

# ZESTAW NARZĘDZI EKZZ DOTYCZĄCYCH SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW



Raport został opracowany przez Jima Ormonda (Article 13) pod nadzorem Patricka Itscherta (zastępcy sekretarza generalnego EKZZ) i Juliane Bir (doradcy politycznego EKZZ).



Projekt europejskich partnerów społecznych współfinansowany przez Komisję Europejską

# INFORMACJE NA TEMAT NINIEJSZEGO ZESTAWU NARZĘDZI

## KONTEKST:

W latach 2012–2013 Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (EKZZ) prowadziła projekt poświęcony społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (CSR) wspierany przez Komisję Europejską. W projekcie tym omówiono nowe praktyki z zakresu społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, wdrażane od 2006 roku przez organizacje stowarzyszone z EKZZ. Na jego podstawie określono również priorytety dla związków zawodowych na kolejne lata, zwłaszcza w kontekście odnowionej strategii unijnej.

Na konferencji podsumowującej podkreślono również pilną potrzebę przeszkolenia działaczy związkowych w zakresie narzędzi, zasad, instrumentów i regulacji dotyczących CSR, obowiązujących w Europie jak i na całym świecie. W ramach odpowiedzi na to zapotrzebowanie w 2014 roku EKZZ wdrożyła program obejmujący

- Przygotowanie i przeprowadzenie dwudniowej sesji szkoleniowej dla 21 delegatów na temat przejrzystości i sprawozdawczości w zakresie CSR
- Przygotowanie i przeprowadzenie dwudniowej sesji szkoleniowej dla 31 delegatów na temat standardów CSR
- Opracowanie praktycznego zestawu narzędzi, podsumowującego wiadomości i rezultaty z tych dwóch (2-dniowych) programów szkoleniowych i uzupełnione o dodatkowe opinie delegatów – niniejszy dokument

## CEL NINIEJSZEGO ZESTAWU NARZĘDZI:

Udostępnienie organizacjom członkowskim (zwłaszcza trenerom, krajowym ekspertom i koordynatorom ERZ) w celu zapewnienia wsparcia działaczom związkowym w zakresie narzędzi, zasad i regulacji dotyczących CSR, obowiązujących w Europie jak i na całym świecie

- **Część A:** Wprowadzenie do tematu społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw oraz strategii Komisji Europejskiej w zakresie CSR na lata 2011–2014 wraz z omówieniem, w jaki sposób związki zawodowe mogą wykorzystać rosnące znaczenie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw w ramach dialogu społecznego (dostępna jest lista kontrolna w celu zweryfikowania swojej organizacji)
- **Część B:** Omówienie kwestii przejrzystości i ujawniania informacji – wyjaśnienie, w jaki sposób organizacja mierzy i raportuje wpływ oraz wyniki swojej działalności – łącznie ze wskazówkami, na co związki zawodowe powinny zwracać uwagę w sprawozdaniach w zakresie CSR.
- **Część C:** Podsumowanie głównych standardów społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw: w tym zakresie, zarządzania oraz możliwych sposobów ich wykorzystania przez związki zawodowe. Omówiono wytyczne ONZ dotyczące praw człowieka, wytyczne OECD, Trójstronną deklarację Międzynarodowej Organizacji Pracy, normę ISO 26000 oraz Globalną Inicjatywę Sprawozdawczą.
- **Część D:** Zbiór dodatkowych informacji takich jak przydatne definicje oraz obowiązujące dobre praktyki.

# SPIS TREŚCI

## Część A: Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw (CSR) i ruch związkowy

Pojęcie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (CSR) .....	4
CSR a dialog społeczny .....	6
„Odnowiona strategia UE na lata 2011–2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw” .....	8
Rola związków zawodowych w zakresie transponowania strategii .....	10
NARZĘDZIE: Na co zwracać uwagę (i gdzie) podczas prowadzenia negocjacji dotyczących dyrektywy/strategii CSR i dialogu społecznego? .....	11

## Część B: Przejrzystość i ujawnianie informacji

Dyrektywa UE ws. ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności .....	16
Ujawnianie/raportowanie najważniejszych informacji (istotność) .....	18
Mierzenie i raportowanie wpływu .....	19
NARZĘDZIE: Lista kontrolna do weryfikacji sprawozdania w zakresie CSR .....	21

## Część C: Standardy CSR

Pojęcie standardu .....	24
Oceniając standard, należy wziąć pod uwagę pięć kluczowych obszarów .....	25
Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka .....	26
Korzystanie z wytycznych ONZ dotyczących praw człowieka Mocne i słabe strony (do dalszego przeglądu) .....	28
Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych .....	30
Korzystanie z wytycznych OECD .....	32
Deklaracja Trójstronna MOP .....	34
Wykorzystanie deklaracji trójstronnej MOP .....	35
ISO 26000 .....	36
Korzystanie z normy ISO 26000 .....	37
Globalna Inicjatywa Sprawozdawcza (GIS) .....	39
Wykorzystanie wytycznych GIS .....	40
Inne standardy .....	42

## Część D: Dodatkowe informacje i zasoby

Definicje .....	44
Przykładowe praktyki .....	45

# CZĘŚĆ A

## **SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW (CSR) I RUCH ZWIĄZKOWY**

W TEJ CZĘŚCI ZAMIESZCZONO WPROWADZENIE DO TEMATU SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW ORAZ STRATEGII KOMISJI EUROPEJSKIEJ W ZAKRESIE CSR NA LATA 2011-2014 WRAZ Z OMÓWIENIEM, W JAKI SPOSÓB ZWIĄZKI ZAWODOWE MOGĄ WYKORZYSTAĆ ROSNĄCE ZNACZENIE SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW W RAMACH DIALOGU SPOŁECZNEGO (DOSTĘPNA JEST LISTA KONTROLNA W CELU ZWERYFIKOWANIA SWOJEJ ORGANIZACJI).

## POJĘCIE SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW (CSR)

Nie istnieje jedna, uniwersalna interpretacja pojęcia społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw. W 2011 roku Komisja Europejska zdefiniowała CSR jako „odpowiedzialność przedsiębiorstw za ich wpływ na społeczeństwo”. Powyższa definicja jest zgodna z powszechnym rozumieniem słowa „odpowiedzialność”. Jeśli ponosimy za coś odpowiedzialność, jesteśmy rozliczani z konsekwencji naszych działań. W społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw chodzi więc o to, w jaki sposób przedsiębiorstwo reaguje na skutki wywierane na społeczeństwo. Do tych skutków zaliczają się między innymi działania wpływające na środowisko i ludzi. Wśród kwestii podlegających ocenie w zakresie odpowiedzialności społecznej są m.in. takie zagadnienia jak wpływ działalności przedsiębiorstwa na prawa człowieka, pracowników, praworządność, społeczność i środowisko.

Działacze związkowi z entuzjazmem przyjęli nową definicję zaproponowaną przez Unię Europejską, ponieważ koryguje ona niektóre bardzo złe koncepcje promowane w imię społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw. CSR nie jest „kwestią dobrowolną” i nie można jej postrzegać w kategoriach „działań wykraczających poza wymogi prawne”. Nie można z góry zakładać, że prawo jest przestrzegane. Przypadki łamania prawa przez przedsiębiorstwa mogą mieć miejsce we wszystkich krajach, a gdy do nich dochodzi, można je uznać za przykład braku odpowiedzialności wobec społeczeństwa. Niektóre obowiązki nie wynikają z wymogów prawnych, lecz mimo to zawsze mają zastosowanie do przedsiębiorstw. Przedsiębiorstwa mają na przykład obowiązek przestrzegać międzynarodowych praw człowieka, nawet w tych krajach, gdzie nie są one chronione przez rządowe regulacje.

CSR ma na celu sprawić, aby odpowiedzialne postępowanie było wpisane w codzienną działalność biznesową. Działań filantropijnych lub dobroczynnych nie można traktować jako równoważących zachowania mające negatywny wpływ na innych.

### Kim są zainteresowane strony?

Zainteresowane strony to osoby lub organizacje, których interesy mogłyby zostać naruszone przez postępowanie przedsiębiorstwa. Czasem używa się również sformułowania „interesariusz”. Pracowników, a także

inne zatrudnione osoby, których praca lub jej warunki mogłyby zostać naruszone przez przedsiębiorstwo, również można uznać za zainteresowane strony takiego przedsiębiorstwa. Zainteresowanymi stronami mogą być także związki zawodowe określonych przedsiębiorstw, a nawet całe branże.

Istnieje kilka ważnych kwestii dotyczących „zainteresowanych stron”, o których należy pamiętać. Po pierwsze, jest to określenie relatywne: osobę lub organizację można uznać za zainteresowaną stronę tylko w sytuacji, gdy jej interesy mogą zostać naruszone. Po drugie, nie wszystkie zainteresowane strony są sobie równe. Niektóre interesy są ważniejsze od innych. Po trzecie, nie wszystkie strony muszą być zainteresowane powodzeniem przedsiębiorstwa. Mogą one nie być w żaden sposób związane z przedsiębiorstwem, które wywiera na nich negatywny wpływ. Wreszcie nie wszystkie zainteresowane strony zdają sobie sprawę z tego, że nimi są. Ich interesy mogą być naruszane, a oni mogą nie być tego świadomi.

### Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw a zrównoważony rozwój

Koncepcja zrównoważonego rozwoju jest ściśle związana ze społeczną odpowiedzialnością przedsiębiorstw, ponieważ jest to inny sposób wyrażania szeroko rozumianego interesu społecznego. W tym ujęciu negatywny wpływ przedsiębiorstwa na społeczeństwo może być utożsamiany z negatywnym wpływem na zrównoważony rozwój. Nie należy jednak stawiać znaku równości między zrównoważonym rozwojem a stabilnością lub efektywnością przedsiębiorstwa.

### DLACZEGO CSR MA TAK DUŻE ZNACZENIE?

Odpowiedzialne zachowanie leży w długoterminowym interesie przedsiębiorstw, ponieważ w erze rosnącej globalnej świadomości konsumenckiej takie postępowanie poprawia wizerunek publiczny i przyciąga nowych klientów. CSR można wykorzystać także w charakterze narzędzia służącego do zrozumienia najważniejszych kwestii z punktu widzenia zainteresowanych stron oraz priorytetów biznesowych w ramach procesu oceny przyszłego ryzyka (i okazji).

Z drugiej strony program działań w ramach społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw często postrzegane jest jako „ukierunkowany na przedsiębiorstwa”, przy czym ostatnio szczególny nacisk kładzie się na takie kwestie jak „stabilność przedsiębiorstwa” i „zrównoważony rozwój”, co umniejsza znaczenie kwestii *odpowiedzialności przedsiębiorstw za ich wpływ na społeczeństwo* (według definicji KE). Ponadto, wraz ze wzrostem działań w zakresie CSR podejmowanych z inicjatywy przedsiębiorstw, istnieją obawy, że przyszłe dyskusje na ten temat zostaną zdominowane przez firmy, które będą decydowały o tym, co jest ważne bez przeprowadzenia pełnej debaty.

- promowaniu równości płci;
- utrzymywaniu dobrych stosunków między pracodawcą a pracownikami, łącznie z wyszukiwaniem sposobów współpracy z partnerami społecznymi, zwłaszcza w zakresie usprawniania dialogu społecznego, restrukturyzacji, przewidywania zmian i zarządzania nimi;
- polepszaniu jakości pracy w całym łańcuchu dostaw;
- poszanowaniu praw i wspieraniu zatrudnienia grup szczególnie wrażliwych, takich jak młodzież, osoby niepełnosprawne i imigranci.

Biorąc pod uwagę powyższe, EKZZ zaleca co następuje:

1. Działania na rzecz CSR wymagają stałego zaangażowania – nie można tego traktować jak ćwiczenia z zakresu PR
2. CSR nie może być traktowane jako sposób na uniknięcie dialogu z pracownikami zrzeszonymi w związkach zawodowych ani jako alternatywa dla prawa pracy i rokowań zbiorowych. CSR nie zastępuje dialogu społecznego, lecz go wzbogaca i uzupełnia.
3. Z punktu widzenia pracowników nadrzędnym aspektem CSR musi być jakość stosunków między pracodawcą a pracownikami w przedsiębiorstwie. Sprzecznnością samą w sobie byłoby postrzeganie jako „społecznie odpowiedzialnego” takiego przedsiębiorstwa, które nie szanuje praw pracowniczych lub nie przestrzega układu zbiorowego pracy. By firma mogła się publicznie ogłosić „odpowiedzialną”, musi najpierw zadbać o wewnętrzne stosowanie najwyższych standardów.
4. Związki zawodowe muszą podkreślać, że zaangażowanie w działania CSR pozwala usuwać negatywne skutki działalności korporacji międzynarodowych i MŚP na całym świecie.

Z punktu widzenia EKZZ odpowiedzialne praktyki biznesowe polegają na:

- szanowaniu pracowniczych praw człowieka, w tym prawa do zakładania związków zawodowych lub dołączania do nich, uczestniczenia w rokowaniach zbiorowych i strajkach;
- promowaniu partycypacji pracowników poprzez uczestnictwo w rzeczywistych procedurach informowania i konsultowania, w tym w ramach europejskich rad zakładowych i zarządów spółek europejskich;
- rozwijaniu umiejętności zawodowych i szkoleniu pracowników przez całe życie;
- przestrzeganiu przepisów BHP, promowaniu wysokich standardów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosowaniu działań zapobiegawczych w obrębie całego łańcucha dostaw;

# CSR A DIALOG SPOŁECZNY

Na poziomie unijnym dialog społeczny jest procesem negocjacyjnym, w ramach którego pracownicy i pracodawcy uzgadniają warunki współpracy w zakresie kształtowania polityk i działań. Na podstawie Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Art. 154–155) europejski dialog społeczny stanowi fundament europejskiego modelu społecznego. Obejmuje on dyskusje, negocjacje oraz działania podejmowane wspólnie przez europejskich partnerów społecznych.

W rozumieniu Międzynarodowej Organizacji Pracy w ramach dialogu społecznego mieszczą się wszelkie rodzaje negocjacji, konsultacji oraz wymiany informacji między przedstawicielami rządów, pracodawców i pracowników w sprawach będących przedmiotem wspólnego zainteresowania, dotyczących polityki gospodarczej i społecznej. Dialog społeczny jest najlepszym narzędziem do promowania poprawy warunków życia i pracy oraz większej sprawiedliwości społecznej. Jest on również instrumentem, który może zostać wykorzystany do poprawy zarządzania w wielu obszarach. Dialog społeczny jest ważnym elementem każdego działania zmierzającego do poprawy produktywności i wydajności przedsiębiorstw i całych sektorów, a także do stworzenia bardziej sprawiedliwej i wydajnej gospodarki. Przyczynia się on zatem do zwiększenia stabilności i równości w społeczeństwie. [\[Link\]](#)

Należy zwrócić uwagę, że CSR nie zastępuje dialogu społecznego ani organizacyjnych wymogów prawnych, lecz przyczynia się do tego dialogu

i uzupełnia go. Nowoczesne i skuteczne strategie na rzecz CSR opracowywane są także w ramach ponadnarodowych porozumień przedsiębiorstw, zawieranych między przedsiębiorstwami a ogólnosiwiatowymi/europejskimi organizacjami pracowniczymi. CSR jest zatem potencjalnym mechanizmem, którego związki zawodowe i organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą użyć do rozpoznawania problemów, wywierania nacisków na poprawę warunków oraz konstruktywnej współpracy z przedsiębiorstwami w zakresie tworzenia nowych rozwiązań. Jednakże wśród ruchów związkowych rozpowszechnienie koncepcji CSR wywołało mieszane reakcje w związku z dążeniami środowisk biznesowych do zdefiniowania na nowo roli przedsiębiorstwa w społeczeństwie.

## OPINIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH NA TEMAT SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW

„Czy społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw (CSR) jest tym przysłowiowym listkiem figowym, który przykrywa cały szereg złych praktyk, działaniem marketingowym, przykładem prywatyzacji prawa, sposobem na osłabienie siły związków... czy też przeciwnie, narzędziem sprzyjającym postępowi społecznemu i lepszej ochronie środowiska, w przypadku których obowiązujące standardy, przepisy, stosunki pracy i dialog społeczny niewystarczająco promują rozwój?” [EKZZ 2013]



Standaryzacja staje się coraz bardziej prywatna i **obejmuje obszary, które kiedyś były przedmiotem dialogu społecznego**

Związki zawodowe mogą kreować strategię na rzecz CSR

CSR stanowi zagrożenie, ponieważ oddaje jeszcze więcej władzy i kompetencji w ręce menedżerów.

**Obowiązkowa sprawozdawczość** jest kluczowa

CSR jest sposobem na obejście rokowań zbiorowych

CSR nie może zastąpić **zobowiązań** prawnych

Związki powinny mieć możliwość **monitorowania zobowiązań**, tak by CSR stało się przedmiotem dialogu społecznego

Związki nie mają uprawnień ani możliwości potrzebnych do **wpływu na kształt strategii CSR**

Kręcimy się w kółko, próbując zrozumieć, do czego dąży przedsiębiorstwo

Najważniejsze jest zapewnienie **wdrożenia standardów MOP** w kontekście zasad CSR

Wizja **dobrowolnego przyjęcia obowiązków** przez przedsiębiorstwa jest iluzoryczna

Wiele organizacji opracowało polityki, które **sprawiają tylko dobre wrażenie i są w dużej mierze zhierarchizowane**, a często nie są wpisane w strukturę organizacji.

Przedsiębiorstwa na nowo określają swoje priorytety, a **związki zawodowe zostały wykluczone z tych dyskusji**

Dobrowolnie przyjmowane strategię mogą być skuteczne, pod warunkiem że **związki zaangażowane będą w nie zaangażowane**

„CSR jest narzędziem umożliwiającym postęp i nie zastępuje zobowiązań prawnych ani układów zbiorowych” (CGSLB/ACLVB - CSC/ACV)

„Koncepcja CSR przesunęła się w stronę głównego nurtu. Obecnie przedstawiciele środowisk biznesowych nie mogą już tak łatwo stwierdzić (a przynajmniej nie publicznie!), że ich odpowiedzialność jest ograniczona do akcjonariuszy... Mimo to na tle chóru doradców, audytorów, różnych organizacji pozarządowych, organizacji na rzecz ochrony środowiska i urzędników (którzy uważają, że wszystko jest w porządku, jeżeli tylko firma jest szwedzka lub europejska) związkom zawodowym trudno jest się przebić” **LO, Szwedzka Konfederacja Związków Zawodowych**

# „ODNOWIONA STRATEGIA UE NA LATA 2011–2014 DOTYCZĄCA SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW”

## KONTEKST POLITYCZNY:

W 2011 roku Komisja Europejska opublikowała dokument pod tytułem „Odnowiona strategia UE na lata 2011-2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw”. W dokumencie tym zawarto

- nową definicję CSR: „odpowiedzialność przedsiębiorstw za ich wpływ na społeczeństwo”;
- wezwanie przedsiębiorstw do przestrzegania stosownych przepisów;
- stwierdzenie, że układy zbiorowe pomiędzy partnerami społecznymi są warunkiem wstępnym wypełniania zobowiązań wynikających z tej odpowiedzialności;
- stwierdzenie, że „CSR przyczynia się do dialogu społecznego i uzupełnia go”.

Strategia ta kładzie szczególny nacisk na zasady i wytyczne uznane na szczeblu międzynarodowym (a także na prowadzenie lobbingu w tych kwestiach wśród europejskich przedsiębiorstw i państw członkowskich), w tym [szczegółowe informacje na temat tych zasad, standardów i wytycznych znajdują się na stroni 17]

- wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych;
- dziesięć zasad inicjatywy ONZ „Global Compact”;
- wytyczne zawarte w normie ISO 26000 dotyczącej odpowiedzialności społecznej;
- Trójstronna deklaracja zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej Międzynarodowej Organizacji Pracy;
- wytyczne Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczące biznesu i praw człowieka.

Ponadto program działań na lata 2011–2014 (pozycja 4) zakłada dodatkowe możliwości wzmocnienia zobowiązań przedsiębiorstw wielonarodowych do przestrzegania norm pracy, przy czym priorytetowe

znaczenie mają tutaj strategie sektorowe i odpowiedzialne praktyki w obrębie całego łańcucha dostaw.

## OPINIA EKZZ

1. W kontekście kryzysu finansowego, gospodarczego i społecznego, a także dominacji neoliberalnej polityki i ostrej konkurencji, istnieją uzasadnione obawy co do tego, że coraz więcej europejskich przedsiębiorstw będzie postrzegało CSR w kategoriach „luksusu” i nie będzie zbyt dbać o takie kwestie jak prawa człowieka, normy pracy i ochrona środowiska. **Nie ulega wątpliwości, że w wielu obszarach trzeba zastosować konkretne/prawnie wiążące środki**<sup>1</sup>.
2. Mimo że w praktyce Komisja Europejska za równie istotne uznaje zarówno wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, Trójstronną deklarację zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej Międzynarodowej Organizacji Pracy, Deklarację dotyczącą przedsiębiorstw wielonarodowych Międzynarodowej Organizacji Pracy, jak i zasady „Global Compact” (te zasady to bardziej deklaracja intencji niż rzeczywista próba promowania CSR) – **należy odpowiednio zweryfikować hierarchię tych zbiorów zasad**.
3. Doprecyzowanie kwestii „bezpośrednich i pośrednich” obowiązków firm w definicji CSR, w tym kwestii outsourcingu, byłoby bardzo wskazane.

<sup>1</sup> Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka zostały opracowane przez specjalnego przedstawiciela ONZ ds. biznesu i praw człowieka, profesora Johna Ruggiego, i przyjęte przez Radę Praw Człowieka ONZ w czerwcu 2011 roku.

4. Komisja zamierza utworzyć platformy CSR w poszczególnych sektorach oraz wprowadzić europejski program nagród dla partnerstw CSR, ale nie precyzuje, w jaki sposób chce wdrożyć te plany (czy też zaangażować w nie związki zawodowe).
5. W kontekście przewidzianego na 2012 rok zastosowania dyrektywy o nieuczciwych praktykach handlowych nie wspomina się o kwestiach społecznych.
6. W rozdziale zatytułowanym „Zamówienia publiczne” istnieją rozbieżności między kwestiami środowiskowymi i społecznymi. W ramach przeglądu dwóch dyrektyw w sprawie zamówień publicznych w 2011 roku należy zwrócić szczególną uwagę na **lepszą integrację kwestii społecznych i środowiskowych z polityką w zakresie zamówień publicznych.**
7. Komunikat nie wspomina o żadnych możliwych zmianach w składzie Związku Przedsiębiorców.
8. **Nie wystarczy poprosić przedsiębiorstw o to, aby postępowały w sposób odpowiedzialny – potrzebne są konkretne/prawnie wiążące środki.**

# ROLA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W ZAKRESIE TRANSPONOWANIA STRATEGII

Po zidentyfikowaniu potencjalnych słabych stron CSR, działania w tym zakresie mogą stworzyć cenne szanse dla związków zawodowych w ramach ciągłego dialogu społecznego. Związki zawodowe mogą odegrać istotną rolę w transponowaniu strategii unijnej, w tym poprzez:

## DIALOG SPOŁECZNY/ZAANGAŻOWANIE ZAINTERESOWANYCH STRON

- CSR – czyli sposób, w jaki przedsiębiorstwo identyfikuje i reaguje na wpływ swojej działalności na społeczeństwo – powinien być przedmiotem dialogu społecznego.
- Polityki i działania biznesowe w zakresie CSR nie mogą być traktowane jak coś, co zastępuje stosunki między pracodawcami a pracownikami lub rokowania zbiorowe. Jest to temat drugorzędny wobec reprezentacji związkowej na potrzeby rokowań zbiorowych.
- Polityki i działania w zakresie CSR mogą pomóc przedsiębiorstwom w wypełnianiu ich zobowiązań prawnych.

*„Musimy nieustannie podkreślać, że pracowników i ich przedstawicieli nie można utożsamiać z innymi zainteresowanymi stronami, ponieważ stanowią oni część przedsiębiorstwa. Związki odgrywają zatem szczególną rolę w kwestiach związanych z CSR. Z innymi zainteresowanymi stronami mogą być prowadzone dyskusje i konsultacje, można przygotowywać dla nich raporty, ale nie prowadzi się z nimi negocjacji takich jak w przypadku rokowań zbiorowych”. CGIL-CISL-UIL, Włochy*

## SPRAWOZDAWCZOŚĆ

- Sprawozdawczość w zakresie CSR może zwiększyć przejrzystość w obrębie globalnych łańcuchów dostaw
- Sprawozdania CSR muszą uwzględniać następujące aspekty:
  - warunki pracy i zatrudnienia w całym przedsiębiorstwie, a także szczegółową analizę warunków pracy w obrębie łańcucha dostaw oraz stosunków biznesowych;
  - możliwości partycypacji pracowników: procedury informowania,

konsultowania i partycypacji;

- działania podejmowane w celu wspierania zatrudnienia osób pochodzących z grup w niekorzystnej sytuacji;
- działania podejmowane w celu promowania równowagi między życiem zawodowym a osobistym.

## WDROŻENIE

- Najlepszym sposobem na zwiększenie świadomości i zaangażowania jest **włączenie pracowników w firmowe działania i polityki na rzecz CSR**.
- Aby upewnić się, że deklaracje w zakresie CSR przekładają się na rzeczywiste działania i mają zastosowanie w całym przedsiębiorstwie oraz łańcuchu dostaw, warto ustanowić sieć łączącą międzynarodowe federacje i konfederacje z lokalnymi związkami zawodowymi.

*„W celu zapewnienia wiarygodności i skuteczności stosowania narzędzi CSR (takich jak karta, umowy ramowe, sprawozdania itp.) muszą im towarzyszyć mechanizmy kontroli, weryfikacja oraz odpowiednie zasoby. Niezbędne jest dysponowanie odpowiednimi zasobami pozwalającymi zrozumieć i monitorować zobowiązania kierownictwa przedsiębiorstwa. EPSU*

## PRZESTRZEGANIE ZOBOWIĄZAŃ I MONITOROWANIE

- Związki zawodowe mogą odgrywać w tej kwestii istotną rolę i skutecznie monitorować wdrażanie strategii na rzecz CSR, np. poprzez uczestnictwo w audytach pracy.
- Jako zainteresowane strony, związki zawodowe mają także kluczowe znaczenie w procesie opracowywania, zatwierdzania i wdrażania strategii na rzecz CSR.

*Najsukuteczniejszy system monitorowania i rozpatrywania ewentualnych skarg zapewnia obecność związków zawodowych”.*

*J. Ruggie (specjalny przedstawiciel ONZ, listopad 2009 r., Sztokholm)*

# NARZĘDZIE: NA CO ZWRACAĆ UWAGĘ (I GDZIE) PODCZAS PROWADZENIA NEGOCJACJI DOTYCZĄCYCH DYREKTYWY/STRATEGII CSR I DIALOGU SPOŁECZNEGO?

## Kontekst:

Na całym świecie organizacje publiczne i prywatne znajdują się na różnych etapach wdrażania strategii na rzecz CSR. Pierwszym ważnym krokiem jest ocena sytuacji w zakresie CSR we własnym miejscu pracy. Poniższe narzędzie zawiera wstępną „listę kontrolną”, której poszczególne punkty należy rozważyć.<sup>2</sup>

## Gdzie szukać dowodów

- Roczne sprawozdanie lub ocena wyników działalności i sytuacji finansowej
- Misja, wizja lub deklarowane wartości
- Strategia korporacyjna/plan korporacyjny
- Sprawozdania na temat CSR lub stabilności
- Polityki lub cele w zakresie spraw społecznych, środowiskowych oraz zamówień

	CZY DOKUMENT DOTYCZY TAKICH OBSZARÓW JAK			
	Działalność krajowa	Czy dokument dotyczy takich obszarów jak Działalność międzynarodowa	Łańcuch dostaw (w tym outsourcing)	Partnerzy, w tym rząd
<b>OGÓLNE PODEJŚCIE – odniesienie lub zobowiązanie do przestrzegania...</b>				
• wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych				
• wytycznych zawartych w normie ISO 26000 dotyczącej odpowiedzialności społecznej				
• Trójstronnej deklaracji zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej Międzynarodowej Organizacji Pracy				
• wytycznych Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczących biznesu i praw człowieka				

## 2 Materiały źródłowe użyte do przygotowania listy kontrolnej zostały dołączone:

- wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych;
- wytyczne zawarte w normie ISO 26000 dotyczącej odpowiedzialności społecznej;
- Trójstronna deklaracja zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej Międzynarodowej Organizacji Pracy;
- dziesięć zasad inicjatywy ONZ „Global Compact”;
- Globalna Inicjatywa Sprawozdawcza (GIS)

# CZĘŚĆ A

	CZY DOKUMENT DOTYCZY TAKICH OBSZARÓW JAK			
	Działalność krajowa	Czy dokument dotyczy takich obszarów jak Działalność międzynarodowa	Łańcuch dostaw (w tym outsourcing)	Partnerzy, w tym rząd
• deklaracji MOP dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy				
• podstawowych standardów pracy określonych przez MOP				
• dziesięciu zasad inicjatywy ONZ „Global Compact”				
• Odniesienie do innych narzędzi zewnętrznych, np. milenijnych celów rozwoju ONZ, celów zrównoważonego rozwoju ONZ na 2015 rok				
<b>PODEJŚCIE DO CSR – czy organizacja (m.in)...</b>				
• Odnosi się do swoich zobowiązań prawnych w ramach strategii na rzecz CSR?				
• Wdrożyła kodeks postępowania?				
• Posiada politykę w zakresie CSR?				
• Kto uczestniczył w opracowywaniu strategii na rzecz CSR?				
• Jak wygląda struktura zarządzania CSR?				
• Czy organizacja uwzględniła swój łańcuch dostaw w polityce dotyczącej CSR?				
• Czy polityka/strategia na rzecz CSR jest dostępna w języku kraju docelowego?				
• Czy organizacja ustanowiła sobie cele (i czy wyznaczono konkretny termin ich osiągnięcia)?				
• Czy monitoruje swoich dostawców?				
<b>DIALOG SPOŁECZNY (jeśli ma to być lista kontrolna, to jest ona niepełna), m.in.</b>				
• Nieingerowanie w prawo do zakładania związków zawodowych lub dołączania do nich				
• Uznawanie prawa związków zawodowych do uczestniczenia w rokowaniach zbiorowych				
• Dialog i partnerstwo społeczne				

	CZY DOKUMENT DOTYCZY TAKICH OBSZARÓW JAK			
	Działalność krajowa	Czy dokument dotyczy takich obszarów jak Działalność międzynarodowa	Łącuch dostaw (w tym outsourcing)	Partnerzy, w tym rząd
<b>ZAANGAŻOWANIE ZAINTERESOWANYCH STRON</b>				
• Czy organizacja stara się poznać opinie zainteresowanych stron?				
• Czy w polityce CSR jest wyraźna wzmianka o angażowaniu pracowników w opracowywanie, wdrażanie i monitorowanie polityki CSR?				
<b>PRZEJRZYŚĆ I UJAWNIANIE INFORMACJI [patrz strona 12]</b>				
• Czy organizacja publikuje roczne sprawozdanie w zakresie CSR?				
• Czy stosuje zewnętrzne zasady sprawozdawczości (np. GIS)?				
• Czy raport podlega zewnętrznemu audytowi?				
• Czy raport jest dostępny w językach krajów docelowych?				
<b>KONKRETNE ASPEKTY</b>				
<b>Prawa człowieka</b>				
• Reprezentacja związkowa i współpraca ze związkami				
• Wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych				
• Zachęcanie do zaangażowania pracowników i wyrażania opinii				
• Bezpieczeństwo i higiena pracy				
• Czas pracy i urlopy				
• Szkolenia i rozwój zawodowy				
• Mechanizmy rozpatrywania skarg				
• Okazje do pracy wolontariackiej/wsparcia społeczności				
• Wiek uprawniający do legalnego podjęcia pracy				
• Pensja wystarczająca na utrzymanie				
• Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym				
• Dobre samopoczucie i odżywianie				
• Warunki życia				

# CZĘŚĆ A

	CZY DOKUMENT DOTYCZY TAKICH OBSZARÓW JAK			
	Działalność krajowa	Czy dokument dotyczy takich obszarów jak Działalność międzynarodowa	łańcuch dostaw (w tym outsourcing)	Partnerzy, w tym rząd
• Równość, sprawiedliwość				
• Praca dzieci				
• Praca przymusowa lub obowiązkowa				
• Obsługa wielu języków i ułatwianie dostępu				
• Poufne sposoby zgłaszania problemów w zakresie praw człowieka				
<b>Polityka społeczna</b>				
• Zatrudnienie lokalnej społeczności				
• Zamówienia u lokalnej społeczności				
• Bezpieczeństwo i zdrowie klientów				
• Zaangażowanie lokalnej społeczności				
• Przeciwdziałanie korupcji				
<b>Polityka i działania w zakresie ochrony środowiska</b>				
• Używane surowce				
• Energia				
• Woda				
• Różnorodność biologiczna				
• Emisje do atmosfery				
• Ścieki i odpady				
• Transport				
Biorąc pod uwagę całokształt organizacji oraz wpływ jej działalności – <b>czy dostrzegasz jakieś luki?</b>				
W jakim zakresie przedstawiciele związkowi mogą negocjować podjęcie działań?				



# **CZĘŚĆ B:**

## **PRZEJRZYSTOŚĆ I UJAWNIANIE INFORMACJI**

W TEJ CZĘŚCI ZAMIESZCZONO OMÓWIENIE KWESTII PRZEJRZYSTOŚCI I UJAWNIANIA INFORMACJI – WYJAŚNIENIE, W JAKI SPOSÓB ORGANIZACJA MIERZY I RAPORTUJE WPŁYW ORAZ WYNIKI SWOJEJ DZIAŁALNOŚCI (ORAZ CO NALEŻY RAPORTOWAĆ, A CZEGO NIE) – ŁĄCZNIE ZE WSKAZÓWKAMI W FORMIE LISTY KONTROLNEJ WYJAŚNIAJĄCYMI, NA CO ZWIĄZKI ZAWODOWE POWINNY ZWRACAĆ UWAGĘ W SPRAWOZDANIACH W ZAKRESIE CSR.

# DYREKTYWA UE WS. UJAWNIANIA INFORMACJI NIEFINANSOWYCH I INFORMACJI DOTYCZĄCYCH RÓŻNORODNOŚCI

## KONTEKST:

15 kwietnia 2014 roku na sesji plenarnej Parlamentu Europejskiego przyjęto rezolucję w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy ws. ujawniania informacji niefinansowych i dotyczących różnorodności przez niektóre przedsiębiorstwa i grupy. Rada przyjęła nowe przepisy 29 września 2014 roku. Wprowadzenie dyrektywy miało zapewnić punkt odniesienia dla przedsiębiorstw w zakresie przejrzystości i odpowiedzialności w kwestiach pozafinansowych:

- dyrektywa dotyczy około 6000 dużych przedsiębiorstw (zatrudniających ponad 500 pracowników, z rocznym obrotem ponad 40 mln euro);
- porusza takie aspekty jak ochrona środowiska, kwestie społeczne i pracownicze, poszanowanie praw człowieka i przeciwdziałanie korupcji;
- należy ją uwzględnić w sprawozdaniu zarządu w ramach rocznego sprawozdania;
- nie wymaga się przeprowadzania badania ustawowego treści (choć istnieje taka możliwość).

Dyrektywa reguluje kwestie ujawniania oświadczeń pozafinansowych zawierających informacje dotyczące ochrony środowiska, kwestii społecznych i pracowniczych, poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji i łapownictwu, w tym:

- opis polityki stosowanej przez przedsiębiorstwo w odniesieniu do tych kwestii;
- wyniki stosowania tej polityki;
- zagrożenia związane z tymi kwestiami oraz sposób radzenia sobie z nimi przez przedsiębiorstwo.

Przedsiębiorstwa mogą korzystać z uznanych ram międzynarodowych (np. inicjatywa ONZ „Global Compact”, normy ISO 26000, krajowe kodeksy

zrównoważonego rozwoju itp.) i są zachęcane do składania sprawozdań na temat stosowanych polityk promowania różnorodności.

W ciągu ostatniego dziesięciolecia nastąpił dynamiczny wzrost liczby sprawozdań w zakresie CSR. Nie towarzyszy jednak mu wzrost jakości czy liczby publikowanych treści.

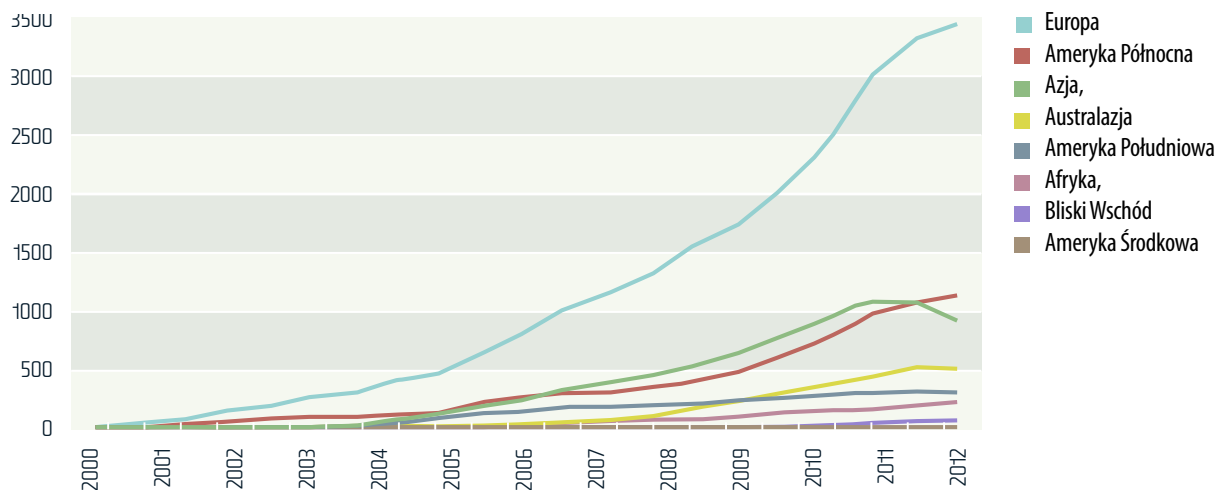
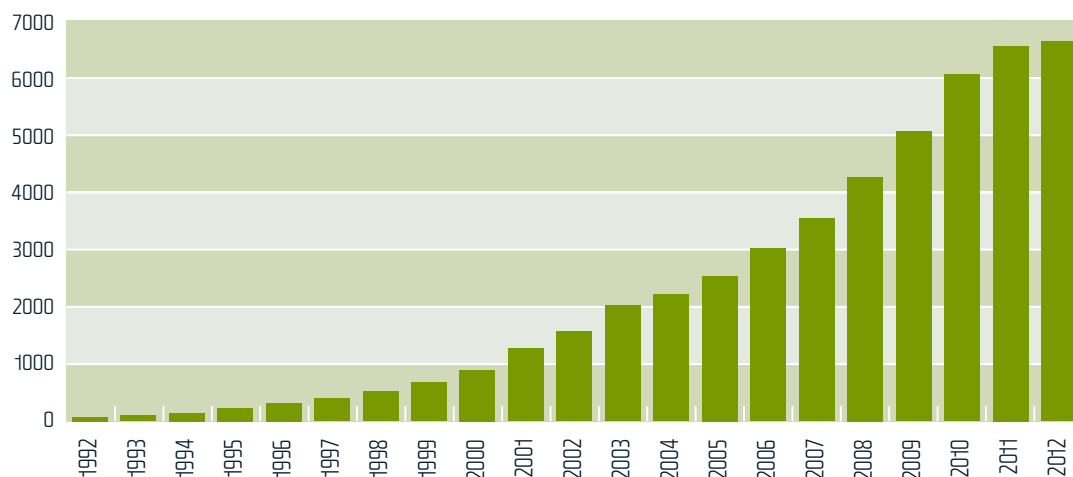
Pomimo gwałtownego wzrostu liczby publikowanych sprawozdań pojawiły się zastrzeżenia co do ich treści i zakresu ujawnianych informacji.

Do typowych tematów/zastrzeżeń należą:

- Podawanie szczegółowych informacji na temat wyników w zakresie ochrony środowiska i zbyt skrótowe omawianie kwestii praw człowieka i praktyk dotyczących zatrudnienia, w tym rokowań zbiorowych
- Szczególną uwagę poświęca się projektom społecznościowym i nagrodom
- Cytowanie wyników badań przeprowadzanych wśród pracowników i brak wzmianek na temat związków zawodowych
- Unikanie poruszania trudnych kwestii związanych z podstawową działalnością przedsiębiorstwa
- Brak koordynacji praktyk w zakresie CSR w poszczególnych krajach
- Sprawozdania publikowane są w języku angielskim i nie są dostępne w języku kraju prowadzenia działalności
- Końcowe sprawozdania na poziomie grupy nie zawierają szczegółów dotyczących działalności krajowej

UWAGA: Na stronie [Database.globalreporting.org](http://Database.globalreporting.org) znajduje się centralna baza zawierająca ponad 20 000 sprawozdań nadesłanych przez ponad 7000 organizacji

## LICZBA PUBLIKOWANYCH NA ŚWIECIE SPRAWOZDAŃ DOTYCZĄCYCH ODPOWIEDZIALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW



### NA CO ZWRACAĆ UWAGĘ:

Podczas weryfikowania sprawozdania z zakresu CSR należy postawić dwa kluczowe pytania:

- 1. Czy sprawozdanie zawiera odpowiednie informacje** (tj. czy organizacja zaraportowała to, co naprawdę istotne)?
- 2. Czy informacje zawarte w sprawozdaniu są zgodne z prawdą** (tj. czy organizacja dokładnie opisała wpływ swojej działalności)?

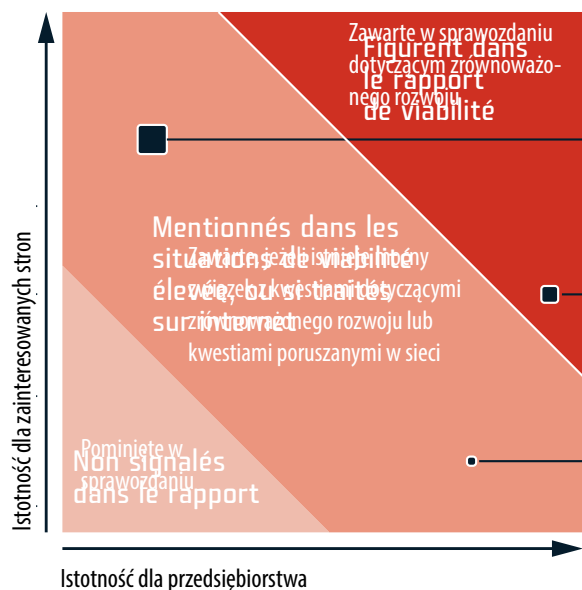
## UJAWNIANIE/RAPORTOWANIE NAJWAŻNIEJSZYCH INFORMACJI (ISTOTNOŚĆ)

Jednym z głównych problemów związanych ze sprawozdaniami z zakresu CSR jest to, że organizacje mogą opublikować szereg pozytywnych informacji, ale pominąć negatywne aspekty związane ze swoją działalnością, które są najważniejsze z punktu widzenia organizacji i zainteresowanych stron (w tym pracowników i związki zawodowe).

Z tego względu kluczowym elementem każdego sprawozdania z zakresu

CSR powinny być kwestie, które są najbardziej istotne, zgodnie z poniższą definicją.

**Istotne aspekty** to takie, które odzwierciedlają istotne oddziaływanie gospodarce i społeczne organizacji, a także kwestie, które mogą mieć istotny wpływ na oceny i decyzje interesariuszy. **[GIS]**



Obok zamieszczono typowy „schemat istotności informacji”: kwestie znajdujące się w prawym górnym rogu stanowią kluczowe priorytety i powinny być uwzględniane w sprawozdaniu

### NA CO ZWRACAĆ UWAGĘ:

1. „Kto ustala priorytety w prawym górnym rogu”... większość kwestii jest istotna przynajmniej dla jednej grupy zainteresowanych stron
2. Należy pamiętać, że istotność dla przedsiębiorstwa jest traktowana na równi z istotnością dla zainteresowanych stron (łącznie)

### LISTA KONTROLNA:

1. W jaki sposób organizacja ustaliła, co zawrzeć w sprawozdaniu?
  - Czy skonsultowano się ze związkami zawodowymi?
2. W jaki sposób organizacja ustala priorytety w zakresie kwestii zgłaszanych przez zainteresowane strony?
  - Co powinny zrobić związki zawodowe, aby upewnić się, że wezmą udział w tym procesie?
3. Jakie tematy/kwestie obejmuje sprawozdanie?
  - Czy obejmuje kwestie najważniejsze dla związków zawodowych (np. wskaźniki dotyczące zatrudnienia)?
4. W jaki sposób sprawozdanie jest redagowane?
  - Czy dane z lokalnych oddziałów są usuwane ze sprawozdania grupy (czy publikowane są tylko dobre wiadomości)?
5. Jakich aspektów brakuje/czy organizacja opisuje w sprawozdaniu trudne kwestie?
  - Np. wolność zrzeszania się, naruszenia przepisów dotyczących pracy dzieci, śmiertelne wypadki pracowników
6. Jaki jest zakres sprawozdania?
  - Czy sprawozdanie obejmuje łańcuch dostaw/pracowników łańcucha dostaw?
7. Gdzie sprawozdanie jest publikowane i w jakich językach?

## MIERZENIE I RAPORTOWANIE WPŁYWU

Drugim problemem związanym z weryfikacją sprawozdania z zakresu CSR jest ustalenie, w jaki sposób organizacja mierzy i raportuje wpływ swojej działalności.

### JAKIEGO TYPU JEST TO SPRAWOZDANIE?

Poszczególne kwestie można zmierzyć i opisać na różne sposoby, np.:

- **Sprawozdanie opisowe:** Zawiera komentarze na temat działalności organizacji, w tym strategii zarządzania
- **Sprawozdanie ilościowe:** Podaje informacje oparte na konkretnych danych dotyczących działalności organizacji (tj. liczby, woluminy, daty)

**NA CO ZWRACAĆ UWAGĘ:** Sprawozdania z zakresu CSR często zawierają analizy przypadków, które podkreślają pozytywne aspekty działalności. Czy odwracają one uwagę od niekorzystnych aspektów?

### JAKIE WSKAŹNIKI SĄ WYKORZYSTYWANE?

Wskaźniki służą do tego, aby zmierzyć, uprościć i objaśnić złożone trendy i wydarzenia dotyczące działalności organizacji. Mogą to być:

- A. **Wskaźniki opóźnione** (zwane również wskaźnikami wyników): **opisują zdarzenia, które miały już miejsce.** Większość przedsiębiorstw korzysta ze wskaźników opóźnionych w celu opisywania swoich wyników. Są one także preferowane przez czytelników i organy regulacyjne, ponieważ są konkretne i łatwe do zrozumienia. Wskaźniki opóźnione przedstawiają jednak tylko przeszłe wyniki i nie dostarczają kierownictwu prognoz na temat oczekiwanych przyszłych wyników działalności.

*Przykłady:* Liczba wypadków w ciągu ostatnich 12 miesięcy

- B. **Wskaźniki wyprzedzające** (zwane również wskaźnikami procesów biznesowych): **uprzedzają o skutkach działań** i służą do tego, aby zmierzyć wpływ wewnętrznych praktyk lub działań podejmowanych w celu poprawy przyszłych wyników.

*Przykłady:* zwiększanie świadomości w zakresie BHP w celu zmniejszenia liczby wypadków w przyszłości

**NA CO ZWRACAĆ UWAGĘ:** Organizacja zgłasza, że otrzymuje więcej skarg od pracowników... czy jest to negatywne zjawisko, ponieważ więcej pracowników czuje się pokrzywdzonych... czy może pozytywne, ponieważ przedsiębiorstwo uważniej w słuchuje się w opinie pracowników i zachęca ich do zgłaszania nieprawidłowości?

### W JAKI SPOSÓB MIERZY SIĘ WYNIKI?

- A. **Pomiar bezwzględny:** Bezpośredni pomiar wyników bez uwzględniania zmiennych wejściowych. Są one zatem wyznaczane niezależnie i najlepiej wykorzystywać je jako jednorazowe cele.  
*Przykład:* Inwestycja w szkolenie pracowników (w funtach, dolarach, euro)
- B. **Pomiar względny:** pomiar wartości wyjściowych znormalizowanych o zmienne wejściowe.  
*Przykład:* Roczna inwestycja w jednego pracownika (w funtach, dolarach, euro na pracownika)
- C. **Pomiar w kontekście zrównoważonego rozwoju:** Pomiar (i normalizacja) wyników organizacji z uwzględnieniem zewnętrznego kontekstu  
*Przykład:* Liczba utworzonych nowych miejsc pracy w odniesieniu do krajowej stopy bezrobocia

**NA CO ZWRACAĆ UWAGĘ:** Organizacja zgłasza, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy udało jej się zmniejszyć o 75% liczbę pracujących dla niej dzieci, jednak wciąż oznacza to, że organizacja korzysta z pracy dzieci...

### W JAKI SPOSÓB MIERZY SIĘ WPŁYW?

- A. **Zasoby:** Pomiar zasobów wykorzystywanych do zorganizowania określonych działań.  
*Przykład:* inwestycja w programy szkoleniowe, liczba uczestników
- B. **Procesy:** pomiar sposobu zarządzania  
*Przykład:* strategia szkoleniowa
- C. **Produkty:** Pomiar wyprodukowanych elementów (oraz ich ilości) w ramach określonych działań.  
*Przykład:* liczba programów szkoleniowych (nie obejmuje wiadomości uzyskanych dzięki nim)
- D. **Konsekwencje:** pomiar skutków  
*Przykład:* poprawa w zakresie BHP
- E. **Rezultaty:** pomiar rezultatów osiągniętych dzięki produktom.  
*Przykład:* Redukcja incydentów w zakresie BHP dzięki programom szkoleniowym

**NA CO ZWRACAĆ UWAGĘ:** Dobry wskaźnik jest **wybierany lub opracowywany** w sposób przejrzysty, kolektywny i „przynależny” osobom, których poglądy, obawy i doświadczenia ma odzwierciedlać.

## NARZĘDZIE: LISTA KONTROLNA DO WERYFIKACJI SPRAWOZDANIA W ZAKRESIE CSR

**KONTEKST:** W ciągu ostatniego dziesięciolecia nastąpił dynamiczny wzrost liczby składanych przez przedsiębiorstwa sprawozdań w zakresie działań, wyników i osiągnięć dotyczących CSR. Rosnąca liczba ujawnianych informacji zapewnia związkom zawodowym możliwość ich wykorzystania w ramach dialogu społecznego. Poniższa lista kontrolna zawiera punkty, na które warto zwrócić uwagę podczas weryfikowania sprawozdania z zakresu CSR.

Na co zwracać uwagę	Kwestie do rozważenia	Uwagi
<b>Istotność (i zainteresowane strony)</b>	• W jaki sposób organizacja ustaliła, co uwzględnić w sprawozdaniu?	
	• Czy przeprowadziła ocenę istotności?	
	• Kto uczestniczył w ocenie istotności?	
	• Kogo organizacja uznaje za zainteresowane strony?	
	• Czy skonsultowano się ze związkami zawodowymi?	
	• Czy zawarto pełny opis zainteresowanych stron i ich zaangażowania?	
	• W jaki sposób organizacja ustaliła, które kwestie są najważniejsze?	
<b>Zakres sprawozdania</b>	• Jakie tematy/kwestie obejmuje sprawozdanie?	
	• Czego brakuje/jakich informacji nie zawarto?	
	• Czy sprawozdanie omawia wszystkie oddziaływania organizacji (zarówno bezpośrednie, jak i w obrębie łańcucha dostaw)?	
	• Czy sprawozdanie porusza kwestie, z którymi organizacja sobie nie radzi?	
	• Czy obejmuje kwestie najważniejsze dla związków zawodowych (np. wskaźniki dotyczące zatrudnienia)?	
	• Jaki jest zakres sprawozdania (tj. czy obejmuje ono łańcuch dostaw)?	
	• Czy w sprawozdaniu omówiono strategię zarządzania?	
• W jakim języku sprawozdanie jest publikowane?		
<b>Zasady</b>	<b>Czy sprawozdanie zostało opracowane w oparciu o zasady sprawozdawczości...</b>	
	• Globalna Inicjatywa Sprawozdawcza (GIS)	
	• Inicjatywa ONZ „Global Compact”	
	• Zintegrowane sprawozdanie (IIRC)	

## CZĘŚĆ B

Na co zwracać uwagę	Kwestie do rozważenia	Uwagi
<b>Pomiary</b>	• Jakie kroki podjęła organizacja w sprawie istotnych kwestii?	
	• Czy organizacja stosuje wskaźniki opóźnione i wyprzedzające?	
	• Czy są dostępne dane z poprzednich lat?	
	• Czy organizacja stosuje kombinację pomiarów względnych i bezwzględnych?	
	• Czy wyznacza sobie wybiegające w przyszłość cele?	
	• Czy wyznaczyła sobie wymierne cele?	
	• Czy określono terminy osiągnięcia celów?	
<b>Cele</b>	• Jak organizacja definiuje stwierdzenia aspiracyjne (takie jak „dobry obywatel” lub „zmniejszyć wpływ na środowisko”)?	
	• Czy cele mają związek z istotnymi kwestiami?	
	• Czy celom przyporządkowano sposób pomiaru (bezwzględny, względny lub kontekstowy)?	
<b>Kto nadzoruje?</b>	• Czy organizacja zobowiązała się do prowadzenia nadzoru i weryfikacji?	
	• Skąd wiadomo, na ile wiarygodne są poszczególne zobowiązania przedsiębiorstwa?	
	• Kto bierze udział w procesie nadzoru (np. związki zawodowe)?	
	• Czy sprawozdanie podlega audytowi (całościowemu lub częściowemu)?	
	• Kto wykonuje audyt sprawozdania?	
	• Czy związek zawodowy może opublikować własne sprawozdanie?	



# CZĘŚĆ C:

## STANDARDY CSR

W TEJ CZĘŚCI ZAMIESZCZONO PODSUMOWANIE GŁÓWNYCH STANDARDÓW SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW: W TYM ICH ZAKRESU, ZARZĄDZANIA ORAZ MOŻLIWYCH SPOSOBÓW ICH WYKORZYSTANIA PRZEZ ZWIĄZKI ZAWODOWE. OMÓWIONO WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE PRAW CZŁOWIEKA, WYTYCZNE OECD, TRÓJSTRONNĄ DEKLARACJĘ MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY, NORMĘ ISO 26000 ORAZ GLOBALNĄ INICJATYWĘ SPRAWOZDAWCZĄ.

## POJĘCIE STANDARDU

W wyniku rosnącego zainteresowania kwestią społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw opracowano wiele standardów, z których część z pewnością jest znana związkom zawodowym. Najważniejszym kryterium klasyfikowania dostępnych standardów jest to, czy ustanowiła je autorytatywna organizacja rządowa lub międzyrządowa. Autorytatywna organizacja to taka, która posiada odpowiedni mandat lub kompetencje do ustanawiania standardów. Ustanowione przez takie organizacje standardy mogą mieć postać zobowiązań prawnych lub rekomendacji dotyczących właściwego postępowania w biznesie.

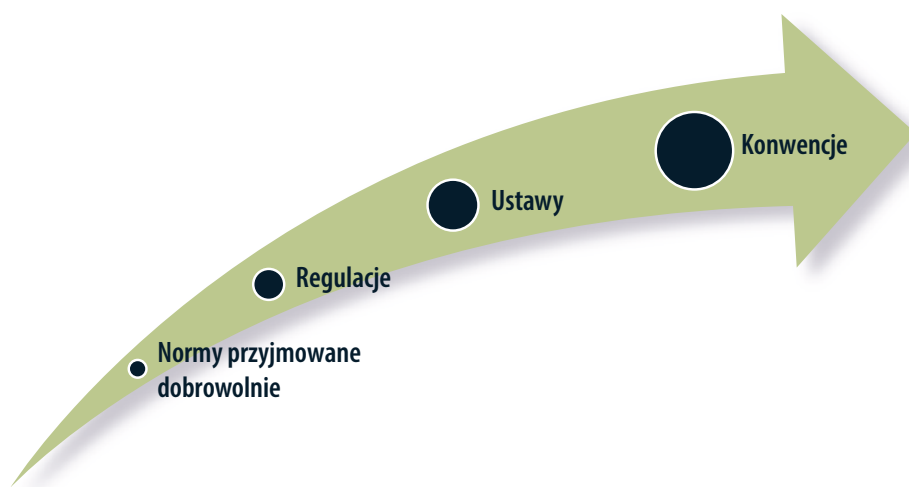
W odniesieniu do społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, do najważniejszych międzynarodowych standardów wyznaczających właściwe postępowanie w biznesie należą wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka, wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz deklaracja zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Zainteresowanie społeczną odpowiedzialnością przedsiębiorstw doprowadziło do powstania mnóstwa prywatnych standardów, opracowanych przez firmy, organizacje biznesowe, np. stowarzyszenia branżowe, a także przez firmy we współpracy z organizacjami pozarządowymi i (czasem) związkami zawodowymi. W niektórych obszarach standardy te nie zawsze są najod-

powiedniejsze, zwłaszcza w zakresie praktyk dotyczących zatrudnienia i praw człowieka. W wielu przypadkach zmieniają one interpretację lub na nowo definiują obowiązujące już normy odpowiedzialnego postępowania. Czasem też wykorzystuje się je po to, aby sprawić wrażenie, że obowiązki przedsiębiorstwa są mniejsze niż w rzeczywistości. Tylko nieliczne standardy, nawet wśród tych dotyczących praktyk zatrudnienia, zawierają wzmianki o roli związków zawodowych czy dobrych stosunków między pracodawcą a pracownikami.

Dwa najważniejsze prywatne standardy, które powinny znać związki zawodowe, to norma ISO 26000 dotycząca odpowiedzialności społecznej oraz wytyczne do raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju GE zawarte w Globalnej Inicjatywie Sprawozdawczej. Oba te standardy zostały opracowane przy rzeczywistym udziale wielu zainteresowanych stron, w tym związków zawodowych, które mają w nich swój duży wkład. Ponadto cieszą się one popularnością i odgrywają duże znaczenie.

Standardy dotyczące bezpośredniego postępowania przedsiębiorstwa w odniesieniu do prowadzonej działalności i jej wpływu czasem nazywane są standardami wyników. Standardy wyznaczające procesy wykorzystywane w przedsiębiorstwie do wypełniania obowiązków czasem zwane są standardami procesów.



# OCENIAJĄC STANDARD, NALEŻY WZIĄĆ POD UWAGĘ PIĘĆ KLUCZOWYCH OBSZARÓW

Na co zwracać uwagę	Kwestie do rozważenia	Uwagi
1) Kto jest autorem?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kto uczestniczył w opracowywaniu standardu? Jak wyglądał ten proces?</li> <li>• Czy jest to międzynarodowy standard ustanowiony przez autorytatywną organizację?</li> <li>• Jeśli tak, to jaka organizacja rządowa go opracowała?</li> <li>• Jeśli nie, to jakie organizacje uczestniczyły w jego opracowywaniu?</li> <li>• Czy w opracowywanie standardu były zaangażowane związki?</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Które organizacje uczestniczyły w procesach kontroli? (Kontrola może obejmować procesy obsługi i zmiany, a także zapewniania zgodności, monitorowania i interpretacji)</li> </ul>	
2) Jaki jest cel wprowadzenia danego standardu?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Czy ustanawia on dobre praktyki?</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Czy wskazuje, jak należy postępować?</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Czy ustanawia określone wymogi – praktyki?</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Czy określa, jakie powinny być wyniki działań?</li> </ul>	
3) Czego dotyczy standard?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Czy dotyczy kwestii społecznych, w tym pracy?</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Czy dotyczy kwestii ochrony środowiska?</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Czy dotyczy kwestii gospodarczych?</li> </ul>	
4) Skąd wiadomo, że standard spełnia swoją rolę?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Czy dotyczy kwestii specyficznych dla branży? Np. produkcji oleju palmowego, warunków pracy marynarzy</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jakie ewentualne mechanizmy stosuje się w celu ustalenia, czy standard spełnia wyznaczoną rolę (sprawozdania, procedury zgłaszania skarg, audyty itp.)?</li> </ul>	
5) Co się stanie w przypadku niespełnienia standardu?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Czy któraś ze stron jest uprawniona do: <ul style="list-style-type: none"> <li>- podjęcia interwencji w sprawie?</li> <li>- ukarania osoby odpowiedzialnej za naruszenie?</li> </ul> </li> </ul>	

## NA CO ZWRACAĆ UWAGĘ:

- W przypadku centrów/związków krajowych, należy zorientować się, jakie są możliwości otrzymywania informacji na bieżąco oraz udziału w przeglądach i konsultacjach.
- Czy można założyć sieć/forum internetowe EKZZ i aktywnie zachęcać przewodniczących/sekretarzy ze strony związków zawodowych do zaangażowania w zakresie dzielenia się dobrymi praktykami/pomysłami/sugestiami/informacjami oraz przekazywania próśb o pomoc i porady dotyczące firmowych umów CSR?
- Czy można przekazać jakieś pomocne wskazówki dotyczące praktyk/modeli wdrażania?

# WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA

## PODSUMOWANIE:

Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka to „ramy koncepcyjne”, które stanowią punkt odniesienia w zakresie kwestii biznesu i praw człowieka. Mają one na celu kształtowanie polityki publicznej na poziomie krajowym i międzynarodowym. Opisane w wytycznych koncepcje można zawrzeć w przepisach, traktatach i regulacjach. Można się również nimi kierować w działaniach CSR, relacjach biznesowych oraz politykach firmowych. Wytyczne objaśniają rolę przedsiębiorstw i rządów, a także znaczenie konkretnych pojęć i terminów.

Wytyczne oparte są na trzech założeniach:

1. Obowiązkiem państwa jest ochrona praw człowieka i zapobieganie ich naruszeniom przez strony trzecie, w tym przedsiębiorstwa.
2. Obowiązkiem przedsiębiorstw jest poszanowanie praw człowieka.
3. Potrzebne jest usprawnienie dostępu do środków prawnych dla ofiar naruszeń praw człowieka.

Oficjalnie wytyczne noszą tytuł „UN ‘Protect, Respect Remedy’ Framework for Business and Human Rights” (Ramy ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka „Ochrona, poszanowanie i naprawa”, tutaj: „ramy ONZ”), lecz często spotyka się nazwę „wytyczne Ruggiego”.

Ramy i wytyczne ONZ stanowią największe osiągnięcie w zakresie międzynarodowych standardów postępowania w biznesie na przestrzeni ostatnich 30 lat. Ramy ONZ zostały formalnie przyjęte przez Radę Praw Człowieka ONZ w 2008 roku, dzięki czemu zysały oficjalny status. Wówczas po raz pierwszy organ ONZ sformułował konkretne wytyczne w sprawie biznesu i praw człowieka. Obok wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych i Trójstronnej deklaracji zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej Międzynarodowej Organizacji Pracy, wytyczne ONZ określają zasady dotyczące przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej. Deklaracja dotycząca przedsiębiorstw wielonarodowych Międzynarodowej Orga-

nizacji Pracy to trzeci autorytatywny, lecz nietworzący zobowiązań prawnych instrument międzynarodowy dotyczący praktyk przedsiębiorstw.

Przyjęcie ram oraz wytycznych ONZ to „**przełomowa zmiana**”. Oto niektóre najważniejsze koncepcje zawarte w tych dokumentach:

- Role państwa i przedsiębiorstw są różne i niezależne od siebie. Siła przedsiębiorstw nie może być dla państw usprawiedliwieniem dla uchylania się od obowiązków w dziedzinie ochrony praw człowieka. **Brak ochrony ze strony państwa nie może być wymówką dla przedsiębiorstw chcących uniknąć odpowiedzialności za nieprzestrzeganie praw człowieka.**
- Odpowiedzialność **przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka dotyczy wszystkich przedsiębiorstw na całym świecie** oraz wszystkich uznawanych międzynarodowo praw człowieka. Wytyczne ONZ odsyłają w szczególności do Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie podstawowych zasad i praw w pracy, opartej na ośmiu podstawowych konwencjach MOP dotyczących podstawowych praw pracowników.
- **Obowiązek poszanowania oznacza, że przedsiębiorstwa „powinny unikać naruszania praw człowieka oraz minimalizować skutki negatywnych zjawisk, w które są zaangażowane”.**
- Oczekiwania wobec odpowiedzialnego zachowania sformułowane są w ten sposób: przedsiębiorstwa powinny „**z należytą starannością**” **identyfikować negatywne wpływy, zapobiegać im lub łagodzić je.** Ponadto obowiązkiem przedsiębiorstw jest naprawianie skutków negatywnych zjawisk, które wywołują lub do których się przyczyniają.
- **Przedsiębiorstwa mają również obowiązek zapobiegania i łagodzenia negatywnych zjawisk bezpośrednio związanych z ich działalnością, produktami i usługami poprzez ich relacje biznesowe, nawet jeśli same się do nich nie przyczyniają.**

- Obowiązek ochrony ze strony państwa i obowiązek poszanowania praw ze strony przedsiębiorstw zakłada zobowiązanie do naprawienia szkód wywołanych przez negatywny wpływ działalności przedsiębiorstw na przestrzeganie praw człowieka.

Zasady wdrożenia stwierdzają, że przedsiębiorstwa powinny:

- unikać bezpośredniego lub pośredniego przyczyniania się do naruszeń praw człowieka,
- opracowywać zasady ochrony praw człowieka,
- publicznie deklarować swoje zobowiązanie do poszanowania praw człowieka,
- z należytą starannością oceniać rzeczywisty i potencjalny wpływ swoich działań na przestrzeganie praw człowieka oraz śledzić efektywność swoich reakcji na ich naruszenia,
- raportować publicznie swoje działania w obszarze praw człowieka tam, gdzie ryzyko ich naruszenia jest znaczne,
- współpracować z państwem nad sposobami usuwania negatywnych skutków,
- ustanowić własne mechanizmy wnoszenia skarg dostępne dla wszystkich zainteresowanych stron.

## NADZÓR:

Wytyczne ONZ zostały przyjęte przez Radę Praw Człowieka ONZ w 2011 roku po szerokich konsultacjach z przedsiębiorcami i organizacjami społeczeństwa obywatelskiego. Wytyczne nie zawierają mechanizmu pozwalającego rozpatrywać kwestie dotyczące ich znaczenia lub skargi dotyczące konkretnych przedsiębiorstw, rozwiązywać spory czy przeprowadzać dochodzenia w sprawie zarzutów nieetycznego zachowania wobec przedsiębiorstw. Rada Praw Człowieka ONZ powołała grupę roboczą niezależnych ekspertów, której zadaniem jest promowanie Wytycznych, określanie i wymiana „dobrych praktyk” oraz wydawanie zaleceń.

Wytyczne są istotne, ponieważ mają one wpływ na inne organizacje, instytucje i politykę publiczną. Ponadto w wyniku stosowania tych wytycznych przez rządy i przedsiębiorstwa pojawiają się nowe możliwości. Wiele istotnych instrumentów i inicjatyw dotyczących odpowiedzialności społecznej zostało zmodyfikowanych pod kątem koncepcji zawartych w Wytycznych. Wytyczne OECD odzwierciedlają najważniejsze koncepcje zawarte w Wytycznych ONZ, w tym ideę należytej staranności. Wytyczne ONZ stanowią część najlepiej rozwi-

niętego państwowego mechanizmu pozasądowego rozwiązywania sporów.

## UDZIAŁ ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH:

W całym procesie opracowywania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka konsultowano się ze związkami zawodowymi.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Ramy oraz wytyczne ONZ zobowiązują przedsiębiorstwa do poszanowania „pełnego spektrum uznawanych międzynarodowo praw człowieka,” rozumianych co najmniej jako prawa zapisane w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka oraz zasady dotyczące praw fundamentalnych zapisane w deklaracji MOP dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy.

Prawo pracowników do zakładania lub wstępowania do związków zawodowych zostało wyszczególnione we wszystkich trzech instrumentach tworzących Międzynarodową Kartę Praw Człowieka.

## KORZYSTANIE Z WYTYCZNYCH ONZ DOTYCZĄCYCH PRAW CZŁOWIEKA MOCNE I SŁABE STRONY (DO DALSZEGO PRZEGLĄDU)

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wytyczne ONZ są ważnym międzynarodowym instrumentem dotyczącym relacji biznesowych.</li> <li>• Stosują się do wszystkich uznawanych międzynarodowo praw człowieka, we wszystkich przedsiębiorstwach i krajach.</li> <li>• Wytyczne są powszechnie popierane przez państwa, organizacje społeczeństwa obywatelskiego oraz organizacje biznesowe i przedsiębiorstwa.</li> <li>• Określają „zachowanie należytej staranności” jako podstawową zasadę odpowiedzialnych relacji biznesowych.</li> <li>• Określają sytuacje, w których przedsiębiorstwo jest odpowiedzialne za negatywne skutki swoich relacji biznesowych, w tym relacji w ramach łańcucha dostaw.</li> <li>• Prawa człowieka obejmują prawie wszystkie aspekty wymiaru społecznego zrównoważonego rozwoju, w tym wszystkie najważniejsze praktyki zatrudnienia w spółkach.</li> <li>• Model opisujący cały łańcuch dostaw</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nie towarzyszy im oficjalna wykładnia ani skuteczny mechanizm monitorowania. Wdrożenie jest zależne od innych organizacji, w tym rządów i organizacji biznesowych.</li> <li>• Znaczenie koncepcji takich jak „należyta staranność” musi dopiero zostać określone dla różnych sytuacji.</li> <li>• Ograniczone do praw człowieka, w tym praw pracowniczych</li> </ul>

### PUNKTY WARTO UWAGI DLA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Wytyczne zawierają następujące elementy:

- Aby wypełnić obowiązek przestrzegania praw człowieka, przedsiębiorstwa powinny posiadać określone zasady i procesy odpowiednie do rozmiarów działalności i okoliczności, w tym:
  - A) Zobowiązanie do wypełniania obowiązku przestrzegania praw człowieka;
  - B) Proces, w ramach którego z należytą starannością określają swój negatywny wpływ na przestrzeganie praw człowieka, zapobiegają mu lub przeciwdziałają, a także dokumentują podjęte w tym celu kroki;
  - C) Procesy pozwalające na usunięcie naruszeń w zakresie praw człowieka, które wywołały lub do których się przyczyniły.
- W celu przyjęcia obowiązku poszanowania praw człowieka przedsiębiorstwa powinny przede wszystkim wyrazić swoje zobowiązanie do jego przyjęcia poprzez deklarację zasad, która:
  - A) zostanie zatwierdzona na najwyższym szczeblu kierownictwa przedsiębiorstwa;
  - B) będzie poparta stosowną wiedzą wewnętrzną i/lub zewnętrzną;
  - C) będzie określać oczekiwania przedsiębiorstwa dotyczące praw człowieka wobec pracowników, partnerów biznesowych i innych podmiotów bezpośrednio powiązanych z jego działalnością, produktami lub usługami;
  - D) będzie publicznie dostępna wewnątrz i na zewnątrz przedsiębiorstwa i zostanie przekazana wszystkim pracownikom, partnerom biznesowym i innym odpowiednim podmiotom;
  - E) ma odzwierciedlenie

## SPOSÓB KORZYSTANIA

Związki zawodowe mogą wykorzystać Wytyczne ONZ:

- w celu rozwiązywania problemów i konkretyzowania znaczenia pojęcia należytej staranności w oparciu o Wytyczne OECD i inne międzyrządowe mechanizmy oparte na Wytycznych, takich jak te stosowane w IFC;
- w celu wpływania na politykę rządową i przepisy dotyczące relacji biznesowych;
- w celu walki o godne traktowanie pracowników w łańcuchu dostaw i na rzecz pracowników w sytuacji niepewnego zatrudnienia;
- w celu wywierania międzynarodowej presji na określone przedsiębiorstwa lub rządy;
- jako podstawę do zaangażowania w Narodowe Plany Działania dotyczące biznesu i praw człowieka, które powinny zostać opracowane przez władze państwowe.;
- w celu wpływania na organizacje międzyrządowe (MOP, Bank Światowy, OECD i inne);
- do oceny lub zmiany inicjatyw CSR;
- w celu zaangażowania konkretnych przedsiębiorstw w rozwiązywanie określonych problemów oraz w celu zmiany ram dialogu społecznego;
- w celu oceny i uzupełnienia niefinansowych sprawozdań przedsiębiorstwa;
- w celu rozwiązywania problemów i konkretyzowania znaczenia pojęcia należytej staranności w oparciu o Wytyczne OECD i inne międzyrządowe mechanizmy oparte na Wytycznych, takich jak te stosowane w IFC.

*[Więcej szczegółów w nocie do działaczy związkowych od MKZZ – [Oдноśnik](#)]*

## WIĘCEJ INFORMACJI

- Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka – [Oдноśnik](#)
- MKZZ, Ramy ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka „Ochrona, poszanowanie i naprawa” oraz Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka – przewodnik dla związków zawodowych – [Oдноśnik](#)
- MKZZ, Dokument ramowy dotyczący biznesu i praw człowieka oraz Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka – nota do działaczy związkowych – [Oдноśnik](#)
- [Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka oraz praw pracowników do zakładania i wstępowania do związków zawodowych oraz udziału w sporach zbiorowych. Opracowane przez MKZZ, UNI, IndustriALL oraz kampanię Clean Clothes.](#)
- CNV International – Sprawiedliwe łańcuchy dostaw: Jak wykorzystać zasady Ruggiego i międzynarodową sieć kontaktów w odpowiedzi na naruszenia praw człowieka w swojej firmie lub branży – [Oдноśnik](#)

# WYTYCZNE OECD DLA PRZEDSIĘBIORSTW WIELONARODOWYCH

## PODSUMOWANIE:

Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych stanowią załącznik do Deklaracji OECD w sprawie inwestycji międzynarodowych oraz przedsiębiorstw wielonarodowych. Są to rekomendacje dotyczące zasad i standardów odpowiedzialnego postępowania w biznesie, sformułowane przez władze państwowe i skierowane do przedsiębiorstw wielonarodowych w krajach lub z krajów przyjmujących Deklarację. Deklaracja i wytyczne zostały przyjęte przez OECD w 1976 r., a następnie zmodyfikowane w roku 2011.

Choć wytyczne nie mają mocy prawnej, wyznaczają one oczekiwania władz wobec postępowania przedsiębiorstw w obszarach takich jak:

- prawa człowieka,
- zatrudnienie i stosunki pomiędzy pracownikami a pracodawcami,
- środowisko naturalne,
- walka z łapownictwem,
- interes konsumentki,
- nauka i technologia,
- konkurencja,
- opodatkowanie.

***Część pierwsza wytycznych zawiera zalecenia w zakresie odpowiedzialnego postępowania w biznesie w kontekście globalnym. Zawierają one następujące rozdziały (szczególnie warte uwagi)***

## ROZDZIAŁ IV. PRAWA CZŁOWIEKA:

Państwa zobowiązane są do ochrony praw człowieka. W ramach uznawanych międzynarodowo praw człowieka, zobowiązań państw na terytorium których działają oraz przepisów krajowych, przedsiębiorstwa powinny *[poniższe fragmenty są cytatami – więcej szczegółów na stronie 31 Wytycznych OECD]*:

1. szanować prawa człowieka, co jest równoznaczne z brakiem naruszania praw innych ludzi, oraz reagować na negatywne skutki działalności przedsiębiorstwa w zakresie praw człowieka;

2. w kontekście własnej działalności, unikać łamania lub przyczyniania się do łamania praw człowieka oraz reagować na tego typu zdarzenia;
3. szukać sposobów na zapobieżenie lub zredukowanie negatywnego wpływu działalności, produktów lub relacji biznesowych przedsiębiorstwa na poszanowanie praw człowieka, również w przypadkach, gdy przedsiębiorstwo nie przyczynia się do powstania takiego wpływu;
4. posiadać politykę zobowiązującą do przestrzegania praw człowieka.

## ROZDZIAŁ V: ZATRUDNIENIE I STOSUNKI PRACOWNICZE

Przedsiębiorstwa powinny, w ramach stosownych przepisów i istniejących stosunków pracy, praktyk zatrudnienia oraz międzynarodowych norm pracy: *[poniższe fragmenty są cytatami – więcej szczegółów na stronie 35 Wytycznych OECD]*

1. a) szanować prawo do zakładania lub przystępowania do wybranych związków zawodowych i organizacji przedstawicielskich, przysługujące pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwach wielonarodowych;
- b) szanować prawo do posiadania związków zawodowych i organizacji przedstawicielskich w celu zawierania układów zbiorowych oraz podejmować konstruktywne negocjacje, zarówno indywidualnie jak i za pośrednictwem federacji pracodawców, w celu osiągnięcia porozumienia w kwestii warunków zatrudnienia;
2. promować konsultacje i współpracę pomiędzy pracodawcami a pracownikami i ich przedstawicielami w sprawach stanowiących przedmiot zainteresowania obydwu stron.



## NADZÓR:

**Na poziomie międzynarodowym**, nadzór sprawuje Komitet Inwestycyjny OECD, któremu doradzają:

- Komitet Doradczy Biznesu i Przemysłu przy OECD (BIAC)
- Komitet Doradczy Związków Zawodowych przy OECD (TUAC)
- OECD Watch (sieć organizacji społeczeństwa obywatelskiego)

**Na poziomie krajowym:** Władze państw, które podpisały Wytyczne, muszą utworzyć **Krajowe Punkty Kontaktowe** (KPK), których zadaniem jest pomoc w rozpatrywaniu skarg na rzekome naruszenia Wytycznych. KPK mają własne mechanizmy nadzoru na poziomie krajowym (komitety sterujące, rady doradcze) i obowiązek składania dorocznych raportów do parlamentu krajowego.

## UDZIAŁ ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH:

Niewielka liczba KPK ma charakter trójstronny, a związki zawodowe są w nich równoprawnymi partnerami. W innych KPK związki zawodowe są formalnie reprezentowane w komitetach sterujących lub radach doradczych. Wszystkie KPK są zobowiązane do współpracy ze związkami zawodowymi i innymi w działaniach zmierzających do promocji *Wytycznych*. W latach 2000–2014 związki zawodowe przedłożyły 160 przypadków naruszenia *Wytycznych*. Większość przypadków (96%) dotyczyła rozdziału V (Zatrudnienie i stosunki pracownicze) [TUAC 2012].

## KORZYSTANIE Z WYTYCZNYCH OECD

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mechanizm składania skarg (KPK)</li> <li>• Zarówno państwa członkowskie, jak i niebędące członkami OECD mogą stosować się do Wytycznych</li> <li>• Odnoszą się do globalnej działalności przedsiębiorstw wielonarodowych z krajów, które podpisały Wytyczne</li> <li>• Odnoszą się do sieci zaopatrzeniowych i innych relacji biznesowych oraz do wszystkich kategorii pracowników, zarówno stałych jak i tymczasowych</li> <li>• Zawierają wymóg poszanowania praw człowieka oraz zachowania należytej staranności przy analizowaniu kwestii praw człowieka przez przedsiębiorstwa wielonarodowe</li> <li>• Zbieżne z innymi autorytatywnymi standardami międzynarodowymi, takimi jak Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka oraz Trójstronna deklaracja zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej Międzynarodowej Organizacji Pracy [TUAC 2012]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nie mają mocy prawnej – nie mogą być podstawą roszczeń dochodzonych na drodze sądowej</li> <li>• Nierówna i często słaba praca KPK</li> <li>• Jeśli działania podejmowane przez KPK zawiodą, nie ma odwołań</li> <li>• „Nie ma rzeczywistych i odpowiednich sankcji dla przedsiębiorstw wielonarodowych” [uczestnik, 2014]</li> <li>• „Wytyczne nie obejmują płacy minimalnej” [uczestnik, 2014]</li> <li>• Zbyt ogólne – za mało szczegółów</li> </ul>

### PUNKTY WARTO UWAGI DLA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

- Każda organizacja, w tym związek zawodowy, może zgłosić przypadek naruszenia *Wytycznych*:
  - Jeśli rzekome naruszenie następuje w kraju, który podpisał *Wytyczne*, przypadek powinien zostać zgłoszony do KPK tego kraju – *kraju goszczącego*.
  - Jeśli rzekome naruszenie następuje w kraju, który nie podpisał *Wytycznych*, przypadek powinien zostać zgłoszony do KPK kraju, gdzie przedsiębiorstwo wielonarodowe ma swoją siedzibę – kraju macierzystego.
- Pierwszym krokiem jest przeprowadzenie przez KPK oceny wstępnej, aby ustalić, czy do danego przypadku stosują się zasady *Wytycznych*. Jeśli zgłoszenie zostanie przyjęte, KPK oferuje stronom

mediację. Jeśli w drodze mediacji strony dojdą do porozumienia, KPK publikuje swój raport i zamyka postępowanie.

- Jeśli strony odrzucają mediację lub zakończą się one porażką, niektóre spośród KPK przeprowadzają dochodzenie i publicznie stwierdzają, czy naruszono *Wytyczne*, natomiast inne KPK publikują raport zawierający zalecenia dotyczące dalszego wdrażania *Wytycznych*.

## SPOSÓB KORZYSTANIA

- Odnalezienie i nawiązanie kontaktu z Krajowym Punktem Kontaktowym (KPK)
- Określenie związków zawodowych zaangażowanych w funkcjonowanie KPK
- Zaangażowanie w inicjatywy zmierzające do poprawy działania KPK
- Zgłaszanie naruszeń do KPK ze szczególnym uwzględnieniem przepisów o należytej staranności i łańcuchach dostaw
- Dopilnowanie, by władze krajowe raportowały w kraju działalność KPK w językach narodowych
- Sprawdzanie aktualnych informacji udostępnianych przez przedsiębiorstwo na temat przestrzegania Wytycznych OECD
- Zapoznanie się z przewodnikiem dla związków zawodowych po Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych – [Odnosińnik](#)

## WIĘCEJ INFORMACJI

- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych – [Odnosińnik](#)
- Przewodniki dla związków zawodowych po Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych w językach: Arabskim, chińskim, angielskim, francuskim, niemieckim, japońskim, koreańskim, hiszpańskim i szwedzkim – [Odnosińnik NIEPRAWIDŁOWE JĘZYKI](#)
- [Odnosińnik](#)
- Stanowisko TUAC w sprawie aktualizacji Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych – 25 maja 2011 – [Odnosińnik](#)
- Przykłady godnych uwagi przypadków
  - G4s kontra Uni Global Union <http://www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=18>
  - Unilever PLC kontra Międzynarodowy Związek Pracowników Branży Spożywczej (Pakistan) – [Odnosińnik](#)
  - Nissan kontra UAW-IndustriALL: <http://www.state.gov/e/eb/oecd/usncp/links/rls/236972.htm>

# DEKLARACJA TRÓJSTRONNA MOP

## PODSUMOWANIE:

Trójstronna deklaracja zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej Międzynarodowej Organizacji Pracy została przyjęta przez Radę Administracyjną MOP w 1977 roku, a następnie wielokrotnie aktualizowana. Treść oparta jest na konwencjach i rekomendacjach MOP, a zmiany polegały na dodaniu odniesień do instrumentów MOP utworzonych od czasu przyjęcia poprzedniej wersji. Deklaracja zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych MOP podzielona jest na cztery części: Polityka ogólna; zatrudnienie; warunki pracy i życia; stosunki zawodowe.

Deklaracja dotycząca przedsiębiorstw wielonarodowych nadal jest istotna we wszelkich rozważaniach dotyczących problematyki CSR z dwóch powodów. Po pierwsze, deklaracja MOP dotycząca przedsiębiorstw wielonarodowych nie zakłada, że organizacje biznesowe jednostronnie określają zakres swojej odpowiedzialności społecznej. Przewiduje ona konsultacje pomiędzy rządami a krajowymi organizacjami pracodawców i pracowników. Wzywa również przedsiębiorstwa wielonarodowe do „wzięcia pod uwagę ustalonych celów polityki” oraz stwierdza, że „działalność powinna być zgodna z priorytetami rozwoju” danego kraju.

Drugim powodem, dla którego deklaracja dotycząca przedsiębiorstw wielonarodowych jest istotna, jest to, że stanowi ona konsensus pomiędzy rządami, pracodawcami i pracownikami: choć konwencje i zalecenia MOP powstają z myślą o stosowaniu ich przez rządy, to wiele z ich podstawowych zasad może być stosowanych również przez przedsiębiorstwa. Dlatego też warto zauważyć, że deklaracja w zamyśle określa dobre praktyki dla wszystkich przedsiębiorstw, zarówno wielonarodowych jak i krajowych.

Zasady obejmują:

- Promowanie pełnego, efektywnego i dobrowolnie wybranego zatrudnienia
  - Priorytet zatrudnienia w kraju goszczącym
  - Powiadamianie z wyprzedzeniem o większych zmianach
- Szkolenia
- Warunki pracy i życia
  - Płace nie mniejsze od stawek rynkowych
  - Przestrzeganie przepisów o płacy minimalnej
  - Zapewnienie najwyższych standardów bezpieczeństwa i higieny pracy
- Stosunki pomiędzy pracownikami a pracodawcami
  - Swobodę zrzeszania się
  - Rokowania zbiorowe
  - Konsultacje
  - Rozpatrywanie skarg – sprawiedliwy proces szczególnie w przypadku działania w kraju nieprzestrzegającym kluczowych konwencji MOP (np. o pracy dzieci).

## NADZÓR:

Międzynarodowa Organizacja Pracy to globalny organ ustanowiony w celu ustalania międzynarodowych norm pracy i jest autorytatywną organizacją międzynarodową we wszystkich sprawach związanych z praktykami zatrudnienia i życiem zawodowym. Jest ona zarządzana trójstronnie, z udziałem niemal wszystkich rządów świata oraz najbardziej reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników. Deklaracja MOP dotycząca przedsiębiorstw wielonarodowych ma status instrumentu międzynarodowego.

Choć opracowano kilka mechanizmów następczych, w tym procedurę interpretacji, okazały się one nieskuteczne.

Co jakiś czas przeprowadzane są badania sprawdzające, z jakim skutkiem deklaracja jest stosowana przez przedsiębiorstwa wielonarodowe, rządy i organizacje pracodawców i pracowników. Ostatnie takie badanie przeprowadzono w roku 2003 i daje ono ogólny obraz wpływu Deklaracji, jednakże:

- Zmniejszyła się liczba odpowiedzi w stosunku do poprzedniego badania (1999)
- Odpowiedzi były często niejasne lub niezgodne z tematem
- Zaleca się wprowadzenie alternatywnej formy monitorowania

## UDZIAŁ ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH:

Przedstawiciele pracowników w Radzie Administracyjnej MOP zatwierdzili deklarację, opracowaną w porozumieniu z międzynarodowymi związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców.

# WYKORZYSTANIE DEKLARACJI TRÓJSTRONNEJ MOP

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> <li>Jedyny możliwy do powszechnego stosowania autorytatywny instrument odnoszący działania biznesowe do rozwoju. Może stanowić argument za tym, że przedsiębiorstwa powinny szanować podstawowe zasady międzynarodowych norm pracy niezależnie od ratyfikacji tych norm.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Brak skutecznego mechanizmu kontrolnego</li> <li>Nie została uzupełniona o istotne koncepcje z Wytycznych ONZ, takie jak relacje w ramach łańcucha dostaw</li> </ul>

## PUNKTY WARTE UWAGI DLA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

### Płace, świadczenia i warunki pracy

- Płace, świadczenia i warunki pracy oferowane przez przedsiębiorstwa wielonarodowe nie powinny być mniej korzystne dla pracowników niż te oferowane przez podobnych pracodawców w danym kraju.
- Jeśli przedsiębiorstwa wielonarodowe działają w krajach rozwijających się, gdzie nie ma porównywalnych pracodawców, powinny one oferować jak najlepsze płace, świadczenia i warunki pracy w ramach wyznaczonych przez politykę rządu. Powinny one być adekwatne do sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa, powinny jednak wystarczać na zaspokojenie podstawowych potrzeb pracowników i ich rodzin. Jeśli pracodawcy oferują pracownikom zakwaterowanie, opiekę medyczną lub wyżywienie, powinny one być dobrej jakości.
- Rządy, szczególnie w państwach rozwijających się, powinny podjąć odpowiednie działania zmierzające do tego, by grupy o niższych dochodach i obszary mniej rozwinięte odnosiły jak największe korzyści z działalności przedsiębiorstw wielonarodowych.

## SPOSÓB KORZYSTANIA

Na deklarację Międzynarodowej Organizacji Pracy można się powoływać wszędzie tam, gdzie rozważane są kwestie odpowiedzialności społecznej w kontekście międzynarodowych norm pracy, w dowolnym przedsiębiorstwie i kraju.

## WIĘCEJ INFORMACJI

- MOP: Trójstronna deklaracja zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej – 4. edycja – [Odnośnik](#)

## ISO 26000

### PODSUMOWANIE:

Międzynarodowa Organizacja Normalizacyjna stworzyła międzynarodową normę ISO 26000 w 2010 roku w celu zapewnienia wytycznych dotyczących odpowiedzialności społecznej. Norma ta ma promować zrównoważony rozwój poprzez zachęcenie przedsiębiorstw i innych organizacji do wykazywania się odpowiedzialnością społeczną w celu zapewnienia pozytywnego wpływu na pracowników, środowisko i społeczność.

Zasady odpowiedzialności społecznej (określone w normie ISO 26000)

- Odpowiedzialność
- Przejrzystość
- Etyczne zachowanie
- Poszanowanie dla interesów zainteresowanych stron
- Poszanowanie dla rządów prawa
- Poszanowanie dla międzynarodowych norm zachowania
- Poszanowanie dla praw człowieka

### Definicja:

odpowiedzialność organizacji za wpływ jej decyzji i działalności na społeczeństwo i środowisko poprzez przejrzyste i etyczne zachowanie, które<sup>4</sup>:

- przyczynia się do zrównoważonego rozwoju, w tym do zdrowia i dobrobytu społeczeństwa;
- bierze pod uwagę oczekiwania interesariuszy;
- jest zgodne z odpowiednimi przepisami prawa i spójne z międzynarodowymi normami zachowań;
- jest spójne w ramach organizacji i praktykowane w jej relacjach.

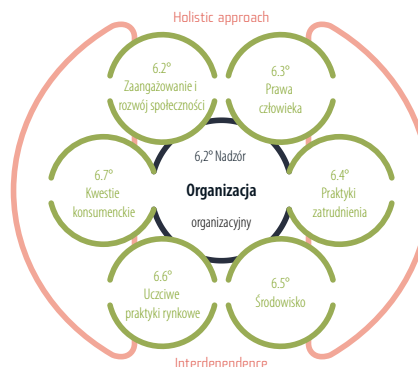
Siedem tematów głównych, które powinni rozważyć użytkownicy normy ISO 26000 to:

- Nadzór organizacyjny
- Prawa człowieka
- Praktyki zatrudnienia
- Środowisko
- Uczciwe praktyki rynkowe

<sup>4</sup> Uwaga 1: do aktywności zaliczane są produkty, usługi i procesy

Uwaga 2: relacje oznaczają działania organizacji w obrębie jej sfery wpływów

Odpowiedzialność społeczna: siedem tematów głównych



- Kwestie konsumenckie
- Zaangażowanie i rozwój społeczności

### NADZÓR:

Norma została opracowana z udziałem ponad 600 uczestników z 90 krajów. W procesie jej tworzenia wzięto pod uwagę:

- równowagę interesów (branży, pracowników, organizacji pozarządowych, konsumentów, rządów i innych);
- równowagę pomiędzy krajami rozwiniętymi a rozwijającymi się;

nadzór nad dalszymi pracami nad normą powierzono krajowym organizacjom normalizacyjnym.

- Norma ISO 26000 miała wpływ na podejście Wspólnoty Europejskiej do tematyki CSR.

### UDZIAŁ ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH:

Grupy reprezentujące pracowników, m.in. MOP, ITUC oraz związki krajowe miały znaczący wpływ na rozwój normy ISO 26000. Organizacje ISO i MOP podpisały protokół ustaleń dotyczący normy ISO 26000.

## KORZYSTANIE Z NORMY ISO 26000

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ISO to organizacja normalizacyjna powszechnie znana z innych międzynarodowych standardów organizacyjnych, takich jak ISO 9001 czy ISO 14001</li> <li>• Obejmuje szeroki zakres tematów, w tym prawa człowieka i praktyki zatrudnienia</li> <li>• Przeznaczona dla wszystkich typów organizacji</li> <li>• Niektóre firmy przyznają, że ma ona pozytywny wpływ – szczególnie w Azji</li> <li>• Często używana jako lista kontrolna problemów</li> <li>• Szczegółowe wytyczne</li> <li>• Związki zawodowe miały czynny udział w jej opracowaniu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Główną słabością tej normy jest decyzja organizacji ISO o tym, że norma pozostanie jej własnością i nie znajdzie się w domenie publicznej Problem ten był poruszany przez przedstawicieli związków podczas procesu tworzenia normy</li> <li>• Norma o charakterze doradczym – określa jedynie dobre praktyki</li> <li>• Brak wsparcia w zakresie monitorowania</li> <li>• Trudno stwierdzić, do jakiego stopnia firma wdrożyła normę – czy tylko „przeczytano pierwszą stronę”</li> <li>• Nie ma mocy nakazowej</li> <li>• W tej chwili korzysta z niej niewielka liczba organizacji</li> </ul>

### PUNKTY WARTO UWAGI DLA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

W związku z dialogiem społecznym organizacja powinna:

- dostrzegać znaczenie organizacji dialogu społecznego, również na poziomie międzynarodowym, w tym odpowiednich struktur dla rokowań zbiorowych;
- zawsze szanować prawo pracowników do tworzenia lub wstępowania w szeregi organizacji broniących ich interesów lub reprezentujących ich w rokowaniach zbiorowych;
- nie powstrzymywać pracowników pragnących tworzyć organizacje i brać udział w rokowaniach zbiorowych, na przykład poprzez zwolnienia, dyskryminowanie, represje i pośrednie lub bezpośrednie groźby tworzące atmosferę strachu lub zastraszenia;
- w przypadku, gdy zmiany w działalności mają duży wpływ na zatrudnienie, informować z rozsądnym wyprzedzeniem stosowne władze i przedstawicieli pracowników, aby umożliwić wspólną analizę konsekwencji i złagodzić negatywne skutki w takim stopniu, w jakim jest to możliwe;
- na ile jest to możliwe, rozsądne i nie spowoduje zakłócenia działalności, zapewnić odpowiednio wyznaczonym przedstawicielom pracowników dostęp do decydentów, miejsc pracy, reprezentowanych pracowników i wszelkich środków niezbędnych do pełnienia powierzonych im funkcji, a także do informacji pozwalających im na

uzyskanie prawdziwego i przejrzystego obrazu finansów i działań organizacji;

- powstrzymywać się od zachęcania rządów do ograniczania możliwości korzystania z uznawanych na całym świecie praw, takich jak swoboda zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych. Przykładowo, organizacje powinny unikać lokowania jednostek zależnych lub korzystania z usług wykonawców umiejscowionych w specjalnych strefach przemysłowych, gdzie ograniczona lub zniesiona jest swoboda zrzeszania się, pomimo że przepisy krajowe gwarantują takie prawo; organizacje nie powinny również uczestniczyć w programach zachęt opartych na tego typu ograniczeniach.

## SPOSÓB KORZYSTANIA

• Norma ISO 26000 to doskonałe podsumowanie najbardziej znanych obszarów odpowiedzialności przedsiębiorstw, które może posłużyć do tworzenia list kontrolnych dla problemów takich jak sprawozdawczość niefinansowa, lub też jako podręczne źródło informacji o oczekiwaniach dotyczących odpowiedzialnego postępowania w różnych dziedzinach.

## WIĘCEJ INFORMACJI

- ISO 26000 – [Odnosnik](#)
- GIS oraz ISO 26000: Jak korzystać z wytycznych GIS w połączeniu z normą ISO 26000 – [Odnosnik](#)
- Podręcznik wdrożenia normy ISO 26000: Wytyczne dla małych i średnich przedsiębiorstw - [Odnosnik](#)



# GLOBALNA INICJATYWA SPRAWOZDAWCZA (GIS)

## PODSUMOWANIE:

Globalna Inicjatywa Sprawozdawcza (GIS) to organizacja non-profit propagująca raportowanie w kwestiach zrównoważonego rozwoju jako sposób na zwiększenie stabilności organizacji i promowanie zrównoważonego rozwoju.

Jej wytyczne należą do najpopularniejszych standardów raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju. W 2013 roku organizacja GIS opublikowała czwartą wersję swoich ramowych zasad raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju – tzw. wytycznych G4.

Korzystanie z tego zbioru ramowych zasad jest dobrowolne. Zawiera on strukturę raportowania, wskaźniki i kryteria raportowania.

- Strategia i profil
- Strategia i analiza
- Profil organizacyjny
- Parametry raportu
- Nadzór, zobowiązania i zaangażowanie
- Podejście do zarządzania

Kluczowym elementem zasad ramowych są wskaźniki wyników GIS G4, zawierające wymogi udzielania informacji dotyczące następujących aspektów wyników organizacji:

- ekonomiczne
- środowiskowe
- społeczne – w tym
  - praktyki zatrudnienia i godna praca
  - prawa człowieka
  - społeczeństwo
  - odpowiedzialność za produkt

Najważniejszym elementem wytycznych G4 jest raportowanie tego, co najważniejsze (istotnych kwestii)

Organizacje mogą zadeklarować, że ich raport jest „zgodny” z wytycznymi GIS G4. Jeśli chodzi o deklarację zgodności raportu organizacji z GIS G4, istnieją dwie opcje:

- **Podstawowa.** Wymagane jest zawarcie w raporcie przynajmniej jednego wskaźnika dla każdego istotnego aspektu.



- **Kompleksowa.** Wymaga raportowania wszystkich wskaźników GIS dla każdego istotnego aspektu oraz dodatkowych informacji ogólnych dotyczących np. nadzoru.

## NADZÓR:

Wytyczne opracowano w ramach globalnego procesu z udziałem wielu zainteresowanych stron, w tym przedstawicieli biznesu, pracowników, związków zawodowych<sup>5</sup>, organizacji społeczeństwa obywatelskiego oraz rynków finansowych, jak również rewidentów i ekspertów z różnych dziedzin, a także w ramach dialogu z prawodawcami i agencjami rządowymi kilku krajów. Wytyczne opracowano w zgodzie z uznanymi międzynarodowo standardami (wytyczne zawierają odniesienia do tych norm).

Związki zawodowe mają udział we wszystkich organach zarządzających GIS, łącznie z Zarządem, Radą Interesariuszy oraz Radą Międzynarodowych Standardów Zrównoważonego Rozwoju. Uczestnictwo w tych organach koordynuje Rada Globalnych Związków Zawodowych.

<sup>5</sup> Jeden z członków ITUC zasiada obecnie w Technicznym Komitecie Doradczym, który pomaga Zarządowi i Sekretariatowi GIS w utrzymaniu jakości i spójności Zasad Ramowych GIS.

## WYKORZYSTANIE WYTYCZNYCH GIS

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wytyczne G4 skupiają się na istotności i raportowaniu kwestii najważniejszych dla zainteresowanych stron</li> <li>• GIS zachęca przedsiębiorstwa do ustalania celów i raportowania stopnia ich wypełnienia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wiele przedsiębiorstw jest zniechęconych dużą liczbą wskaźników w wytycznych GIS</li> <li>• Raportowanie może również być kosztowne, szczególnie dla dużych organizacji</li> </ul>

### PUNKTY WARTE UWAGI DLA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Przykładowe wskaźniki przydatne dla związków zawodowych

- **Zatrudnienie – G4-LA1:** Łączna liczba nowo zatrudnionych oraz wskaźnik fluktuacji pracowników według grup wiekowych, płci i regionu
- **Relacje pomiędzy pracownikami i kierownictwem - G4-LA4:** Minimalne wyprzedzenie, z jakim informuje się o istotnych zmianach operacyjnych wraz ze wskazaniem, czy okresy te są określone w umowach zbiorowych
- **Bezpieczeństwo i higiena pracy – G4-LA6:** Wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych oraz nieobecności w pracy oraz liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą według regionów i płci
- **Edukacja i szkolenia – G4-LA9:** Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika według płci i kategorii pracownika
- **Różnorodność i równość szans – G4-LA12:** Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności
- **Równe wynagrodzenie dla kobiet i mężczyzn – G4-LA13:** Stosunek podstawowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet według zajmowanego stanowiska
- **Ocena dostawców pod kątem praktyk zatrudnienia – G4-LA14:** Odsetek nowych dostawców spełniających kryteria praktyk zatrudnienia
- **Praktyki zatrudnienia** Mechanizmy składania skarg w spra-

**wie dyskryminacji – G4-LA16:** Liczba skarg dotyczących praktyk zatrudnienia, które zostały złożone i rozpatrzone za pomocą formalnego mechanizmu składania skarg

- **Swoboda zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych - G4-HR4:** Działania oraz dostawcy zidentyfikowani jako mogący stwarzać zagrożenie dla prawa do swobody zrzeszania się i prawa do rokowań zbiorowych oraz inicjatywy wspierające te prawa
- **Praca dzieci – G4-LA5:** Dostawcy oraz działania zidentyfikowane jako niosące ze sobą istotne ryzyko wykorzystywania pracy dzieci oraz środki podjęte w celu eliminacji takich przypadków
- **Praca przymusowa i obowiązkowa – G4-LA6:** Dostawcy oraz działania zidentyfikowane jako niosące za sobą istotne ryzyko wystąpienia pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz środki podjęte w celu eliminacji takich przypadków

### SPOSÓB KORZYSTANIA

- Nacisk na zaangażowanie związków zawodowych w proces ustalania istotności przy definiowaniu kontekstu raportowania
- Wykorzystanie wskaźników G4 do zapewnienia, że organizacja mierzy najistotniejsze kwestie
- Wykorzystanie raportów G4 do porównania wyników organizacji z innymi podmiotami w branży
- Wykorzystanie raportów zrównoważonego rozwoju do oceny uwagi poświęcanej przez organizację priorytetom związkowym

### WIĘCEJ INFORMACJI

- Globalna Inicjatywa Sprawozdawcza (GIS) - [Odnosićnik](#)
- Lista kontrolna dla związków zawodowych dotycząca Globalnej Inicjatywy Sprawozdawczej - [Odnosićnik](#)
- Przewodnik dla związków zawodowych po raportach zrównoważonego rozwoju według wytycznych Globalnej Inicjatywy Sprawozdawczej (autorstwa ITUC) - [Odnosićnik](#)

## INNE STANDARDY

### **NORMA ISO 14001:**

Norma dla procesów i systemów zarządzania środowiskiem. Nie określa wymagań dotyczących wyników. Szeroko używana – setki tysięcy wdrożeń, często jest warunkiem dostawy. Wymagania potwierdzone certyfikatem. [Odnosić](#)

### **SPRAWIEDLIWY HANDEL:**

Norma opracowana przez organizacje pozarządowe początkowo działające niezależnie od biznesu. Typowa norma sprawiedliwego handlu zawiera wymagania dotyczące kwestii takich jak: Identyfikowalność, etykiety, opakowania i opis produktu, zarządzanie praktykami produkcji; ochrona środowiska; warunki pracy; finanse producenta; ceny minimalne; ceny premium; wsparcie dla producentów [Odnosić](#)

### **KORPORACYJNE KODEKSY POSTĘPOWANIA:**

Często są pierwszą reakcją przedsiębiorstw na pojawiające się problemy, mogą dotyczyć obszarów od warunków w łańcuchu dostaw (Fair Labor Association) po ogólne („Diamentowy standard” – kodeks postępowania w biznesie firmy Dow). Mogą powstawać na poziomie branży lub przedsiębiorstwa. Zwykle

- Dotyczą jedynie aspiracji
- Nie wiążą się ze zrównoważonym nadzorem
- Ich przestrzeganie nie jest monitorowane i nie jest lub jest tylko w niewielkim stopniu raportowane

### **MILENIJNE CELE ROZWOJU (MDG):**

Globalne aspiracje wspierane przez ONZ, ogłoszone w 2000 roku z 15-letnim horyzontem. Zostały tylko częściowo osiągnięte. Po roku 2015 nastąpi skupienie na celach zrównoważonego rozwoju (SDG). [Odnosić](#)

### **CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU (SDG):**

W dokumencie podsumowującym konferencję Rio+20 państwa członkowskie zgodziły się, że cele SDG muszą: – [Odnosić](#)

- opierać się na dokumencie Agenda 21 i planie wdrożenia z Johannesburga; być w pełni zgodne z zasadami Deklaracji z Rio; być spójne z prawem międzynarodowym; opierać się na już istniejących zobowiązaniach;

- przyczyniać się do pełnego wdrożenia ustaleń wszystkich najważniejszych szczytów na polu ekonomicznym, społecznym i środowiskowym;
- skupiać się na obszarach priorytetowych dla zrównoważonego rozwoju określonych w dokumencie końcowym;
- brać pod uwagę i łączyć w sposób wyważony wszystkie trzy wymiary zrównoważonego rozwoju oraz ich powiązania;
- być spójne z planami rozwojowymi ONZ wykraczającymi poza rok 2015;
- nie odwracać uwagi od starań w celu spełnienia Milenijnych Celów Rozwoju;
- zakładać uczestnictwo w procesie wszystkich interesariuszy, których on dotyczy.

### **„GLOBAL COMPACT” ORGANIZACJI NARODÓW ZJEDNOCZONYCH:**

inicjatywa zapoczątkowana w roku 2000 przez Kofiego Annana w celu „nadania globalizacji ludzkiej twarzy”, uważana za największą inicjatywę CSR na świecie. Przedsiębiorstwa podpisują się pod 10 zasadami (jedynym zobowiązaniem jest raportowanie): - [Odnosić](#)

- prawa człowieka,
- unikanie współuczestnictwa w naruszeniach praw człowieka,
- swoboda zrzeszania się i uczestnictwa w rokowaniach zbiorowych,
- eliminacja wszelkich form niewolnictwa i pracy przymusowej,
- faktycznie zniesienie pracy dzieci,
- eliminacja dyskryminacji w sferze zatrudnienia,
- zapobiegawcze podejście do problemów środowiska naturalnego,
- propagowanie większej odpowiedzialności środowiskowej,
- rozwój i upowszechnianie technologii przyjaznych środowisku,
- przeciwdziałanie korupcji.

# **CZĘŚĆ D**

## **DODATKOWE INFORMACJE I ZASOBY**

## DEFINICJE

### **ODPOWIEDZIALNOŚĆ:**

stan, w którym organizacja odpowiada za swoje decyzje i działania przed organami zarządzającymi, władzami oraz w szerszym sensie przed zainteresowanymi stronami [ISO 26000]

### **SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW (CSR):**

definiowana przez Komisję Europejską jako „odpowiedzialność przedsiębiorstw za ich wpływ na społeczeństwo” [KE – [Odnosińnik](#)]

### **ŚRODOWISKO:**

Naturalne otoczenie, w którym działa firma, w tym powietrze, woda, ziemia, surowce naturalne, flora, fauna, mieszkańcy, przestrzeń kosmiczna i relacje pomiędzy nimi wszystkimi [ISO 26000]

### **DEKLARACJA MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY W SPRAWIE PODSTAWOWYCH ZASAD I PRAW W PRACY:**

Przyjęta w 1998 roku deklaracja MOP w sprawie podstawowych zasad i praw w pracy stanowi wyraz zobowiązania rządów, organizacji pracodawców i pracowników do stania na straży podstawowych ludzkich wartości dla życia społecznego i gospodarczego. Deklaracja obejmuje cztery podstawowe zasady i prawa w pracy, którymi są: Swoboda zrzeszania się i faktyczne przestrzeganie prawa do uczestnictwa w rokowaniach zbiorowych; eliminacja wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej; faktycznie zniesienie pracy dzieci; eliminacja dyskryminacji w sferze zatrudnienia – [Odnosińnik](#)

### **TEMATY ISTOTNE:**

Tematy, które mają pośredni lub bezpośredni wpływ na zdolność organizacji do tworzenia, zachowywania i niszczenia wartości gospodarczych, środowiskowych i społecznych – dla siebie, zainteresowanych stron i całego społeczeństwa. [GRI G4]

### **OGRANICZENIA PLANETY:**

W 2009 roku grupa 28 uznanych na świecie naukowców określiła zbiór dziewięciu ograniczeń planety, w ramach których możliwy jest rozwój i rozkwit ludzkości przez wiele pokoleń. Naruszenie tych granic może spowodować nagłe lub nieodwracalne zmiany w środowisku. Dziewięć ograniczeń to: zmiany klimatu; zanik bioróżnorodności; zmiany cykli bioge-

ochemicznych; zakwaszenie wód oceanu; zmiany w użytkowaniu gruntów; konsumpcja wody pitnej; niszczenie warstwy ozonowej; aerozole atmosferyczne i skażenie chemiczne [Rockstrom et al. 2009 – A safe operating space for humanity].

### **ZAINTERESOWANA STRONA:**

osoba lub grupa, której interes związany jest z decyzjami lub działalnością organizacji [ISO 26000]

### **MIĘDZYNARODOWE UMOWY RAMOWE (IFA):**

Międzynarodowe (lub globalne) umowy ramowe są negocjowane pomiędzy międzynarodowym przedsiębiorstwem a co najmniej jednym globalnym związkiem zawodowym. Przede wszystkim zobowiązują one przedsiębiorstwo do stosowania jednolitych standardów działania na całym świecie, ale mają również implikacje dla łańcucha dostaw.

### **ZAANGAŻOWANIE ZAINTERESOWANYCH STRON:**

działania podejmowane dla stworzenia szans dialogu między organizacją a co najmniej jedną zainteresowaną stroną, dzięki czemu organizacja może podejmować decyzje, dysponując pełnymi informacjami [ISO 26000]

### **ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ:**

rozwój, który zaspokaja terażniejsze potrzeby bez uniemożliwiania przyszłym pokoleniom spełnienia ich własnych potrzeb - Definicja Komisji Brundtland, Rio 1987

### **PRZEJRZYSTOŚĆ:**

otwartość decyzji i działań wpływających na społeczeństwo, gospodarkę i środowisko, a także wola do ich komunikowania w odpowiednim czasie w sposób jasny, precyzyjny, szczerzy, pełny [ISO 26000]

### **POTRÓJNY BILANS:**

W tradycyjnej księgowości „bilans” oznacza zysk lub stratę, zwykle wykazywane na samym dole zestawienia przychodów i kosztów. W ciągu ostatnich 50 lat działacze na rzecz środowiska naturalnego i sprawiedliwości społecznej starają się wprowadzić do świadomości publicznej szerszą definicję bilansu, obejmującą pełny rachunek kosztów w trzech obszarach: społecznym, ekologicznym i finansowym. Znany również pod określeniem „3P”: „Planet, People, Profit” (ang. planeta, ludzie, zysk).

## PRZYKŁADOWE PRAKTYKI

Poniższe przykłady pochodzą od delegatów, którzy brali udział w szkoleniu w roku 2014 – te studia przypadków stanowią przykładowe praktyki

### COROCZNE BADANIE NARUSZEŃ PRAW ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych (ITUC) publikuje doroczny raport dokumentujący naruszenia praw pracowników i powiązanych związków zawodowych przez rządy, branże oraz siły wojskowe i policyjne. [\[odnośnik\]](#)

### WŁOCHY: IFA - UMOWA Z IMPREGILO

- Trzecia międzynarodowa umowa ramowa (IFA) we Włoszech została podpisana w 2004 roku między Impregilo, międzynarodowym przedsiębiorstwem z branży budownictwa i inżynierii lądowej, a Międzynarodową Federacją Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (IFBWW) oraz trzema włoskimi federacjami branżowymi: Włoską Federacją Pracowników Budownictwa, Przemysłu Drzewnego i Branż Pokrewnych (Federazione Italiana Lavoratori Legno Edili e Affini, Fillea-Cgil), Włoską Federacją Pracowników Budownictwa i Branż Pokrewnych (Federazione Italiana Lavoratori Costruttori e Affini, Filca-Cisl) oraz Narodową Federacją Pracowników Budownictwa, Branż Pokrewnych i Przemysłu Drzewnego (Federazione Nazionale Lavoratori Edili Affini e del Legno, Feneal-Uil).
- Umowa stwierdza, że grupa musi przestrzegać konwencji MOP dotyczących pracy dzieci, dyskryminacji oraz warunków pracy, a także wypłacać wynagrodzenie „wystarczające na życie”. Przewiduje ona też godziny pracy zgodne z prawem krajowym i umowami zbiorowymi, swobodę decyzji o wykonywaniu nadgodzin, przestrzeganie międzynarodowych konwencji dotyczących środowiska naturalnego i korzystanie z ustawicznego szkolenia zawodowego. Umowa zakłada powołanie zespołu złożonego z przedstawicieli każdej z organizacji będących jej sygnatariuszami oraz przedstawicieli spółki. Co roku będą się oni spotykać, by „ocenić i przedyskutować, do jakiego stopnia przestrzegana jest umowa”.

### Spostrzeżenia naszych kolegów

- „Od wielu lat obserwujemy, że umowy IFA w przypadku międzynarodowych spółek we włoskiej branży budowlanej działają w sposób zadowalający.
- Pierwszą umowę podpisaliśmy w 2004 roku z firmą Impregilo (sektor budowlany), a w kolejnym roku grupa monitorująca postanowiła odwiedzić miejsce budowy w Islandii, gdzie spółka wygrała kontrakt na budowę tamy i zatrudniła tysiące pracowników.
- Było to bardzo pouczające doświadczenie,
  - nawiązaliśmy kontakt ze wszystkimi pracownikami (pochodziliśmy z 30 różnych grup etnicznych), porozmawialiśmy z nimi, odwiedziliśmy obozy, gdzie mieszkali,
  - i zweryfikowaliśmy wdrożenie umowy IFA (napotkaliśmy jedynie drobne problemy w dziedzinie BHP, które zostały rozwiązane wkrótce po naszej wizycie).
  - Nasza wizyta była też okazją do ponownego nawiązania „dialogu społecznego” pomiędzy miejscowym Zarządem a związkiem zawodowym – dialog ten poprzednio odbywał się za pośrednictwem mediów (gazet, telewizji) z powodu nieporozumień.
- Po fuzji dwóch dużych włoskich firm międzynarodowych (Salini i Impregilo) podpisaliśmy z nową spółką w zeszłym roku umowę ramową, a w listopadzie zeszłego roku mieliśmy możliwość odwiedzenia obozu nowej spółki w Katarze dla pracowników zatrudnionych przy budowie siedmiu nowych stacji metra. Nie mam nic do powiedzenia na temat warunków życia w obozie, które były zadowalające, a nawet dość dobre, podobnie jak w innych obozach firm międzynarodowych pochodzących z innych krajów UE (które również podpisały umowy ramowe) zaangażowanych w budowę infrastruktury dla Mistrzostw Świata w piłce nożnej 2022 w Katarze.
- Podczas wizyty w Katarze (gdzie zabronione są wszelkie formy zrzeszania się w związkach zawodowych) odkryliśmy, że niektóre firmy, szczególnie pochodzące z Azji, traktują pracowników (pochodzących z Nepalu, Bangladeszu czy Filipin) jak niewolników (bez praw człowieka czy praw pracowniczych!).
- Podpisaliśmy również międzynarodową umowę ramową z włoską spółką międzynarodową w branży cementowej, ale do teraz nie mie-

## CZĘŚĆ D

*liśmy możliwości zweryfikowania jej wdrożenia poprzez wizytę w jednym z zagranicznych zakładów spółki.*

### HISZPANIA:

- Stanowisko federalne w sprawie koncepcji i procesów odpowiedzialności społecznej i zrównoważonego rozwoju – [Oдноśnik](#)
- Hiszpania posiada **Narodową Radę ds. CSR**, której częścią jest Federacja Usług Finansowych i Administracyjnych (COMFIA),

### OBSERWATORIUM CSR

- Koalicja 12 organizacji społecznych wspierana przez osiem uniwersytetów. Od 10 lat analizuje jakość informacji o odpowiedzialności społecznej udostępnianych przez spółki IBEX 35 – [Oдноśnik](#)
- 10. edycja raportu „Odpowiedzialność społeczna przedsiębiorstw w raportach rocznych spółek IBEX35” – [Oдноśnik](#)

### UŻYTECZNE DOKUMENTY W JĘZYKU HISZPAŃSKIM

- Prezentacje/zalecenia związkowe na temat CSR/ISR ( Kongres 2012 – Kongres 2008) – [Oдноśnik](#)
- Rozwój metodologii analitycznej dotyczącej sprawozdawczości z zakresu CSR. Analiza rozwoju sprawozdawczości z zakresu CSR – [Oдноśnik](#).
- Sprawozdania związkowe i sprawozdania z zakresu CSR – [Oдноśnik](#)
- Promocja ISR w funduszach emerytalnych (modele, ideologie, wspólne głosowanie) – [Oдноśnik](#)
- Publikacje na temat ISR ( 1, 2 ) uczestnictwo i rozpowszechnianie pracy CWC (Committee of Capital Workers)
- Rekomendacje dotyczące włączenia kwestii sprawiedliwości społecznej do rokowań zbiorowych (ostatni dokument o zrównoważonej mobilności) – [Oдноśnik](#)
- Uczestnictwo w zakładaniu Krajowej Rady Odpowiedzialności Społecznej Przedsiębiorstw (CERSE) i presja pracy. Aktywne uczestnictwo w grupach roboczych zajmujących się wskaźnikami
- Uczestnictwo w Obserwatorium RSC – [Oдноśnik](#)
- Praca na temat biznesu i praw człowieka (prezentacja) – [Oдноśnik](#)
- Propozycje mierzenia sprawiedliwości (#RSequidad report ) (UNI) – [Oдноśnik](#)

### GDF SUEZ

W czerwcu 2012 roku GDF Suez, mająca siedzibę we Francji międzynarodowa firma z sektora energetycznego, podpisała umowę europejską o równości kobiet i mężczyzn z trzema europejskimi federacjami związków zawodowych. Spółka ma nadzieję, że ta przełomowa umowa przyczyni

się w znacznym stopniu do zapewnienia równej płacy za pracę o równej wartości dla mężczyzn i kobiet na każdym szczeblu spółki, zwiększy odsetek kobiet zatrudnionych na umowach stałych i pozwoli wszystkim pracownikom osiągnąć większą równowagę między pracą a życiem osobistym.

Pod koniec 2010 roku firma Suez zaproponowała rozmowy na temat obejmującej całą Europę umowy dotyczącej równości płci. Negocjacje doprowadziły do powstania roboczej wersji umowy w lutym 2012 roku. Została ona następnie ratyfikowana przez związki krajowe i podpisana formalnie 5 czerwca 2012 roku. Po stronie pracowników sygnatariuszami byli:

- nowo powstały europejski związek zawodowy intustiAll (EU12050711);
- Europejska Federacja Związków Zawodowych Służb Publicznych (EPSU);
- Zarząd europejski CEC(CEC);
- członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego.

Więcej informacji – [Oдноśnik](#)

### PODEJŚCIE ODDOLNE DO OPRACOWANIA NOWEGO MODELU ZARZĄDZANIA

Ilustracja podejścia oddolnego:

- uczynienie z problematyki CSR stałego elementu programu kwartalnych (wewnętrznych) spotkań rady zakładowej/rady krajowej/równoważnego organu. Zapewnia to większą widoczność kwestii CSR i możliwość omawiania problemów bezpośrednio z prezesem spółki;
- wprowadzenie kwartalnych spotkań związku zawodowego i zarządu w sprawie CSR mających miejsce przed powyższymi spotkaniami, dających możliwość przedyskutowania i uzgodnienia zakresu tematów poruszanych na radzie zakładowej (współpraca pozwalająca uniknąć „niespodzianek”, nawet w przypadku różnicy zdań);
- stopniowe przekształcanie tych spotkań w kierunku forum o szerszym formacie obejmującym planowanie kluczowych spotkań biznesowych, będącym źródłem treści, które mogą znaleźć się w raporcie rocznym (tj. tworzenie zbioru informacji gromadzonych przez cały rok w celu ujęcia ich w raporcie rocznym przygotowywanym przez zarząd spółki);
- aktywne wyszukiwanie tematów i projektów związanych z postanowieniami umowy o CSR, które należy monitorować w ciągu roku (w poprzednich latach zauważono tendencję do „dopasowy-



wania” istniejących tematów, wydarzeń i działań do kategorii CSR zamiast wyznaczania kierunku usprawnień przy ich pomocy);

- zachęcanie zarządu do zaakceptowania faktu, że raport (by spełniał swój cel jako źródło wiedzy) powinien być wyważony i mówić zarówno o „sukcesach” jak i „porażkach”, a właściwie obszarach, gdzie możliwa jest dalsza poprawa;
- wspólne ustalenie np. najważniejszych trzech obszarów pomysłnej realizacji celów wymienionych w raporcie, na które warto zwrócić uwagę zarządu grupy lub spółki macierzystej;
- zaplanowanie serii spotkań związków i zarządu w celu oceny raportu rocznego z możliwością zgłaszania zastrzeżeń i wspólnego wprowadzania poprawek, tak aby strona związkowa miała szansę wypełnienia swojej roli w procesie monitorowania zgodności;
- zapewnienie obecności przedstawicieli związkowych we wszystkich związanych z kwestiami CSR organach interesariuszy w spółce (np. Panel Zrównoważonego Biznesu, gdzie przewidziane są miejsca dla trzech zaproszonych z zewnątrz interesariuszy), aby mieć możliwość bezpośredniego udziału w dyskusji.
- W dalszej perspektywie określiliśmy pięć obszarów, gdzie możliwa jest poprawa:
  - komunikacja ogólnie nadal jest słaba i ukierunkowana głównie na kwestie zrównoważonego rozwoju;
  - następnym krokiem w ewolucji forum zarządu i związków zawodowych jest zastosowanie do określonych przyszłościowych działań prostego systemu oznaczeń (czerwony/pomarańczowy/zielony);
  - lobbowanie u zarządu grupy na spotkaniach Biura CSR (przedstawicielstwo związków zawodowych z każdego kraju lub spółki zależnej) o dostęp do przetłumaczonych raportów rocznych innych spółek zależnych dla lepszego uwidocznienia działań i problemów odpowiedzialności społecznej w każdej ze spółek, w celu budowania szerszego zrozumienia różnic i potencjalnej synergii;
  - lobbowanie u zarządu grupy na spotkaniach Biura CSR o przedstawicielstwo związkowe w procesie redagowania i tworzenia rocznego raportu CSR grupy z raportów spółek członkowskich (brak przejrzystości i uczestnictwa w tym kluczowym procesie);
  - utworzenie kilku grup roboczych w celu zbadania możliwych poprawek do umowy o odpowiedzialności społecznej, do rozważenia w szerszym gronie sygnatariuszy (rozwińcie obecnej umowy z uwzględnieniem nowych i poprawionych norm).

## DOBRE PRAKTYKI ODPOWIEDZIALNOŚCI SPOŁECZNEJ - WŁOCHY

### 1) Cariparma (sektor bankowy)

W firmie Cariparma trzy lata temu powstała komisja do spraw odpowiedzialności społecznej, złożona z przedstawicieli pracowników i kierownictwa. W październiku 2014 roku firma zdecydowała się na aktywne zaangażowanie związków zawodowych i innych zainteresowanych stron w przygotowanie swojego Raportu Społecznego. Do komunikacji z nimi zaangażowano zewnętrznych konsultantów. Prośba ta jest wynikiem decyzji firmy Cariparma o zastosowaniu nowych Wytycznych G4 opracowanych przez GIS przy tworzeniu Raportów Zrównoważonego Rozwoju. Trzy główne kwestie, na których firma Cariparma zamierza skupić się w swoim Raporcie Społecznym przy współpracy interesariuszy: 1) zwiększenie zakresu działania Komisji Odpowiedzialności Społecznej; 2) świadczenia związane z potrzebami rodziny w związku z pracą; 3) wsłuchiwanie się w potrzeby pracowników. Nowy Raport Społeczny skupi się w szczególności na kwestiach takich jak: zrównoważona mobilność, zarządzanie w klimacie biznesowym, którego częścią są naciski komercyjne i rosnące znaczenie pracy na część etatu, wsparcie psychologiczne dla pracowników za pośrednictwem grup problemowych, równowaga między życiem zawodowym i osobistym, zarządzanie różnorodnością, wspólne wartości.

### 2) Luxottica (branża okularów)

W dniu 31 maja 2013 roku Grupa Luxottica i związki zawodowe CGIL, CISL i UIL podpisały porozumienie stwierdzające, że system świadczeń pracowniczych powinien być zarządzany wspólnie przez związki zawodowe i przedsiębiorstwa za pośrednictwem organów zarządczych decydujących o planowaniu finansowym, programach zarządzania i ocenie ich efektywności. Porozumienie określa, jak zapisano w tekście, „nowy model stosunków między pracownikami i pracodawcą, lepiej odpowiadający rzeczywistym uwarunkowaniom konkurencyjności firmy Luxottica i realnym potrzebom pracowników i ich rodzin”. Wsparcie dla młodzieży, opieka zdrowotna, doradztwo i mikrokredyty solidarnościowe to cztery obszary, na których ma się skupić system świadczeń firmy Luxottica w najbliższych latach. Jeśli chodzi o młodzież, porozumienie zakłada promowanie programów doradztwa edukacyjnego i zawodowego, podwojenie stypendiów, zaferowanie alternatywy dla wczesnego kończenia edukacji oraz wsparcie dla kształcenia poprzez oferowanie płatnych staży.

### **GLOBALNA UMOWA RAMOWA POMIĘDZY GLOBALNYM ZWIĄZKIEM ZAWODOWYM INDUSTRIALL A FIRMĄ INDITEX**

Globalna umowa ramowa (GFA) pomiędzy globalnym związkiem zawodowym IndustriALL a największym sprzedawcą detalicznym w branży odzieżowej, firmą Inditex, stanowi wzór skutecznej umowy GFA dla całego sektora. Podpisana w 2007 roku umowa pomogła w przywróceniu do pracy pracowników zwolnionych za działalność związkową, podniesieniu płac i propagowaniu swobody zrzeszania się w krajach o tradycyjnie słabym uzwiązkowaniu.

Celem umowy zbiorowej jest zapewnienie skutecznego stosowania międzynarodowych standardów pracy w całym łańcuchu dostaw firmy Inditex, łącznie z miejscami pracy niereprezentowanymi przez związek zawodowy IndustriALL. Oznacza ona również, że firma Inditex uznaje związek IndustriALL za globalnego partnera związkowego reprezentującego pracowników w kontekście zobowiązań odpowiedzialności społecznej.

Jednym z bezpośrednich skutków umowy jest wprowadzenie pojęcia pensji wystarczającej na utrzymanie do kodeksu postępowania spółki.

Przełomowa umowa pomiędzy związkiem IndustriALL i firmą Inditex przedłużona w roku 2014 jest pierwszą tego typu umową zawartą przez sieć sklepów detalicznych. Podkreśla ona, że swoboda zrzeszania się i prawo do udziału w sporach zbiorowych odgrywa kluczową rolę w tworzeniu zrównoważonego łańcucha dostaw, zapewniając pracownikom narzędzia do monitorowania i korzystania ze swoich praw w pracy. Zgodnie z umową, pierwotnie podpisaną w 2007 roku przez poprzednika IndustriALL – Międzynarodową Federację Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego, firma Inditex uznaje związek IndustriALL za swojego globalnego partnera związkowego. Obie strony podejmą współpracę w celu zapewnienia zrównoważonego i długoterminowego stosowania wszystkich międzynarodowych standardów pracy we wszystkich obszarach działalności firmy Inditex oraz jej dostawców. Podstawę dla umowy stanowi Kodeks postępowania dla zewnętrznych producentów i dostawców firmy Inditex, który zakazuje pracy przymusowej, pracy dzieci, dyskryminacji, okrutnego i niehumanitarnego traktowania w całym łańcuchu dostaw firmy Inditex. Przewiduje również pensję wystarczającą na utrzymanie za standardowy tydzień pracy, ograniczenia godzin pracy, zdrowe i bezpieczne miejsca pracy, stabilne zatrudnienie i świadomość ekologiczną. Warunki umowy stosują się w równym stopniu do bezpośrednich dostawców, wykonawców i podwykonawców, w tym

osób pracujących w domach. Podwykonawstwo jest dozwolone tylko za pisemną zgodą firmy Inditex, a dostawcy, którzy otrzymali taką zgodę, są odpowiedzialni za przestrzeganie umowy przez podwykonawców. Mając na uwadze rolę organizacji pracowniczych i rokowań zbiorowych, Inditex i IndustriALL będą stale monitorować sytuację w tych obszarach w łańcuchu dostaw firmy Inditex oraz współpracować przy poszukiwaniu rozwiązań wykrytych problemów, w tym przy opracowywaniu programów szkoleniowych dla kierowników i pracowników. Dla ułatwienia tej ustawicznej oceny firma Inditex zapewni związkowi IndustriALL dostęp do wszelkich istotnych informacji dotyczących jej łańcucha dostaw oraz będzie wspólnie z nim opracowywać programy szkoleniowe mające poprawić stopień przestrzegania umowy. Stosowanie umowy będzie oceniane corocznie przez sześciuosobowy zespół wyłoniony wspólnie spośród pracowników firmy Inditex i członków IndustriALL.

### **DODATKOWE ODNOŚNIKI**

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

**DOPISKI KONFEDERACJI KRAJOWYCH**

**DOPISKI KONFEDERACJI KRAJOWYCH**

**DOPISKI KONFEDERACJI KRAJOWYCH**

**DOPISKI KONFEDERACJI KRAJOWYCH**





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)