът и на какви езици?

## ИЗМЕРВАНЕ И ОТЧИТАНЕ НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО?

Второто предизвикателство при прегледа на доклада за КСО е да се разбере как организация измерва и докладва своето въздействие

### КАКЪВ ТИП ДОКЛАДВАНЕ Е ИЗПОЛЗВАН?

Различните проблеми могат да бъдат измерени и отчетени по различни начини, напр.

- **Наративно докладване:** Съдържа коментар на дейностите на организацията, включително и подход към управлението
- **Количествено докладване:** Съдържа базирана на данни информация относно дейността на организацията (напр. брой, обем, дати)

**СЪОБРАЖЕНИЕ:** Доколкото докладите за КСО често включват описание на конкретни казуси, които подчертават положителни развития, доколко тези елементи отклоняват вниманието от „по-неблагоприятните“ въздействия?

### КАКВИ ИНДИКАТОРИ СЕ ИЗПОЛЗВАТ?

Индикаторите се използват за измерване, опростяване и съобщаване на сложни тенденции и събития, свързани с представянето на една организация, като те могат да бъдат

**А. Изоставащи индикатори** (наричани също индикатори за резултатите): оценяват това, което вече се е случило. Повечето компании използват изоставащите индикатори за отчитане на резултати, като този тип индикатори са предпочитани от масовата аудитория и от регулаторите, тъй като са смислени и лесни за разбиране. Изоставащите индикатори обаче дават само ретроспективен поглед върху изпълнението, а не дават на мениджърите поглед напред относно бъдещите очаквания за изпълнение

**Примери:** Брой злополуки през последните 12 месеца

**А. В. Водещи индикатори** (наричани също индикатори на бизнес процесите): дават предварителна информация за въздействието чрез измерване на вътрешни практики или усилия, които се очаква да подобрят бъдещите резултати

**Примери:** използване на мерки за информираност за здравето и безопасността, за да се намалят бъдещи злополуки

**СЪОБРАЖЕНИЕ:** Дадена организация отчита, че е получила повече жалби от служителите ... дали това „лошо“, тъй като има повече недоволни служители ... или е „добро“, защото компанията явно по-добре се вслушва в оплакванията и ангажиране на служителите да повдигат въпроси, които ги притесняват?

### КАК СЕ ИЗМЕРВА ИЗПЪЛНЕНИЕТО?

- А Абсолютно измерване:** Отнася се директно към мярката за изпълнение, независимо от входните променливи. Поради това този тип измерване е независимо извлечено и най-добре се използва за еднократни цели.  
*Пример:* Инвестиция, направена в обучение на служителите (в £, \$, €)
- В. Относителна измерване:** измерване на резултатите, нормализирани от изходна променлива.  
*Пример:* Направена инвестиция годишно на един зает (£, \$, € на един зает)
- С. Измерване в контекста на устойчивост:** Използване на външен контекст за измерване (и нормализиране) на изпълнението на организацията  
*Пример:* Брой създадени нови работни места, съотнесени към националното ниво на безработица

**СЪОБРАЖЕНИЕ:** Една организация докладва, че през последните 12 месеца е намалила детския труд със 75%, но това все пак означава, че организацията е използвала детски труд ...

### КАК СЕ ИЗМЕРВА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО?

- А. Входни ресурси:** Измерва средствата (ресурсите), вложени в дадена дейност.  
*Пример:* инвестиция в програми за обучение, колко души са присъствали
- В. Процеси:** измерва как управлявате  
*Пример:* стратегия за обучение
- С. Изходни резултати:** Измерва какво е било създадено (и в какво количество) от една дейност.  
*Пример:* брой програми за обучение (не това, което е било научено)
- Д. Последствия:** измерва какво се е случило  
*Пример:* по-добри здравословни и безопасни условия на труд
- Е. Постигнати резултати:** измерва последствията от изходните резултати.  
*Пример:* Намаляване на злополуки, свързани със здравето и безопасността, благодарение на програми за обучение

**СЪОБРАЖЕНИЕ:** Един добър индикатор за измерване се избира или разработва по начин, който е прозрачен и приобщаващ и е „собственост“ на хората, чиито мироглед и безпокойства е предназначен да отрази, и чийто опит е предназначен да измери.



## ИНСТРУМЕНТ: КОНТРОЛЕН СПИСЪК ЗА ПРЕГЛЕД НА ДОКЛАД ЗА КСО Е

**КОНТЕКСТ:** През последното десетилетие станахме свидетели на бързо нарастване на броя организации, които докладват своите дейности за КСО, по какъв начин се справят и/или какви са постиженията им в тази област. Това нарастване на докладването осигурява важен лост, който профсъюзите да използват в социалния диалог. Следващият инструмент съдържа контролен списък за елементите, които да се вземат предвид при разглеждане на доклада за КСО на дадена организация.

Съображение	Въпрос за разглеждане	Бележки
Същественост (и заинтересовани страни)	• Как организацията е определила какво да включи в доклада?	
	• Направила ли е организацията оценка на съществеността?	
	• Кой е участвал в оценката на съществеността?	
	• Кого е организацията е определила като заинтересовани страни?	
	• Проведени ли са консултации с профсъюзите?	
	• Има ли пълно отразяване на заинтересованите страни и ангажираността?	
	• Как организацията е подредила въпросите по приоритет?	
Обхват и граници на доклада	• Какви теми/въпроси обхваща докладът?	
	• Какво липсва/каква информация не е обхваната?	
	• Докладът обхваща ли всички въздействия на организацията? (пряко и през веригите на доставки)	
	• Докладът обхваща ли въпроси, по които организацията не се справя добре?	
	• Обхваща ли въпросите, които са най-важни за профсъюзите (напр. индикатори за труд)?	
	• Какви са границите за доклада? (напр. обхваща ли също и веригите на доставки)	
	• Докладът съдържа ли обсъждане на подхода на ръководството?	
Рамка	• На какъв език е публикуван докладът?	
	<b>Докладът използва ли като рамка за отчетане ...</b>	
	• Глобална инициатива за отчетност (ГИО)	
	• Глобалния договор на ООН	
	• Интегриран доклад (Съвет по международно интегрирано отчетане, IIRC)	

## РАЗДЕЛ В

Съображение	Въпрос за разглеждане	Бележки
<b>Измерване</b>	• Какво е „свършила“ организацията по съществените си проблеми?	
	• Дали организацията използва водещи и изоставащи индикатори?	
	• Налични ли са данни от предходните години?	
	• Използва ли организацията смесица от абсолютно и относително измерване?	
	• Поставя ли си е организацията ориентирани към бъдещето цели?	
	• Поставила ли си е организацията измерими цели?	
	• Целите определени ли са във времето (да бъдат постигнати в рамките на даден срок)?	
<b>Цели</b>	• Как организацията определя положителните си цели? (напр. „добър гражданин“ или „намаляване на въздействието върху околната среда“)	
	• Целите свързани ли са със съществени въпроси и проблеми	
	• Дали целите включват абсолютно, относително и контекстно-базирано измерване?	
<b>Кой следи изпълнението?</b>	• Организацията има ли конкретен ангажимент за мониторинг, проверка, осигуряване?	
	• Как можем да знаем доколко надежден е конкретен ангажимент, обявен от компанията?	
	• Кой е включен в процеса на мониторинг? (напр. синдикатите)	
	• Одитира ли се докладът (изцяло или частично)?	
	• Кой одитира доклада?	
	• Може ли професионален съюз да публикува свой собствен доклад?	

# РАЗДЕЛ С: СТАНДАРТИ ЗА КСО

ТОЗИ РАЗДЕЛ СЪДЪРЖА ОБОБЩЕНИЕ НА ОСНОВНИТЕ СТАНДАРТИ ЗА КСО, ВКЛЮЧИТЕЛНО ТЕХНИЯ ОБХВАТ, УПРАВЛЕНИЕ И КАК СИНДИКАТИТЕ ДА ГИ ИЗПОЛЗВАТ – ВКЛЮЧИТЕЛНО РЪКОВОДНИТЕ ПРИНЦИПИ НА ООН ЗА ПРАВАТА НА ЧОВЕКА; НАСОКИТЕ НА ОИСР; ТРИСТРАННАТА ДЕКЛАРАЦИЯ НА МОТ; ISO26000 И ГЛОБАЛНАТА ИНИЦИАТИВА ЗА ОТЧЕТНОСТ.

## КАКВО ПРЕДСТАВЛЯВА СТАНДАРТЪТ?

Интересът към КСО доведе до създаването на много стандарти, някои от които синдикалистите трябва да познават. При разграничаването между множеството стандарти най-важното е дали стандартът е създаден от авторитетна правителствена или междуправителствена организация. „Авторитетна“ в този смисъл означава, че стандартите са в рамките на мандата или компетентността на организацията. Тези авторитетни стандарти може да представляват правно обвързващи задължения или да съставляват препоръки за това какво представлява доброто поведение от страна на бизнеса.

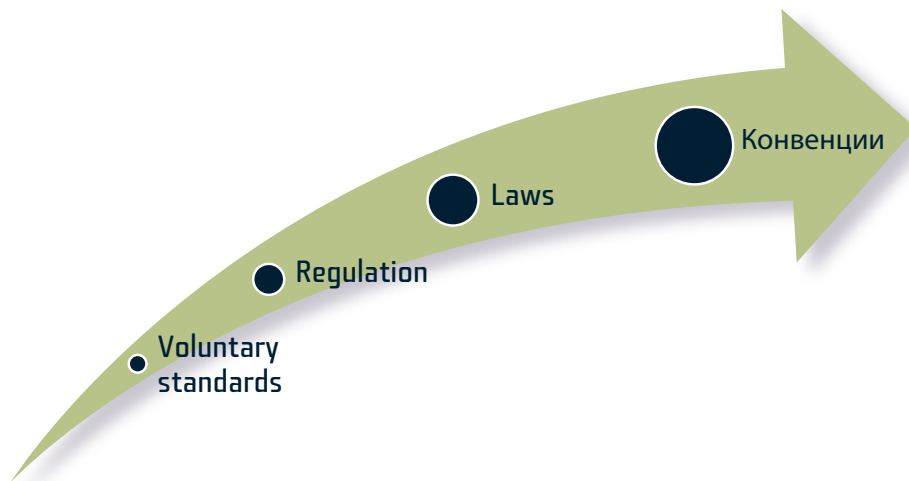
По отношение на КСО най-важните авторитетни международни стандарти за поведение на компаниите са Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека; Насоките на ОИСР за мултинационалните компании и Декларацията на МОТ за мултинационалните компании и социалната политика.

Интересът към КСО доведе до богато изобилие на частни стандарти, разработени от компании, бизнес организации като търговски или индустриални асоциации, както и от бизнеса в сътрудничество с НПО и (в някои случаи) с профсъюзите. Тези стандарти не винаги отразяват всички аспекти – особено в областта на трудовите практики и правата на човека. В много случаи

стандартите правят различна интерпретация или предефинират вече установени очаквания за отговорно поведение, а понякога се използват, за да изглежда, че задълженията и отговорностите на компанията са по-малко от действителните. Много малко от тези стандарти, включително тези, които касаят трудовите практики, споменават за важноста на профсъюзите или на добрите индустриални отношения.

Двата най-важни частни стандарта, за които профсъюзите трябва да бъдат информирани, са Стандартът ISO 26000 „Указания за социална отговорност“ и Насоките за отчитане на устойчивостта на Глобалната инициатива за отчетност. И двата стандарта са разработени с помощта на действително приложен подход „на множество заинтересовани страни“ и включват значителен принос от синдикалните организации. Освен това и двата стандарта са широко използвани и имат значително влияние.

Стандартите, които засягат пряко поведението на компанията по отношение на нейните дейности и въздействия, понякога се квалифицират като „стандарти за изпълнение“. Стандартите, определящи процесите, които да се използват от компаниите за изпълнение на техните отговорности, понякога се наричат „стандарти за процесите“.



# ПРИ РАЗГЛЕЖДАНЕТО НА ДАДЕН ТРЯБВА ДА СЕ ВЗЕМАТ ПРЕДВИД ПЕТ КЛЮЧОВИ ОБЛАСТИ

Съображение	Въпрос, който да зададете	Бележки
1) Кой го казва?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Кой е участвал в разработването му? А какъв е бил процесът?</li> <li>Представява ли авторитетен международен стандарт?</li> <li>Ако „да“, то коя правителствена организация го е разработила?</li> <li>Ако „не“, то кои организации са участвали в неговото разработване?</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Кои организации участват в последващите процеси? („Последващи процеси“ може да включва поддръжка и промяна, както и спазване, мониторинг и тълкуване)</li> </ul>	
2) Какво се опитва да постигне този стандарт?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Дали той кодифицира добри практики?</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Дали предоставя насоки?</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Дали посочва конкретни изисквания - диктува практики?</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Определя ли нива на изпълнение?</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Описва ли процесите на управление?</li> </ul>	
3) Какво покрива този стандарт?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Включва ли социални проблеми - включително трудови?</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Включва ли проблеми, свързани с околната среда?</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Включва ли икономически проблеми?</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Включва ли проблеми, специфични за дадени отрасли? Например производство на палмово масло, условия за моряци</li> </ul>	
4) Как да разберем дали стандартът действа?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Какви (ако има такива) са механизмите, които се използват за определяне дали даден стандарт има ефект? (докладване, процедури за оплакване или жалби, одит и т.н.)</li> </ul>	
5) Какви са последствията, ако стандартът не е изпълнен?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Има ли някой орган правомощия да: <ul style="list-style-type: none"> <li>- коригира ситуацията?</li> <li>- накаже нарушителя?</li> </ul> </li> </ul>	

## СЪОБРАЖЕНИЕ:

- За националните центрове/съюзи, проучете по какъв начин е възможно да разполагате с актуална информация и да участвате в преразглеждане и консултации
- Можете ли да се създадете мрежа/онлайн форум на ЕКП и активно да насърчавате идентификацията и ангажираност на председатели/секретари от страна на синдикатите при сключване на Споразумения за КСО на компаниите, за да допринесете идеи за „добри практики“/предложения/ресурси с въпроси и отговори/ искания за помощ и съвети и т.н.
- Можете ли да предоставите някои полезни съвети за практики/модели на изпълнението?

## РЪКОВОДНИ ПРИНЦИПИ НА ООН ЗА БИЗНЕСА И ПРАВАТА НА ЧОВЕКА

### РЕЗЮМЕ

Рамката на ООН за бизнеса и правата на човека представлява „концептуална рамка“, разработена с цел да се зададе обща основа за решаване на въпроси, свързани с бизнеса и правата на човека. Предназначението ѝ е да повлияе на публичните политики на международно и национално ниво. Концепциите, включени в Рамката, могат да бъдат вградени в закони, договори, регламенти, дейности по КСО, бизнес поведението и политиките на компанията. Рамката изяснява различните роли на бизнеса и правителствата, както и разбирането на специфични понятия и термини.

Рамката се основава на три важни стълба:

1. Задължението на държавата да осигурява защита от нарушаването на правата на човека от страна на трети лица, включително компании;
2. Корпоративната (на бизнеса) отговорност за зачитане на правата на човека; и
3. Необходимостта от по-ефективен достъп до средства за правна защита по отношение на пострадалите от нарушения на правата на човека.

Официално тази рамка е известна като Рамка на ООН „Protect, Respect Remedy“ („Защита, спазване, средства за правна защита“) за бизнеса и права на човека“ (тук наричана „Рамката на ООН“), но често цитирана и като „Ръги“.

Рамката на ООН и Ръководните принципи представляват най-значимото развитие за период от 30 години по отношение на международните стандарти на поведение за бизнеса. Рамката на ООН беше официално приветствана от Съвета на ООН по правата на човека през 2008 г., чрез което ѝ бе даден официален статут и се отбеляза първия случай, в който органът на ООН даде мандат за съществена политика за бизнеса и правата на човека. Ръко-

водните принципи на ООН се присъединиха към Насоките на ОИСР за мултинационалните компании и Тристранната декларация на Международната организация на труда относно мултинационалните компании и социалната политика. Декларацията на МОТ за мултинационалните компании е трети авторитетен, без правно обвързване международен инструмент, касаещ поведението на бизнеса.

Рамката на ООН и Ръководните принципи „**промениха правилата на играта**“. Някои от най-важните идеи:

- Ролите на държавата и на бизнеса са различни и независими една от друга. Държавите не могат да използват силата на бизнеса като извинение да не спазват задълженията си за защита на правата на човека. **Бизнесът не може да използва неизпълнението от страна на държавата на задължението ѝ за защита като извинение, за да избегне отговорността си за спазване на правата на човека.**
- Отговорността на бизнеса **да зачита правата на човека е в сила за всички предприятия, независимо къде се намират**, и включва всички международно признатите права на човека. Ръководните принципи на ООН изрично се позовават на Декларацията на МОТ за основните принципи и права в областта на труда, които се основават на осемте конвенции на МОТ за основните права на работниците.
- **Отговорността за спазване на правата означава, че компаниите „следва да избягват нарушаването на човешките права на другите и да работят за справяне с неблагоприятните въздействия, с които те са свързани.“**
- Очакването за отговорно поведение е, че компаниите ще използват процеси за „надлежна проверка“ за установяване, предотвратяване и смекчаване на неблагоприятните въздействия. Освен това компаниите имат отговорност да извършат възстановителни действия за всякакви неблагоприятни последици, които са предизвикали или за които са допринесли.

- Бизнесът също така носи отговорност за предотвратяване или намаляване на вредните въздействия, които са пряко свързани с неговата дейност, продукт или услуги чрез своите бизнес отношения, дори ако те не са допринесли за тези неблагоприятни въздействия.
- Задължението на държавата за защита и корпоративната отговорност за спазване на правата включва задължения за изправителни мерки за вредите, причинени от неблагоприятните въздействия върху правата на човека, причинени от бизнеса.

Принципите за изпълнение гласят, че бизнесът следва:

- да избягва пряко или косвено допринасяне към нарушения на правата на човека
- да разработва политики за правата на човека
- публично да декларира своя ангажимент за спазване на правата на човека
- да провежда комплексни оценки на своите настоящи и потенциални въздействия върху правата на човека и да проследява ефективността на собствената си реакция на такива въздействия
- публично да докладва какви мерки са взети по отношение на правата на човека, където рисковете от злоупотреби са тежки
- да сътрудничи при изправителни действия от страна на държавата
- да създаде собствени механизми за подаване на жалби, които да са на разположение за всички засегнати заинтересовани страни

## УПРАВЛЕНИЕ

Ръководните принципи на ООН бяха приети от Съвета на ООН по правата на човека през 2011 г. след процес на широки консултации с бизнеса и гражданското общество. Ръководните принципи на ООН не са придружени с Механизми на ООН за разглеждане на въпроси по отношение на тяхното значение, за обработване на жалби срещу конкретни компании, за решаване на спорове или разследване по обвинения за корпоративни злоупотреби. Съветът на ООН по правата на човека създаде Работна група от независими експерти с мандат, който включва функции като Например популяризиране на ръководните принципи, определяне и обмен на „добри практики“ и изготвянето на препоръки.

Значимостта на Ръководните принципи ще бъде в тяхното влияние върху други организации и институции, върху публичните политики и възможностите, които се създават при прилагането им от страна на правителства или компании. Много важни инструменти и инициативи в областта на социалната отговорност бяха актуализирани, за да почерпят от идеите в Ръководните принципи. Насоките на ОИСР отразяват повечето от важните концепции в Ръководните принципи, включително надлежната проверка. Това означава, че Ръководните принципи са част от най-високо развития основан на държавата несъдебен механизъм за разрешаване на спорове.

## УЧАСТИЕ НА СИНДИКАТИТЕ

Синдикатите участваха в консултации през целия период на разработване на Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Рамката на ООН и Ръководните принципи изискват от бизнес да зачита „целия спектър от международно признати права на човека – което включва, като минимум, тези, изразени в Международната харта за правата на човека и принципите, свързани с основните права, посочени в Декларацията на МОТ относно основните принципи и права в областта на труда.

Правото на работниците да формират или членуват в профсъюзни организации е изрично включено в трите инструмента, които изграждат Международната харта за правата на човека.

## ИЗПОЛЗВАНЕ НА РЪКОВОДНИТЕ ПРИНЦИПИ НА ООН ЗА ПРАВАТА НА ЧОВЕКА ТЕЗИ СИЛНИ И СЛАБИ СТРАНИ ТРЯБВА ДА БЪДАТ РАЗГЛЕДАНИ ОТНОВО

СИЛНИ СТРАНИ	СЛАБОСТИ
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ръководните принципи на ООН са значителен авторитетен международен инструмент, касаещ поведението на бизнеса.</li> <li>Те са универсално приложими за всички международно признати права на човека, за всички предприятия и във всички държави.</li> <li>Ръководните принципи на ООН получиха широка подкрепа от държави, организации на гражданското общество, както и от бизнес организации и компании</li> <li>Установява „надлежна проверка“ (“due diligence”) като ново и съществено очакване за отговорно бизнес поведение.</li> <li>Създава ситуации, при която дадена компания носи отговорност за негативните последици от своите бизнес взаимоотношения, включително отношенията си по веригата на доставки</li> <li>Правата на човека включват почти всички социалното измерение на устойчивото развитие, включително всички най-важните трудови практики на компаниите.</li> <li>Модел за обхващане на цялата верига на доставки</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Не е придружен от официално тълкуване или ефективен механизъм за мониторинг. Изпълнението зависи от други организации, включително правителства и бизнес организации</li> <li>Значението на понятия като „надлежна проверка“ (“due diligence”) трябва да се разработва специално за различни ситуации</li> <li>Ограничен е само до правата на човека, включително трудовите права</li> </ul>

### ВАЖНИ ТОЧКИ, КОИТО ДА СЕ ВЗЕМАТ ПРЕВИД ОТ ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ СЪЮЗИ

Ръководните принципи на ООН включват следните компоненти:

- За да изпълнят своята отговорност за спазване на правата на човека, предприятията трябва да имат подходящи политики и процедури, съответстващи на техния размер и обстоятелства, включително
  - Посочен в основните документи ангажимент да изпълняват отговорността си за спазване на правата на човека;
  - Процес за „надлежна проверка“ на правата на човека, чрез който да се идентифицират, предотвратяват, смекчават въздействията върху правата на човека, както и мерките които се вземат мерки в тази област;
  - Процеси, които да позволят възстановяване на неблагоприятни последици върху правата на човека, които компаниите причиняват или за които допринасят.
- Като основа за вграждането на тяхната отговорност да спазват човешките права, предприятията трябва да изразят своята ангажираност за изпълнение на тази отговорност чрез декларация за политика, която:
  - е одобрена на най-високо равнище в самото предприятие;
  - е формирана чрез прилагане на подходящи вътрешни и/или външни експертни ресурси;
  - конкретно посочва свързаните с правата на човека очаквания на предприятието към неговите служители, бизнес партньори и други страни, пряко свързани с неговата дейност, продукти или услуги;
  - е публично достъпна и съобщена вътрешно и външно на всички служители, бизнес партньори и други ангажирани страни;
  - е отразена в оперативните политики и процедури, като по този начин е вградена във всички механизми на предприятието.



## КАК ДА СЕ ИЗПОЛЗВАТ

Профсъюзите могат да използват Ръководните принципи на ООН:

- за разрешаване на проблеми и разработване на смисъла на понятието „надлежна проверка“ чрез Насоките на ОИСР и в други междуправителствени механизми, основани на Ръководните принципи, като тези по МФК.
- за оказване на въздействие върху правителствените политики и законодателството, касаещо поведението на бизнеса
- за борба за достойно третиране на работниците във веригите на доставки и на работниците в несигурни работни взаимоотношения
- за упражняване на международен натиск върху конкретни компании или правителства
- като основа за участие в Националните планове за действие за бизнеса и правата на човека, които правителствата са насърчавани да създадат.
- за влияние върху междуправителствени организации (МОТ, Световната банка, ОИСР и други);
- за оценка или промяна на инициативи за КСО
- за ангажиране на конкретни компании по специфични проблеми и промяна на рамките на социалния диалог
- за оценяване или даване на принос към нефинансовите отчети на компанията
- за разрешаване на проблеми и разработване на смисъла на понятието „надлежна проверка“ чрез Насоките на ОИСР и други междуправителствени механизми като тези на МФК;

*[Вижте Тезиси за синдикалисти от МКП за повече подробности - [Връзка](#)]*

## ЗА ДОПЪЛНИТЕЛНА ИНФОРМАЦИЯ

- Ръководни принципи на ООН за бизнеса и правата на човека - [Връзка](#)
- МКП, Рамката на Организацията на обединените нации „Protect, Respect, Remedy“ за бизнеса и правата на човека и Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека - Ръководство за синдикалисти - [Връзка](#)
- МКП, Тезиси за синдикалисти по Рамката на Организацията на обединените нации за бизнеса и правата на човека и Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека - [Връзка](#)
- [Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека и правата на работници да създават профсъюзи или да участват в такива и да участват в колективно договаряне. Създаден от МКП, UNI, IndustriALL и кампанията Clean Clothes.](#)
- CNV International - Към справедливи вериги на доставка: Как да използваме Принципите на Ръги и вашата международна мрежа в отговор на нарушенията на правата на човека във вашата компания или сектор - [Връзка](#)

# НАСОКИ НА ОИСР ЗА МУЛТИНАЦИОНАЛНИТЕ КОМПАНИИ

## РЕЗЮМЕ

Насоките на ОИСР за мултинационалните компании са приложение към Декларацията на ОИСР за международните инвестиции и мултинационалните компании. Те са препоръки, които предоставят основни принципи и стандарти за отговорно бизнес поведение, изработени от правителствата и адресирани към мултинационалните предприятия в или от държави, които са се присъединили към Декларацията. Декларацията и Насоките бяха приети от ОИСР през 1976 г. и за последен път бяха преработени през 2011 година.

Макар че Насоките са правно необвързващи, те ясно посочват очакванията на правителствата към поведението на предприятията по отношение на:

- правата на човека
- заетостта и индустриалните отношения
- околната среда
- борбата с подкупите
- интересите на потребителите
- науката и технологиите
- конкуренцията
- данъчното облагане

*Част I от Насоките съдържа препоръки за отговорно бизнес поведение в глобален контекст. Те включват следните глави (които заслужават специално внимание)*

## ГЛАВА IV. ПРАВА НА ЧОВЕКА:

Държавите имат задължението да защитават правата на човека. Предприятията следва, в рамките на международно признатите права на човека, международните задължения относно правата на човека на страните, в които те извършват дейност, както и съответните местни закони и разпоредби [обърнете внимание, че следните пасажи са откъси - виж страница 31 от Насоките на ОИСР за повече подробности]:

1. Да зачитат правата на човека, което означава, че следва да избягват нарушаване на човешките права на другите и следва да предприемат мерки за справяне с неблагоприятните въздействия върху правата на човека, с които те са свързани.
2. В контекста на собствената си дейност да избягват причиняването или допринасянето за неблагоприятното въздействие върху правата на човека и да предприемат мерки по такива въздействия, когато те възникнат.
3. Да търсят начини за предотвратяване или намаляване на отрицателните въздействия върху правата на човека, които са пряко свързани с техните делови операции, продукти или услуги чрез бизнес отношения, дори ако те не допринасят за тези въздействия.
4. Да имат официално заявен ангажимент на зачитане на правата на човека.

## ГЛАВА V. ЗАЕТОСТ И ИНДУСТРИАЛНИ ОТНОШЕНИЯ:

Предприятията следва, в рамките на приложимото законодателство, нормативна уредба и преобладаващите трудови отношения и трудови практики и приложимите международни стандарти на труд: [обърнете внимание, че следните пасажи са откъси - виж страница 35 от Насоките на ОИСР за повече подробности]

1. (а) да зачитат правото на работниците, наети от многонационално предприятие, да създават или да членуват в професионални съюзи и представителни организации по собствен избор.

- (б) да зачита правото на работниците, наети от многонационално предприятие, да имат професионални съюзи или представителни организации по собствен избор, които са признати за целите на колективното договаряне, и да участват в конструктивни преговори, самостоятелно или чрез организации на работодателите, с такива представители, с оглед постигане на споразумения по въпросите на условията на труд.
2. Да насърчават консултациите и сътрудничеството между работодателите и работниците и техните представители по въпроси от взаимен интерес.

## УПРАВЛЕНИЕ

**На международно ниво** надзорът се осъществява от Инвестиционния комитет на ОИСР, като се търсят съвети от:

- Стопанския и индустриален консултативен комитет към ОИСР (Business and Industry Advisory Committee, BIAC)
- Синдикалния консултативен комитет към ОИСР (Trade Union Advisory Committee, TUAC)
- OECD Watch (мрежа на гражданското общество)

**На национално ниво:** От правителствата, които подписват Насоките, се изисква да създадат **Национални точки за контакт** (НТК), които имат отговорността да помагат за решаването на жалби относно предполагаеми нарушения на Насоките. НТК имат свои собствени механизми за надзор на национално равнище (например постоянни комитети, консултативни съвети) и изискване за представяне на годишни доклади пред Парламента.

## УЧАСТИЕ НА ПРОФСЪЮЗИТЕ

Малък брой НТК са тристранни и в тях синдикатите участват като равноправни партньори. В други НТК синдикатите са официално представени в постоянните или консултативни съвети. От всички НТК се очаква да сътрудничи със синдикатите и други страни в техните усилия за популяризиране на Насоките. Между 2000 г. и 2014 г. синдикатите са съобщили за 160 случая по *Насоките*. По-голямата част от случаите (96%) касаят Глава V (Заетост и индустриални отношения) [TUAC 2012 г.].

## ИЗПОЛЗВАНЕ НА НАСОКИТЕ НА ОИСР

Силни страни	Слабости
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Включват механизъм за жалби (НТК)</li> <li>• Дават възможност на страни, които не са членове на ОИСР, както и на страните от ОИСР да изпълняват Насоките</li> <li>• Прилагат се за глобалните операции на мултинационалните компании от страни, които са подписали Насоките</li> <li>• Прилагат се за веригите на доставки и други бизнес отношения, както и за всички категории работници, независимо дали са служители или наети чрез външна агенция работници</li> <li>• Включват изискването мултинационалните компании да спазват правата на човека и да провеждат „надлежна проверка“ за спазването на правата на човека</li> <li>• Приведени са в съответствие с други авторитетни международни стандарти, включително и Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека и Тристранната декларация на МОТ относно мултинационалните компании и социалната политика [ТУАС 2012 г.].</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Не са обвързващи - прилагането им не може да се разпорежи по съдебен път</li> <li>• Неравномерна и често некачествена работа на НТК</li> <li>• Ако процесът чрез НТК не доведе до резултат, няма други ресурси. Трудно е повдигане на въпроса пред по-горна инстанция, ако НТК не работи</li> <li>• „Няма реални и честни санкции за мултинационалните компании“ [участник, 2014]</li> <li>• „Насоките не обхващат минималната работна заплата“ [участник, 2014]</li> <li>• Твърде неясни са – не са достатъчно подробни</li> </ul>

### ВАЖНИ ТОЧКИ, КОИТО ДА СЕ ВЗЕМАТ ПРЕДВИД ОТ ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ СЪЮЗИ

- Всяка организация, включително и синдикат, има възможност да подаде информация за случай на неспазване на Насоките:
  - Когато твърдяното нарушение на *Насоките* се е състояло в страна, която е подписала *Насоките*, то случаят трябва да се представи пред НТК на тази държава – НТК на *приемащата страна*.
  - Когато твърдяното нарушение на *Насоките* се е състояло в страна, която не е подписала *Насоките*, то случаят трябва да се представи пред НТК на държавата, в която се намира централата на мултинационалното предприятие – НТК на *страната по произход на предприятието*.
- Първата стъпка е НТК да извърши първоначална оценка, за да провери дали случаят е допустим по правилата на Насоките. Ако случаят бъде приет, то НТК предлага медиация за страните. Ако страните постигнат споразумение чрез медиация, на НТК публикува своя доклад и приключва случая.
- Ако страните откажат медиация или медиацията не доведе до успех, някои НТК извършват преглед и постановяват публично решение дали Насоките са били действително нарушени, а други публикуват доклад на НТК с препоръки за по-нататъшно прилагане на Насоките.

**КАК ДА СЕ ИЗПОЛЗВАТ**

- Идентифицирайте и осъществете контакт с вашата Национална точка за контакт (НТК)
- Идентифицирайте синдикатите, които участват в работата на НТК
- Включете се в действия, насочени към подобряване на работата на НТК
- Сезирайте НТК с различни случаи, по-специално като използвате разпоредбите за „надлежна проверка“ и веригите на доставки
- Проверявайте дали правителството отчита на национално ниво как функционира НТК, а също и дали докладите са на националните езици
- Направете преглед на най-актуалния отчет на вашата компания относно съответствие с насоките на ОИСП
- Разгледайте на Ръководството за синдикалисти към Насоките на ОИСП за мултинационалните компании - [Връзка](#)

**ЗА ДОПЪЛНИТЕЛНА ИНФОРМАЦИЯ**

- Насоки на ОИСП за мултинационалните компании- [Връзка](#)
- Ръководството за синдикалисти към Насоките на ОИСП за мултинационалните компании на следните езици: арабски, китайски, английски, френски, немски, японски, корейски, испански и шведски - [Връзка ЕЗИЦИТЕ СА СГРЕШЕНИ](#)
- [Връзка](#)
- Изявление на ТУАС относно Актуализацията на Насоките на ОИСП за мултинационалните компании - 25 май 2011 г. - [Връзка](#)
- Примери за по-забележителни случаи
  - G4s c/y Uni Global Union <http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=18>
  - Unilever PLC c/y Международния съюз на работниците в хранителната промишленост (Пакистан) - [Връзка](#)
  - Nissan c/y UAW-IndustriALL: <http://www.state.gov/e/eb/oeecd/usncp/links/rls/236972.htm>

# ТРИСТРАННАТА ДЕКЛАРАЦИЯ НА МОТ

## РЕЗЮМЕ

Тристранната декларация за принципите относно мултинационалните компании и социалната политика на Международната организация за труда (МОТ) (Декларация на МОТ за МНК) е приета от Управляващия орган на МОТ през 1977 г. и е претърпяла редакции по различни поводи. Съдържанието ѝ се основава на Конвенциите на МОТ, като препоръките и редакциите се състоят основно от добавяне на отправки към актове на МОТ, приети след предишното преразглеждане на декларацията. Декларацията на МОТ за МНК е разделена на четири части: общи политики; заетост; условия на труд и живот; и индустриални отношения.

Декларацията за МНК продължава да бъде важна в контекста на КСО по две причини. Първо, Декларацията на МОТ за МНК не очаква бизнес организациите едностранно да определят своите социални отговорности. Тя предвижда консултации на национално равнище между правителствата и организациите на работодателите и на работещите. Освен това тя призовава мултинационалните компании да вземат предвид „установените политически цели“ и да бъдат „в синхрон с политиките за развитие“ на съответната страна.

Втората причина, поради която Декларацията за МНК трябва да се взема предвид, е че тя представлява консенсус между правителство, работодатели и работници, че - въпреки че конвенциите и препоръките на МОТ са предназначени за прилагане от правителствата - много от основните принципи на тези конвенции и препоръки могат да се прилагат и от компаниите. Тук е полезно да се отбележи, че Декларацията за МНК е предназначена като ръководство за добра практика за всички предприятия, независимо дали са мултинационални или национални.

Принципите обхващат:

- Насърчаване на пълната, продуктивна и свободно избрана заетост
  - Даване на приоритет на заетостта в приемащата страна
  - Осигуряване на предизвестие за значителни промени
- Обучение
- Условия на труд и живот
  - Заплатите да не са по-ниски от пазарните ставки
  - Спазване на изискванията за минимална работна заплата
  - Осигуряване на най-високите стандарти за здраве и безопасност

- Индустриални отношения
  - Свобода на сдружаване
  - Колективно договаряне
  - Консултации
  - Разглеждане на жалби - справедлив процес, особено при работа в страна, които не се придържат към основните конвенции на МОТ (напр. за детския труд)

## УПРАВЛЕНИЕ

Международната организация на труда е глобален орган, създаден да определя международните трудови стандарти и авторитетна международна организация по всички въпроси, свързани с трудовите практики и професионалния живот. Тя се ръководи на тристранна основа с участието на почти всички правителства в света, както и най-представителните организации на работодателите и работниците. Декларацията на МОТ за МНК има статут на международен инструмент.

Въпреки че бяха разработени някои механизми за последващи действия, включително процедура за тълкуване, те се оказаха неефективни.

Извършват се периодични прегледи за проследяване на ефекта, който Декларацията има върху мултинационалните компании, правителствата и организациите на работодателите и на работниците. Последното проучване е проведено през 2003 г. осигурява общ поглед върху въздействието на Декларацията, но:

- Спад в броя на отговорите от предишното проучване (1999)
- Отговорите често са неясни или не са конкретно по темата
- Има препоръка да се предприеме алтернативна форма на мониторинг

## УЧАСТИЕ НА СИНДИКАТИТЕ

Представителите на работниците в Управляващия орган на МОТ одобриха Декларацията за МНК, която беше разработена след съгласуване с международните синдикални и работодателски организации.

## ИЗПОЛЗВАНЕ НА ТРИСТРАННАТА ДЕКЛАРАЦИЯ НА МОТ

Силни страни	Слабости
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Единственият универсално приложим авторитетен инструмент, свързващ поведението на бизнеса към развитието. Може да се използва в подкрепа на твърденията, че предприятията са задължени да спазват основните принципи на международните трудови стандарти, независимо дали те са ратифицирани</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Няма ефективен механизъм за последващи действия (санкции)</li> <li>• Текстът не е редактиран, за да отрази важните понятия в Ръководните принципи на ООН, включително взаимоотношенията по веригата на доставки.</li> </ul>

### ВАЖНИ ТОЧКИ, КОИТО ДА СЕ ВЗЕМАТ ПРЕДВИД ОТ ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ СЪЮЗИ

#### Заплати, допълнителни бонуси и условия на труд

- Заплатите, допълнителните бонуси и условия на труд, предлагани от мултинационалните компании, трябва да са не по-малко благоприятни за работниците от тези, предлагани от сравними работодателите в съответната страна.
- Когато мултинационални компании оперират в развиващите се страни, където е възможно подобни работодатели да не съществуват, те следва да предоставят най-добрите възможни заплати, допълнителни бонуси и условията на труд, които съответстват на държавните политики. Те трябва да бъдат свързани с икономическото състояние на предприятието, но трябва да са най-малко достатъчни за задоволяване на основните потребности на работниците и техните семейства. Когато предприятията осигуряват на работниците основни удобства като жилища, медицински грижи или храна, тези услуги трябва да са на добро ниво.
- Правителствата, особено в развиващите се страни, трябва да се стремят да приемат подходящи мерки, за да гарантират, че хората с ниски доходи и по-слабо развитите райони се възползват възможно най-много от дейностите на мултинационалните компании.

#### КАК ДА СЕ ИЗПОЛЗВА

Декларацията на МОТ за МНК може да се цитира при всяко разглеждане на това какво представляват социалните отговорности по отношение на международните трудови стандарти на всяка компания и независимо от страната, в която тя развива дейността си.

#### ЗА ДОПЪЛНИТЕЛНА ИНФОРМАЦИЯ

- МОТ: Тристранна декларация относно мултинационалните компании и социалната политика (Декларация за МНК) - 4-то издание п - [Връзка](#)

## ISO 26000

### РЕЗЮМЕ

Международната организация по стандартизация стартира международен стандарт 26000 (ISO 26000) през 2010 г., за да зададе насоки за социална отговорност. Нейната цел е да допринесе за глобалното устойчиво развитие чрез насърчаване на компаниите и на други организации да практикуват социална отговорност, за да подобрят въздействията върху своите работници, околната среда и местните общности

Принципи на социална отговорност (както са описани в ISO26000)

- Отчетност
- Прозрачност
- Етично поведение
- Зачитане на интересите на заинтересованите страни
- Зачитане на върховенството на закона
- Спазване на международните норми на поведение
- Зачитане на правата на човека

**Определение:** отговорност на организация за въздействието на нейните решения и дейности върху обществото и околната среда, чрез прозрачно и етично поведение, което<sup>4</sup>:

- допринася за устойчивото развитие, включително здравето и благосъстоянието на обществото
- взема под внимание очакванията на заинтересованите страни
- е в съответствие с приложимото законодателство и отговаря на международните норми на поведение
- е интегрирано в цялата организация и се практикува в нейните взаимоотношения.

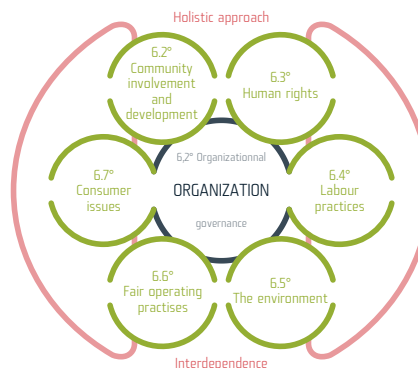
Седемте основни теми, които потребителят на ISO 26000 трябва да има предвид, са:

- Организационно управление
- Права на човека
- Трудови практики

<sup>4</sup> ЗАБЕЛЕЖКА 1 Дейностите включват продукти, услуги и процеси

ЗАБЕЛЕЖКА 2 Взаимоотношенията се отнасят до дейността на организацията в рамките на нейната сфера на влияние

Social responsibility: 7 core subjects



- Околна среда
- Справедливи оперативни практики
- Въпроси, свързани с потребителите
- Участие и развитие на общността

### УПРАВЛЕНИЕ

Стандартът е разработен от над 600 участници от 90 страни. Процесът на разработване включва разглеждане на

- равновесие между заинтересованите страни (бизнес, работещи, НПО, потребители, правителството, други)
- равновесие между развити/развиващи се страни

управлението на последващата поддръжка се контролира от националните органи по стандартизация.

- ISO 26000 оказва влияние върху подхода на ЕК към КСО

### СИНДИКАТ УЧАСТИЕ

Профсъюзните групи имаха значително влияние върху разработването на ISO26000, като участваха МОТ, МКП и редица национални профсъюзи. Създаден беше Меморандум за разбирателство между ISO и МОТ относно: ISO 26000.



## КАК ДА ИЗПОЛЗВАТЕ ISO 26000

Силни страни	Слабости
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ISO е признат орган по стандартизация – добре известен с други организационни стандарти, напр. ISO9001; ISO 14001</li> <li>• Обхваща широк кръг от теми, включително правата на човека и трудовите практики</li> <li>• Предназначен е за всички видове организации</li> <li>• Няколко компании са признали неговото влияние - особено в Азия</li> <li>• Често се използва като контролен списък с въпроси</li> <li>• Изключително подробни и дълги насоки</li> <li>• Синдикатите взимат дейно участие в изготвянето на този стандарт</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ключова слабост е, че ISO реши стандартът да не бъде пускан в публичното пространство, а да остане защитена частна собственост. Този проблем също е изразен от синдикалисти в процеса на ISO</li> <li>• Насочващ стандарт - определя единствено добри практики</li> <li>• Няма предвиден процес за мониторинг</li> <li>• Не е ясно колко компании действително използват стандарта и колко само са „прочели първата страница“</li> <li>• Няма право да принуждава организациите към спазване</li> <li>• Малко организации в момента го използват.</li> </ul>

### ВАЖНИ ТОЧКИ, КОИТО ДА СЕ ВЗЕМАТ ПРЕДВИД ОТ ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ СЪЮЗИ

По отношение на социалния диалог организацията трябва:

- да признава важноста на институциите за социален диалог, включително и на международно равнище, както и приложимите структури за колективно договаряне
- неизменно да спазва правото на работниците да организират или да участват в свои собствени организации, защитаващи техните интереси или колективното договаряне
- да не пречи на работниците, които желаят да формират или да се присъединят към свои собствени организации и да се договарят колективно, например като ги уволнява или подлага на дискриминация, налага репресивни мерки или отправя преки или косвени заплахи, така че да се създаде атмосфера на сплашване или страх
- когато промени в дейността биха имали сериозно въздействие върху заетостта, да отправи достатъчно по-рано предизвестие до съответните държавни органи и представители на работниците, така че последствията да могат да се разгледат съвместно, за да се намали вредното въздействие във възможно най-голяма степен
- доколкото е възможно и до степен, която е разумна и не нанася вреди, да осигури на надлежно определени предста-

вители на работниците достъп до упълномощените да вземат решения, до работните места, до работниците, които те представляват, до материално-техническите средства, необходими за изпълнение на тяхната роля, и до информация, която ще им позволи да си изградят и справедлива представа за финансите и дейността на организацията

- да се въздържа от насърчаване на държавните власти да ограничават упражняването на международно признатите права на свобода на сдружаване и колективно договаряне. Например организациите трябва да избягват разполагане на дъщерно дружество или закупуването на стоки от компании, намиращи се в специализирани индустриални зони, където свободата на сдружаване е ограничена или забранено, дори и ако националното законодателство признава това право, и да се въздържат от участие в схеми за стимулиране, основани на такива ограничения

## РАЗДЕЛ С

### КАК ДА СЕ ИЗПОЛЗВА

ISO 26000 е отличен обобщен пример за на най-широко признатите задължения на компанията и може да се използва за разработване на контролни списъци по въпроси като нефинансовото отчитане или като бърза справка за изискванията за отговорно поведение в различните области.

### ЗА ДОПЪЛНИТЕЛНА ИНФОРМАЦИЯ

- ISO 26000 - [Връзка](#)
- ГИО и ISO 26000: Как да се използват насоките на ГИО във връзка с ISO 26000 - [Връзка](#)
- Наръчник за прилагане на ISO 26000: Насоки за малки и средни предприятия - [Връзка](#)

# ГЛОБАЛНА ИНИЦИАТИВА ЗА ОТЧЕТНОСТ (ГИО)

## РЕЗЮМЕ

Глобалната инициатива за отчетност (ГИО) е организация с нестопанска цел, която насърчава докладването по теми, свързани с устойчивостта, като начин организациите да станат по-устойчиви и да допринесат за устойчивото развитие.

Той е един от най-популярните стандарти за отчитане по въпросите на устойчивостта. През 2013 г. ГИО публикува своята 4та рамка за отчитане на устойчивостта - Насоките „G4“.

Рамката, която е доброволна, предлага структура на отчитане, включваща показатели и критерии за отчитане

- Стратегия и профил
- Стратегия и анализи
- Организационен профил
- Параметри на докладване
- Управление, ангажименти и участие
- Управленски подход

Ключов елемент на рамката са показателите за изпълнение G4 на ГИО, които предвиждат изисквания за оповестяване по следните аспекти от работата на организацията

- икономически
- екологични
- социални - включително
  - трудови практики и достойни условия на труд
  - права на човека
  - обществото
  - отговорност за произведения продукт

В основата на насоките G4 е акцентът върху отчитането на най-важното (съществените въпроси)

Организациите могат да решат дали да обявят своя доклад като изготвен „в съответствие“ с G4 на ГИО. Има два варианта, според които докладът може да се обяви като съответстващ на G4:

- **Основен.** Изисква да се докладва най-малко един индикатор за всеки съществен аспект



- **Подобен.** Изисква да се докладват всички показатели на ГИО за всеки съществен аспект, заедно с допълнителен общ материал, например върху управлението.

## УПРАВЛЕНИЕ

Насоките са разработени чрез глобален процес с участието на множество заинтересовани страни, сред които представители на бизнеса, работещите, синдикатите<sup>5</sup>, гражданското общество, финансовите пазари, както и одитори и експерти в различни области; и в тесен диалог с регулаторните органи и правителствени агенции в няколко страни. Насоките са разработени в съответствие с международно признати стандарти, които са споменати в Насоките.

Синдикатите участват във всички органи на управление на ГИО, включително Управителния съвет, Съвета на заинтересованите страни и Съвета по глобалните стандарти за устойчивост. Участието в тези органи се координира от Съвета на глобалните синдикати.

<sup>5</sup> Един член на МКП в момента участва в Техническия консултативен комитет, който подпомага Съвета и Секретариата на ГИО да поддържа качеството и съгласуваността на рамката на ГИО

## КАК ДА ИЗПОЛЗВАТЕ ГИО

Силни страни	Слабости
<ul style="list-style-type: none"> <li>Насоките G4 включват специален акцент върху съществеността и отчитането на онези аспекти, които са най-важни за заинтересованите страни</li> <li>ГИО насърчава компаниите да си задават цели, а след това да докладват дали тези цели са постигнати.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Много компании намират за обезсърчително наличието на твърде голям брой показатели в рамката на ГИО.</li> <li>Докладването може да се окаже скъпо начинание, особено за големи организации</li> </ul>

### ВАЖНИ ТОЧКИ, КОИТО ДА СЕ ВЗЕМАТ ПРЕДВИД ОТ ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ СЪЮЗИ

Примерни индикатори, които биха могли да бъдат полезни, за синдикатите

- Заетост - G4-LA1:** *Общ брой и честота на наемането на нови служители и текучество на персонала по възрастови групи, пол и регион*
- Отношения работещи/ръководство - G4-LA4:** *Минимални срокове за предизвестие, свързани с промени в дейността, включително дали те са посочени в колективните трудови договори*
- Здраве и безопасност - G4-LA6:** *Тип на нараняване и честота на такива случаи, професионални заболявания, изгубени дни и често отсъствие от работа, общ брой на свързаните с работата смъртни случаи по региони и по пол*
- Обучение и образование - G4-LA9:** *Среден брой часове обучение на година за един служител по пол и по категории служители*
- Многообразие и равни възможности - G4-LA12:** *Състав на управленските органи и анализ на служителите по категории служители в зависимост от пола, възрастовата група, принадлежност към малцинствена група, както и други показатели за многообразие*
- Равно заплащане на жените и мъжете - G4-LA13:** *Съотношение на основната заплата и възнаграждението на жените и мъжете по категории служители, по значими места на дейност на компанията*

- Оценка на доставчиците по отношение на трудови практики - G4-LA14:** *Процент нови доставчици, които са били проверени въз основа на критерии за трудовите практики*
- Трудови практики Механизъм за подаване на жалби за дискриминация - G4-LA16:** *Брой подадени, обработени и разрешени оплаквания относно трудовите практики чрез формални механизми за подаване на жалби*
- Свобода на сдружаване и колективно договаряне - G4-HR4:** *Установени дейности и доставчици, при които правото на упражняване на свободата на сдружаване и колективно договаряне може да са били нарушени или изложени на значителен риск, както и предприетите мерки в подкрепа на тези права*
- Детски труд - G4-LA5:** *Установени операции и доставчици, при които има значителен риск злоупотреба с детски труд, както и мерките, предприети за ефективно премахване на детския труд*
- Принудителен или задължителен труд - G4-LA6:** *Операции и доставчици, определени като имащи значителен риск за инциденти с принудителен или задължителен труд, както и мерки, които да допринесат за премахване на всички форми на принудителен или задължителен труд*

### КАК ДА СЕ ИЗПОЛЗВАТ

- Настоявайте за участие на профсъюзите в процеса за определяне на съществените аспекти за дефиниране на контекста на докладването
- Използвайте показатели G4 като инструменти за гарантиране, че организацията измерва точно въпросите, които са най-важни
- Използвайте докладите по G4 за сравняване на резултатите на организацията спрямо сходни организации в бранша
- Използвайте отчетите за устойчивост, за да оцените доколко компанията отделя внимание на приоритетите на синдикатите

### ЗА ДОПЪЛНИТЕЛНА ИНФОРМАЦИЯ

- Глобална инициатива за отчетност (ГИО) - [Връзка](#)
- Контролен списък за синдикалисти по Глобалната инициатива за отчетност - [Връзка](#)
- Ръководство за синдикалисти по отчитането за устойчивост на Глобалната инициатива за отчетност (от МКП) - [Връзка](#)

# ДРУГИ СТАНДАРТИ

### ISO 14001

Стандарт за процеси за системи за управление по отношение на околната среда. Не поставя изисквания за ефективност. Стандартът е широко приет - 100 000 случая на прилагане и често е условие за потенциални доставчици. Подлежащи на сертифициране изисквания. [Връзка](#)

### FAIRTRADE

Разработен от НПО, първоначално функциониращ отделно от бизнеса. Един типичен стандарт Fairtrade предвижда: проследимост; етикетирание, опаковане и описание на продукта; управление на производствената практика; опазване на околната среда; условия на труд; финансиране на производители; минимални цени; изкуствено завишени цени; подпомагане на производители -

[Връзка](#)

### КОРПОРАТИВНИ КОДЕКСИ НА ПОВЕДЕНИЕ

Често първата реакция от страна на бизнеса към нововъзникващ проблем може да обхваща области от условията на веригата на доставки (Асоциация за справедлив труд, Fair Labor Association) до общи въпроси (т.нар. Кодекс за бизнес поведение „Диамантен стандарт“ на Dow). Може да създава на ниво промишлен сектор или на ниво компания. Обикновено

- Включва само предписания
- Небалансирано управление
- Няма мониторинг и води до малко или никакво отчитане

### ЦЕЛИ НА ХИЛЯДОЛЕТИЕТО ЗА РАЗВИТИЕ (ЦХР)

Подкрепяни от ООН глобални стремежи, като инициативата стартира през 2000 г. за срок от 15 години. Постигнати са само частично. След 2015 г. се поставя акцент върху Целите за устойчиво развитие (ЦУР).

[Връзка](#)

### ЦЕЛИ ЗА УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ (ЦУР):

В заключителния документ на Рио+20 държавите-членки се съгласиха, че ЦУР трябва: - [Връзка](#)

- Да се основават на План 21 и Плана за изпълнение от Йоханесбург; Напълно да спазват всички принципи от Рио; Да са в съответствие с международното право; Да надграждат вече поетите ангажименти.
- Да допринасят за пълното прилагане на резултатите от всички важни срещи на високо равнище в икономическата, социалната и екологичната сфера.
- Да са насочени към приоритетните области за постигане на устойчиво развитие, като се ръководят от заключителния документ.
- Да обхващат и включват по един балансиран начин трите измерения на устойчивото развитие и техните взаимовръзки.
- Да са съгласувани и интегрирани в Дневния ред на ООН за развитието след 2015 г..
- Да не отклоняват фокуса или усилията от постигането на Целите на хилядолетието за развитие.
- Да включват активното участие в процеса на всички заинтересовани страни, в зависимост от конкретната ситуация.

### ГЛОБАЛНИЯТ ДОГОВОР НА ОО

За първи път бе лансиран от Кофи Анан през 2000 г., за „да даде човешко лице на глобализацията“ - има претенциите да е най-мощната инициатива за КСО в света. Компаниите подписват до 10 принципа (единственото задължение е да се отчитат по тях): [Връзка](#)

- Права на човека
- Избягване на съучастие в нарушаване на човешките права
- Свобода на сдружаване и колективно договаряне
- Премахване на всички форми на насилствен и принудителен труд
- Ефективно премахване на детския труд
- Премахване на дискриминацията по отношение на заетостта и професиите
- Принцип на предпазливостта по отношение на предизвикателствата на околната среда
- Насърчаване на по-голяма отговорност към околната среда
- Развитие и разпространение на природосъобразни технологии
- Антикорупционни мерки

**РАЗДЕЛ Г**  
**ДОПЪЛНИТЕЛНА ИНФОРМАЦИЯ**  
**И РЕСУРСИ**

# ДЕФИНИЦИИ

### ОТЧЕТНОСТ

Състояние, при което за решения и дейности се отговаря пред ръководни органи на организацията, пред законовите власти и, по-общо казано, пред заинтересованите страни [ISO 26000]

### КОРПОРАТИВНА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ (КСО)

Според дефиницията на Европейската комисия представлява „отговорността на предприятията за тяхното въздействие върху обществото“ [[ЕК - Връзка](#)]

### ОКОЛНА СРЕДА

Природната среда, в която работи организацията, включваща въздух, вода, почви, природни ресурси, флора, фауна, хора, космоса и техните взаимовръзки [ISO 26000]

### ДЕКЛАРАЦИЯ НА МОТ ЗА ОСНОВНИТЕ ПРИНЦИПИ И ПРАВА В ОБЛАСТТА НА ТРУДА

Приета през 1998 г., Декларацията на МОТ за основните принципи и права в областта на труда е израз на ангажимента от страна на правителствата и организациите на работодателите и работниците за поддържане и защита основните човешки ценности - ценности, които са от жизненоважно значение за нашия социален и икономически живот. Декларацията обхваща четири основни принципа и права в областта на труда. Свобода на сдружаване и ефективно признаване на правото на колективно договаряне; Премахване на всички форми на насилствен или принудителен труд; Ефективно премахване на детския труд; Премахване на дискриминацията в областта на заетостта и професиите - Връзка

### СЪЩЕСТВЕНИ ТЕМ

Теми, които имат пряко или косвено влияние върху способността на организацията да създава, съхранява или подкопава дадена икономическа, екологична и социална ценност за самата себе си, своите заинтересовани страни и обществото като цяло. [G4 на ГИО]

### ПЛАНЕТАРНИ ГРАНИЦИ

През 2009 г. група от 28 международно признати учени идентифицират и количествено определят набор от девет планетарни граници, в рамките на които човечеството може да продължи

успешно да се развива за поколения напред. Преминването на тези граници може да генерира резки или необратими промени в околната среда. Деветте граници включват: изменението на климата; загубата на биологично разнообразие; биогеохимическото равновесие; киселинността на океана; използването на почвите; качеството на сладководните басейни; разрушаването на озоновия слой; атмосферните аерозоли и химическо замърсяване [Rockstrom et al 2009 - A safe operating space for humanity].

### ЗАИНТЕРЕСОВАНА СТРАНА

Индивид или група, които имат интерес от дадено решение или дейност на организацията [ISO 26000]

### МЕЖДУНАРОДНИ РАМКОВИ СПОРАЗУМЕНИЯ (МРС)

Международните (или глобални) рамкови споразумения (МРС) се договарят между дадена мултинационална компания и един или повече от глобалните синдикати. В общия случай чрез тях компанията се ангажира да прилага общи стандарти в своите операции в световен мащаб, но това има последствия и върху веригата на доставки.

### УЧАСТИЕ НА ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ

Действия, предприети за създаване на възможности за диалог между една организация и една или повече от заинтересованите страни, с цел да се осигури достатъчна информираност при вземане на решения от организацията [ISO 26000]

### УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ

Развитие, което отговаря на потребностите на настоящето, без да излага на риск способността на бъдещите поколения да задоволяват своите нужди - Дефиниция на Брунтланд; Рио 1987

### ПРОЗРАЧНОСТ

Откритост за решения и действия, които имат отражение върху обществото, икономиката и околната среда, както и готовност те да се съобщават по ясен, точен, навременен, достоверен и пълен начин [ISO 26000]



**ТРОЕН РЕЗУЛТАТ**

В традиционното счетоводство „резултатът“ (bottom line) означава или „печалба“, или „загуба“, която обикновено се записва на най-долния ред на отчета за приходите и разходите. През последните 50 години еколози и застъпници за социална справедливост се опитват да внесат в общественото съзнание по-широко определение за „резултата“ чрез въвеждане на отчетност на пълните разходи чрез счетоводната рамка на „triple bottom line“, която има три части: социална, екологична и финансова. Те се наричат също и „Трите Р“ от първите букви на думите на английски език - планета, хора и печалба (planet, people, profit).

# ПРАКТИКА ЧРЕЗ ПРИМЕРИ

*Имайте предвид, че следващите материали бяха любезно предоставени от делегати, които присъстваха на обучението през 2014 г. - включването на тези казуси осигури „практика чрез примери“.*

## ГОДИШЕН ОБЗОР НА НАРУШЕНИЯ НА ПРОФСЪЮЗНИТЕ ПРАВА

Международната конфедерация на профсъюзите (МКП) публикува годишен доклад, който документира нарушения от страна на държавните власти, предприятията и военните и полицейски сили както срещу работниците, така и срещу представляващите ги профсъюзи. [\[Връзка\]](#)

## ИТАЛИЯ: МЕЖДУНАРОДНО РАМКОВО СПОРАЗУМЕНИЕ - СПОРАЗУМЕНИЕТО С IMPREGILO

- Третото международно рамково споразумение в Италия бе подписано през 2004 г. между Impregilo, международна компания, която работи в областта на строителството и строителното инженерство, и Международната федерация на работниците в строителството и дървообработващата промишленост (МФРСДП), заедно с трите италиански секторни федерации: Италианската федерация на работниците в дървообработващата промишленост, строителството и свързаните с тях отрасли (Federazione Italiana Lavoratori Legno Edili e Affini, Fillea-Cgil, Италианската федерация на работниците в строителството и свързан (Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini, Filca-Cisl) и Националната федерация на строителството, свързаните с него отрасли и дървообработването (Federazione Nazionale Lavoratori Edili Affini e del Legno, Feneal-Uil).
- В това споразумение се посочва, че групата трябва да спазва конвенциите на МОТ относно детския труд, дискриминацията и условията на труд, както и да осигури заплати, които са „достатъчни за издръжка“. Споразумението предвижда работно време, което е в съответствие с националните закони и колективните трудови договори, свободата всеки да избира дали да работи извънредно, спазване на международните конвенции, отнасящи се до околната среда и използването на непрекъснат професионално обучение. Споразумението предвижда съста-

вянето на екип, състоящ се от един представител на всяка подписала го организация и представители на компанията. Предвижда се провеждане на годишно събрание, на което участниците „оценяват и обсъждат до каква степен е било спазено споразумението.

### Споделено от нашите колеги

- *„Нашият опит от дългогодишното действие на международни рамкови споразумения в случая с италианските мултинационални компании от строителния сектор показва, че те действат по задоволителен начин.*
- *Ние подписахме първото споразумение през 2004 г. с компанията Impregilo (строителния бранш), а на следващата година групата за мониторинг реши да посети строителната площадка в Исландия, където компанията беше спечелила договор за изграждане на язовир и бяха наети хиляди работници.*
  - *Това беше един много полезен опит, при който имахме възможност да сме в контакт с всички работници (от 30 различни етнически групи), да ги интервюираме, да посетим лагерите, където бяха настанени, и да проверим, че МРС се спазва (срещнахме само някои малки проблеми със здравословните и безопасни условия на труд, които бяха коригирани веднага след нашето посещение).*
  - *Нашето посещение беше и повод да се възстанови „социалният диалог“ между местното управление и местния синдикат, който през последните години се провеждал само чрез медиите (вестници, телевизия), поради някакво недо-разумение.*
- *След сливането на две големи италиански мултинационални компании (Salini и Impregilo) миналата година подписахме МРС за новата мултинационална компания и имахме възможността да посетим през ноември миналата година, в лагера на новата мултинационална компания в Катар, работниците, които са заети в работи за изграждане на седем станции на метрото. Няма какво да се каже за стандартите на живот в лагера, които*

бяха доста добри и задоволителни, а също и в други лагери на мултинационалните компании и други страни от ЕС (и също така подписали МРС), ангажирани в изграждането на инфраструктурни обекти за Световното първенство по футбол Катар 2022.

- По време на престоя си в Катар (където е забранена каквато и да било форма на сдружаване в синдикати) имахме възможност да открием, че има фирми, най-вече от Азия, които третираат работниците си (от Непал, Бангладеш, Филипините) като роби (без никакви права на човека или трудови права!!!)
- Подписахме освен това МРС с друга италианска мултинационална компания в циментовия сектор, но засега не сме имали възможност да проверим изпълнението му, като посетим някое от предприятията на компанията в чужбина.

## ИСПАНИЯ

- Федерално становище относно концепцията и процесите на социална отговорност/устойчивост - [връзка](#)
- Испания има **Национален съвет за КСО**, а Федерацията за финансовите и административни служби (COMFIA) членува в него,

## ОБСЕРВАТОРИЯ НА КСО

- Коалиция от 12 организации от различни социални организации, подкрепена от осем университета. През последните 10 години са анализирали качеството на информацията за социалната отговорност, предоставена от компаниите в испанския борсов индекс IBEX 35 - [връзка](#)
- 10-тото издание на доклада „Корпоративна социална отговорност в годишните доклади на дружествата от IBEX35“ - [връзка](#)

## ЛЕЗНИ ДОКУМЕНТИ НА ИСПАНСКИ ЕЗИК

- Презентации/синдикални мандати по КСО/ISR (Конгрес 2012-Конгрес 2008) - [връзка](#)
- Разработване на аналитични доклади методологии CSR. Развитие на анализи за отчетите по КСО - [връзка](#).
- Включване на отчети от синдикатите в отчети по КСО - [връзка](#)
- Промоция на ISR в нашите пенсионни фондове (образцови идеологии, политическо гласуване заедно) - [връзка](#)
- Публикации за ISR (1,2) и участие и разпространение на работата на CWC (Комитет за работнически капитал)
- Препоръки за включване на КСО в колективното трудово договаряне (последен документ за устойчива мобилност.) - [връзка](#)
- Участие в създаването на Държавния съвет по КСО на (CERSE) и натиск за работата му. Активно участие в работни групи по ИНДИКАТОРИТЕ
- Участие в Обсерватория RSC - [връзка](#)
- ТРаботата по въпросите на бизнеса и правата на човека (вж. презентацията) [връзка](#)
- Предложения за измерване на равнопоставеността (#RSequidad report) (вж. UNI ) [връзка](#)

## GDF SUEZ

През юни 2012 г. GDF Suez – базираната във Франция мултинационална компания в енергетиката и комуналните услуги – подписа европейско споразумение за равенството между жените и мъжете с три синдикални федерации с представителност на европейско ниво. Компанията се надява първото по рода си споразумение да има значителен принос за гарантиране на равното заплащане за равен труд на мъжете и жените на всички нива на компанията, увеличаване на процента жени, работещи на постоянни договори, и да осигури на всички работници по-добро равновесие между професионалния и личния живот.

В края на 2010 г. GDF Suez предложи преговори за общоевропейско споразумение за равенството между половете. През февруари 2012 г. преговорите доведоха до проект на споразумение, който след това бе ратифициран от националните синдикати и подписан официално на 5 юни 2012 година. Подписалите от страна на служителите бяха:

## РАЗДЕЛ Г

- новосформираният синдикат на ниво EC industriAll(EU12050711);
- Европейската федерация на профсъюзите в обществените услуги (EPSU);
- CEC European Managers (CEC);
- членовете на специалната преговаряща група.

За повече информация - [Връзка](#)

### ПОДХОД „ОТДОЛУ НАГОРЕ“ ЗА СЪЗДАВАНЕ НА НОВ УПРАВЛЕНСКИ МОДЕЛ

За да се илюстрира модела „отдолу-нагоре“:

- Определяне на КСО като „стандартна“ точка от дневния ред на всеки тримесечен (вътрешен) съвет на компанията/национален съвет/еквивалентно събитие... осигурява, че КСО ще бъде по-„видима“ и дава възможност да се поставят въпроси директно към изпълнителния директор
- Създаване на съвместни тримесечни срещи между синдиката/ръководството по въпросите на КСО, по-рано от провеждането на гореспоменатия съвет, за да се обсъдят и да се постигне договореност по темите/обхвата/съдържанието, което да се докладва пред официалния съвет на компанията (т.е. да се работи съвместно/в сътрудничество на принципа „без изненади“, дори ако страните успеят само да се „съгласят, че не са съгласни помежду си“!)
- Тази среща/форум постепенно се превръща в по-ориентиран към бъдещето форум, като включва графици на ключови бизнес срещи/събития, които биха могли да доведат до съдържание, подходящо за включване в годишния доклад за преглед (т.е. дава възможност редовно да се събира портфейл от информация през цялата година за потенциално включване в годишния доклад, създаван от ръководството на компанията)
  - Активно идентифициране на теми/проекти, които са в синхрон с „членовете“ на Споразумението за КСО, подлежащи на мониторинг през цялата година (в предишни години често се споделяше че темите / събития / дейности са били идентифицирани и ретроспективно „нагаждани“ в категории за КСО, вместо подобрения в КСО да бъдат водещият фактор
  - Насърчаване на ръководството да приеме, че като организация за обучение, докладът трябва да бъде „балансиран“ и да съдържа както „успехи“, така и „провали“, или по-скоро възможности за по-нататъшно усъвършенстване.
- Съвместно обсъждане и договаряне на „най-важните 3“ и др. области за успех в резюмето на британския доклад, за да се доведе до знанието на управлението на компанията-майка
- Създаване на поредица от конкретни съвместни срещи синдикати/ръководство във Великобритания, за да се извърши преглед на годишния доклад, с възможността да оспорят дадени точки, да се постигне съгласие за промени, така че представителите на синдикатите да имат възможност за изпълнение на своята роля за „мониторинг и контрол на спазването“.
- Осигурете представителство на синдикатите във всеки ръководен от компанията и свързан с КСО орган на заинтересовани органи (напр. специална група за устойчивост, в която е предвидено участие на трима основни, посочени/поканени извън компанията заинтересованите страни), които да имат пряк принос към дискусиите
- Обръщайки поглед към бъдещето, ние сме идентифицирали пет ключови области, които се нуждаят от подобрение: -
  - Комуникацията като цяло ... все още е лоша и се води основно по дневния ред за устойчивост
  - следващата стъпка в еволюцията на форума на синдикатите/ръководството на компанията във Великобритания е да се подчертаят определени бъдещи дейности чрез един прост набор от „червени/жълти/зелени“ индикатори.
  - да се лобира пред управлението на Групата при срещи на Бюрото за КСО (синдикално представителство от всяка страна или дъщерно дружество) за преведени версии на годишните доклади на всяко друго дъщерно предприятие, за директна „междуфирмена“ видимост на дейностите и проблемите, свързани с КСО, на всяко дъщерно предприятие, за да се подобри по-широкото разбиране, потенциалните синергии и разлики
  - да се лобира пред управлението на Групата при срещи на Бюрото за КСО за участие на синдикатите в процесите на редакция на създавания от Групата годишен доклад за КСО от отделните доклади на дъщерни предприятия (няма прозрачност и участие в този ключов процес)
  - създаване на малък брой работни групи за разглеждане на потенциални подобрения в Споразумението за КСО, които да се разгледат от по-широка група подписали го страни (да се развие съществуващото споразумение, за да се вземат предвид новите / ревизирани стандарти)

## НАЙ-ДОБРИ ПРАКТИКИ ЗА КСО В ИТАЛИЯ

### 1) Cariparma (банков сектор)

В Cariparma преди три години беше създадена Комисията по въпросите на корпоративната социална отговорност, съставена от представители на работниците и на ръководството. През октомври 2014 г. компанията реши да ангажира активно синдикатите и други заинтересовани страни в подготовката на изготвяния социален доклад, като проведе с тях интервюта с помощта на външен консултант. Това искане е резултат от решението на Cariparma да прилага новите насоки G4 на Глобалната инициатива за отчетност за изготвянето на отчети за устойчивостта. Има три основни въпроса, върху които Cariparma възнамерява да съсредоточи вниманието си в своя социален доклад, със съдействието на заинтересованите страни: 1) засилване на социалната отговорност на Комисията; 2) благосъстоянието на фирмата да е свързана с нуждите на семейството във връзка с работата; 3) изслушване на исканията на работниците и служителите. По-конкретно новият социален доклад ще разгледа: устойчивата мобилност; управление на бизнес климата, което ще включва търговския натиск и критичността на непълното работно време; психологическа помощ на служителите чрез фокус групи; равновесие между професионален и личен живот; управление на многообразието; споделени ценности.

### 2) Luxottica (производство на очила)

На 31 май 2013 г. Групата Luxottica и синдикатите CGIL, CISL и UIL подписаха споразумение, което гласи, че корпоративната система за социални грижи трябва да се управлява съвместно от синдикатите и бизнеса чрез управленските органи, които вземат решения за финансовото планиране, програмите за управление и оценка на тяхната ефективност. Споразумението определя - това е записано в текста - „нов модел на индустриални отношения, по-отзивчиви към реалните условия на конкурентоспособността на Luxottica и реалните потребности на работниците и техните семейства“. Подкрепа за младите хора, здравеопазване, изслушване и консултиране, солидарност чрез микрокредити са четирите въпроса, върху които през следващите години ще се концентрира социалната дейност на Luxottica. Специално за младите хора споразумението предвижда насърчаване на програми за образователно и професионално ориентиране, удвояване на отпусканите стипен-

дии, мерки срещу преждевременното напускане на училище и подкрепа за образованието чрез предложения за платени стажове.

## ГЛОБАЛНО РАМКОВО СПОРАЗУМЕНИЕ МЕЖДУ ГЛОБАЛНИЯ СИНДИКАТ INDUSTRIALL И INDITEX

Глобалното рамково споразумение (ГРС) между Глобалния синдикат IndustriALL и най-големия в света търговец на дребно за модни стоки, Inditex, се използва като модел за успешен ГРС за целия сектор на производство и търговия с дрехи. Споразумението е подписано през 2007 г. и помогна да се възстановят на работа работници, изгонени заради това, че са синдикални активисти, да се повишат заплатите и да се насърчи свободата на сдружаване в страните, където синдикалното членство традиционно е слабо застъпено.

Съвместното споразумение има за цел да осигури ефективното прилагане на международните трудови стандарти по цялата верига на доставчици на Inditex, включително за работни места, които не са представени от синдикатите IndustriALL. Това означава също, че IndustriALL е призната от Inditex като глобален синдикален представител на работниците в нейните ангажименти за корпоративна социална отговорност (КСО).

Като пряк резултат от ГРС в Кодекса за поведение на Inditex бе въведена концепцията за „заплата, достатъчна за препитание“.

Основополагащото споразумение между Глобалния синдикат IndustriALL и Inditex, което беше подновено през 2014 г., е първото по рода си, което обхваща веригата за доставки в търговията на дребно. В него се подчертава, че свободата на сдружаване и правото на колективно договаряне играят централна роля в устойчивата веригата на доставки, тъй като те дават на работниците механизми за контрол и ефективно търсене на техните права на работното място. Съгласно ГРС, което първоначално бе подписано с предшественика на IndustriALL - Международната федерация на работниците в текстилната, шивашката и кожарска индустрия от 2007 г., Inditex признава IndustriALL като глобалния си синдикален партньор. Двете страни се задължават да си сътрудничат, за да се гарантира устойчивото и дългосрочно спазване на всички международни трудови стандарти в дейностите на Inditex, включително на неговите доставчици. Кодексът за поведение

на външни производители и доставчици, изготвен от Inditex, е в основата на споразумението, което забранява принудителния труд, детски труд, дискриминацията и грубо и нечовешко отношение по цялата верига на доставки на Inditex. Предвижда се също изплащане на достатъчна за препитание заплата за стандартна работна седмица, ограничения за работното време, здравословни и безопасни работни места, редовна заетост и изострено внимание към въпроси, свързани с околната среда. Условието на споразумението се прилагат еднакво за преки доставчици, изпълнители и подизпълнители, включително надомни работници. Подизпълнители не се допускат право без предварителното писмено съгласие на Inditex, като доставчици, на които е разрешено да сключват договори с подизпълнители, отговарят за спазването на тези изисквания от новопривлечени подизпълнители. Признавайки ролята на организирания труд и колективното договаряне, Inditex и IndustriALL ще подлагат на постоянен контрол промените в тази област във веригата на доставки на Inditex и ще си сътрудничат в намирането на решения, когато се установят проблеми, включително сътрудничество по програми за обучение на ръководството и работниците. За да улесни този постоянен контрол, Inditex ще предоставя на IndustriALL съответната информация по своята верига на доставки, като Inditex и IndustriALL съвместно ще разработят политики и програми за обучение, насърчаващи спазването на изискванията. Прилагането на споразумението ще се преразглежда ежегодно от шестчленна група, излъчена съвместно от Inditex и IndustriALL.

### ЗА ДОПЪЛНИТЕЛНА ИНФОРМАЦИЯ ВИЖТЕ ТУК

- <http://www.industrial-union.org/special-report-inditex-and-industrial-global-union-getting-results-from-a-global-framework>
- <http://www.industrial-union.org/inditex>
- [http://static.inditex.com/annual\\_report/en/Challengesandperspectives/4FrameworkAgreementwithIndustriALL.html](http://static.inditex.com/annual_report/en/Challengesandperspectives/4FrameworkAgreementwithIndustriALL.html)

**ДОПЪЛНЕНИЯ ОТ НАЦИОНАЛНИ КОНФЕДЕРАЦИИ**

**ДОПЪЛНЕНИЯ ОТ НАЦИОНАЛНИ КОНФЕДЕРАЦИИ**







European Trade Union Confederation  
Confédération européenne des syndicats

Boulevard du roi Albert II, 5  
B 1210 Bruxelles  
Tel + 32 2 224 04 11  
[etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org)  
[www.etuc.org](http://www.etuc.org)