



Biznes i prawa człowieka

Odpowiedzialność, korzyści, etyka

28 Lutego 2018

Patronat honorowy:



Patronat merytoryczny:



Partnerzy:



Patronat honorowy:



MINISTERSTWO
INWESTYCJI
I ROZWOJU



Rzeczpospolita Polska
Minister
Spraw Zagranicznych



RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Patronat merytoryczny:



Polski Instytut
Praw Człowieka
i Biznesu

Partnerzy:



BGZ BNP PARIBAS



GRUPA ATERIMA
WE WISH YOU GOOD WORK

LPP



TÜVRheinland®
Precisely Right.

Trzy filary dla państwa, biznesu i obywateli



ZUZANNA DĄBROWSKA

Publikacja poświęcona „Biznesowi i prawom człowieka” to wkład „Rzeczpospolitej” w podnoszenie świadomości, wiedzy i dobrej woli w sferze relacji między ludzką pracą i kapitałem. To temat, o którym od kilku lat głośno jest w świecie i organizacjach międzynarodowych. ONZ przygotowała specjalny dokument – „Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka” – który nie został wystarczająco spopularyzowany w naszym kraju. Chcemy to zmienić. Dokument ten opiera się na trzech filarach. Pierwszy to obowiązek państwa w zapewnieniu ochrony przed naruszeniem praw człowieka przez strony trzecie – w tym przedsiębiorstwa; chodzi tu przede wszystkim o prowadzenie odpowiedniej polityki, regulacje i praktykę orzecznictwa. Drugi filar to odpowiedzialność biznesu – przedsiębiorstwa powinny dokładać należytej staranności, aby unikać naruszania praw przysługujących innym oraz reagować, gdy realizacja takich praw jest zagrożona – szczególnie, jeśli same się do tego przyczyniają. Trzeci filar to potrzeba zapewnienia ofiarom szerszego dostępu do skutecznych środków zaradczych i naprawczych zarówno sądowych, jak i pozasądowych.

Do przeprowadzenia analizy sytuacji w Polsce, zebrania przykładów różnych działań, które już są wprowadzane i sporządzenia katalogu tych, których brakuje, zaprosiliśmy ekspertów z ministerstw, organizacji pozarządowych i światowych instytucji. Mamy nadzieję, że nasza publikacja przyczyni się do budowania Polski sprawiedliwszej – dla własnych obywateli i wszystkich innych. ©©

SPIS TREŚCI

- **ODPOWIEDZIALNE DZIAŁANIE FIRM PRZESTAŁO BYĆ KWESTIĄ WYBORU** +4 - 5
- **PRAWA CZŁOWIEKA I BIZNES - POLSKA PERSPEKTYWA** +6 - 7
- **WYTYCZNE ONZ DOTYCZĄCE BIZNESU I PRAW CZŁOWIEKA (FRAGMENTY)** +8, 14, 24
- **DEBATA I: PRAKTYKA, EDUKACJA I ŚWIADOMOŚĆ** +9 - 11
- **LA STRADA: PRACA PRZYMUSOWA NIE PASUJE DO WSPÓŁCZESNEJ CYWILIZACJI** +12
- **PRAWA CZŁOWIEKA: ELEMENT SPOŁECZNIE ODPOWIEDZIALNYCH ZAMÓWIEŃ** +13
- **DOKUMENT ONZ JAKO NARZĘDZIE ZARZĄDZANIA RYZYKIEM PERSONALNYM** +15
- **DEBATA II: MIĘDZY ZYSKIEM A POSZANOWANIEM PRAW CZŁOWIEKA** +16 - 17
- **O PRAWACH CZŁOWIEKA W BIZNESIE** +18 - 19
- **RAPORTOWANIE W OBSZARZE PRAW CZŁOWIEKA: KONIECZNOŚĆ CZY KORZYŚĆ?** +20
- **GLOBALNE WYZWANIA W OCHRONIE PRAW CZŁOWIEKA** +21
- **LUDZKI PROBLEM W ŁAŃCUCHU DOSTAW** +22
- **LUDZIE MUSZĄ SIĘ SZANOWAĆ** +23
- **ŚRODKI ZARADCZE POMAGAJĄ W SPORACH** +25
- **DEBATA III: SKUTECZNIE PRZECIWDZIAŁAĆ NARUSZANIU PRAW CZŁOWIEKA** +26 - 27
- **PRAWO KONTRA CODZIENNE BEZPRAWIE** +28
- **WALKA Z HANDLEM LUDŹMI** +29
- **KONSEKWENCJA LICZĄCA JUŻ KILKASET STRON** +29
- **CZŁOWIEK CZWARTEJ REWOLUCJI PRZEMYSŁOWEJ** +30
- **ORGANIZACJE I ADRESY** +31



GLOBALIZACJA | Musimy znaleźć sposób na prowadzenie biznesu, który wspiera zrównoważone społecznie rynki

Odpowiedzialne działanie firm przestało być kwestią wyboru

JOHN G. RUGGIE

Czytelników tej gazety nie powinno dziwić stwierdzenie, że żyjemy w czasach powszechnego sprzeciwu wobec globalizacji, a niekiedy także sprzeciwu wobec nowoczesności. Ten sprzeciw jest napędzany przez ludzi, którzy czują, że zostali pozostawieni sami sobie lub nigdy nie odczuli korzyści płynących z globalizacji, a którzy uważają, że dźwigają nieproporcjonalny ciężar niszczących zmian społecznych i nierówności spowodowanych globalizacją. W samej tylko Europie obserwujemy, jak wyborcy wyrażają swoje niezadowolenie od Francji przez Czechy, po Niemcy i Zjednoczone Królestwo. Jest to zjawisko globalne, które ma również swoje skutki daleko poza Europą.

Zapaść socjalna

Ów sprzeciw i zawirowania, jakie wywołuje, nie są dobre dla biznesu. Tyle że, jeśli mogą być dosadny: biznes był i jest częścią problemu. Przez kilka dziesięcioleci wielu przedstawicieli biznesu – ale też wiele rządów – koncentrowało swoją energię na zmniejszaniu barier w handlu międzynarodowym i inwestycjach, umożliwiając rozwój bardzo złożonych globalnych łańcuchów dostaw, niestety z niewielkimi lub brakiem prób złagodzenia negatywnego wpływu tej dynamiki na ludzi (i planetę).

W rezultacie, w wielu krajach – rozwijających się i rozwiniętych – obserwowaliśmy spadek realnych płac, osłabienie systemów zabezpieczenia socjalnego, zwiększenie niepewności zatrudnienia często połączone ze zwiększonymi ograniczeniami w zakresie zdolności związków zawodowych do obrony praw i interesów pracowników, a także malejące wpływy z podatków, które finansują kluczowe usługi społeczne, takie jak edukacja, szpitale i drogi.



Nie dziwi więc, że niezadowolenie z tego niebilansowanego systemu osiągnęło punkt krytyczny. Już w styczniu 1999 r. Sekretarz generalny ONZ Kofi Annan – mój były szef – ostrzegał w swoim wystąpieniu na Światowym Forum Ekonomicznym, że jeśli globalizacja nie będzie miała silnych filarów społecznych, będzie krucha: „wrażliwa na krytykę ze strony wszystkich »-izmów« naszego świata po zimnej wojnie: protekcjonizmu, populizmu, nacjonalizmu, etnicznego szowinizmu, fanatyzmu, i terroryzmu”. Dodał, że jeśli nie będziemy w stanie sprawić, by globalizacja służyła wszystkim, ostatecznie nie przyniesie korzyści nikomu.

Dzisiaj ani nie potrzebujemy, ani nie powinniśmy domagać się żadnych dodatkowych dowodów na prorocze przewidywania Annana. Widzimy to wszystko wokół nas. Dzisiejsi przywódcy biznesowi i rządzący mają do podjęcia ważną decyzję. Mogą wybrać kontynu-

owanie praktyk, które znacząco przyczyniają się do szeroko rozpowszechnionych wstrząsów, których jesteśmy obserwatorami. Drugim wyborem jest wykorzystanie szansy na zmianę sposobu działania biznesu w celu stworzenia długoterminowej wartości zarówno dla biznesu jak i dla społeczeństwa – biznesu będącego częścią społeczeństwa, a nie odrwanego od niego. Innymi słowy, sposobu na prowadzenie biznesu, który wspiera społecznie zrównoważone rynki.

Dla każdego, kto wierzy w otwarty, rynkowy system gospodarczy, jedynym realnym wyborem jest ten drugi wybór.

Mapa drogowa do zmiany

A zatem, w którym kierunku powinniśmy pójść? Jakże istnieją możliwości wprowadzania pozytywnych zmian? Jeden obiecujący scenariusz został nakreślony w ra-

porcie Komisji ds. Biznesu i Zrównoważonego Rozwoju, ogłoszonym na Światowym Forum Ekonomicznym w styczniu 2017 r. Komisja ta składa się z prezesów wiodących firm, których siedziby mieszczą się w Chinach, Indiach, Arabii Saudyjskiej, RPA i Turcji, a także w USA i Europie.

Badania Komisji sugerują, że osiągnięcie celów zrównoważonego rozwoju ONZ (SDGs) mogłoby zwiększyć o 12 bilionów dolarów rocznie oszczędności i dochody biznesowe w czterech tylko obszarach gospodarczych: żywność i rolnictwo, energia i materiały, zdrowie i dobrobyt oraz zrównoważone miasta.

Komisja szacuje, że ekonomiczna nagroda za pełne wdrożenie SDGs może być dwa, trzy razy większa, jeśli korzyści będą mierzone w całej gospodarce i towarzyszyć im będzie wyższa produktywność pracy i zasobów. Nie jestem matematykiem, ale te liczby wyglądają na dość spore.

Komisja określa sześć ścieżek działania, z których jedną jest „Odbudowa umowy społecznej”. Gdzie zaczyna się ta odbudowa? Oto, co mówi Komisja:

Traktowanie pracowników z szacunkiem i płacenie im przyzwoitych wynagrodzeń znacznie przyczyniłoby się do budowania bardziej włączającego społeczeństwa i rozszerzania rynków konsumentskich. Inwestowanie w ich szkolenia, umożliwiające mężczyznom i kobietom wykorzystanie ich potencjału, przyniosłoby dalsze korzyści dzięki wyższej wydajności pracy. A zapewnienie, że umowa społeczna rozciąga się od sektora formalnego do sektora nieformalnego poprzez pełne wdrożenie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, nie powinno podlegać żadnym negocjacom.

Wytyczne pokazują kierunek

Czym są więc owe Wytyczne ONZ i w jaki sposób powstały? Miałem zaszczyt opracować je podczas sześciolletniej kadencji jako Specjalny Przedstawiciel Sekretarza Generalnego ONZ ds. biznesu i praw człowieka.

Wytyczne ONZ obejmują trzy zestawy wzajemnie wzmacniających się zasad: obowiązek państwa zapewnienia ochrony przed naruszeniami praw człowieka przez strony trzecie, w tym biznes; odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka; oraz potrzeba większego dostępu do skutecznych środków zaradczych przez osoby, które ucierpiały na skutek działalności firm.

Po pierwsze, Wytyczne ONZ wskazują na wiele sposobów, którymi rządy mogą zachęcać do odpowiedzialnego prowadzenia działalności i chronić ludzi przed naruszeniami praw człowieka przez przedsiębiorstwa. Wymaga to mądrego połączenia polityk i ustawodawstwa, a także traktowania przez rządy poszanowania praw człowieka jako kluczowego czynnika decydującego o tym, z kim prowadzą interesy i nawiązują relacje biznesowe, na przykład przez udzielanie zamówień publicznych i kredytów eksportowych.

Po drugie, Wytyczne ONZ opisują system zarządzania przedsiębiorstwami w odniesieniu do dotyczącego ich ryzyka związanego z prawami człowieka, który należy wdrożyć we wszystkich działaniach i łańcuchach wartości. Nic, o czym mowa, nie jest działaniem nisz-

wym dla działu CSR ani problemem, który można rozwiązać za pomocą filantropii. Są to problemy, które powinny angażować wszystkie części firmy, w taki sam sposób jak są one angażowane w prowadzenie działalności biznesowej.

Po trzecie, Wytyczne ONZ określają, w jaki sposób przedsiębiorstwa i rządy muszą zapewnić dostęp do skutecznych procedur rozpatrywania skarg oraz jak naprawiać krzywdy w nieuniknionych sytuacjach, w których ludzie są poszkodowani przez działalność biznesową.

Rada Praw Człowieka ONZ jednogłośnie zatwierdziła Wytyczne w czerwcu 2011 r. Określone przez Wysokiego Komisarza ONZ ds. praw człowieka Zeida Ra'ada al-Husseina jako „globalny miarodajny standard, stanowiący plan kroków, które wszystkie państwa i firmy powinny podjąć, aby zapewnić poszanowanie praw człowieka, „miały one znaczący wpływ na kształtowanie standardów przez inne organizacje międzynarodowe, rządy, firmy, stowarzyszenia prawnicze, w tym Międzynarodowe Stowarzyszenie Prawników, a nawet przez FIFA (Międzynarodową Federację Piłki Nożnej). Francja przyjęła ustawę dotyczącą należytej staranności w zakresie praw człowieka i ochrony środowiska dla swoich największych przedsiębiorstw, korzystając z zasad przewidzianych w Wytycznych ONZ. Brytyjska ustawa o współczesnym niewolnictwie (Modern Slavery Act) nawiązuje ściśle do opisanego w nich procesu zarządzania ryzykiem. Holandia rozważa wprowadzenie podobnego ustawodawstwa w odniesieniu do pracy dzieci. Chiny wyraziły oczekiwanie

przyjęła plan w maju ubiegłego roku.

Obowiązek ujawniania informacji

Szczególnie silne jest dążenie do zwiększenia przejrzystości i odpowiedzialności przedsiębiorstw za zarządzanie ryzykiem związanym z prawami człowieka. Duże europejskie spółki są teraz zobowiązane do publicznego ujawniania informacji o tym, jak oceniają i zarządzają ryzykiem środowiskowym i społecznym, w tym zagrożeniami związanymi z prawami człowieka, zgodnie z dyrektywą UE w sprawie sprawozdawczości niefinansowej.

Inwestorzy coraz częściej oczekują od firm jasnych informacji o tym, w jaki sposób wdrażają Wytyczne ONZ. Koalicja inwestorów, która zarządza aktywami o wartości 5,3 trylionu USD, poparła doskonałe Ramy Sprawozdawczości zgodne z Wytycznymi ONZ. Cieszę się, że Ramy dostępne w polskim tłumaczeniu dzięki inicjatywie Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu i polskich firm zostały rekomendowane przez polskie Ministerstwo Rozwoju (które zamieściło je na swojej stronie internetowej).

Inwestorzy mają dobry powód, by żądać od firm lepszej informacji o tym, jak zarządzają ryzykiem związanym z prawami człowieka: badania pokazują wyraźny związek między dobrym zarządzaniem ryzykiem w zakresie praw człowieka, a zdolnością firmy do tworzenia i ochrony długoterminowej wartości. Podczas mojego mandatu, dyrektor generalny jednej z firm wydobywczych sprawdził, ile kosztuje ich niewłaściwie postępowanie

” Badania pokazują, że osiągnięcie celów zrównoważonego rozwoju ONZ mogłoby zwiększyć o 12 bilionów dolarów rocznie oszczędności i dochody biznesowe

względem przedsiębiorstw przemysłu wydobywczego działających za granicami kraju, aby postępowały zgodnie z Wytycznymi ONZ przez cały cykl życia projektów. Niemal czterdzieści rządów na całym świecie – z czego 18 znajduje się w UE – opracowuje lub już opublikowało krajowe plany działania na rzecz wdrożenia Wytycznych ONZ, w tym Polska, która

pracują – w rekrutacji, utrzymaniu personelu wydajności i jakości. Ponadto rosnące wymagania regulacyjne i zagrożenia reputacyjne wzmacniają uzasadnienie biznesowe dla poważnego potraktowania zarządzania ryzykiem związanym z prawami człowieka.

Kiedy napisałem moje sprawozdanie do Rady Praw Człowieka ONZ w 2008 roku w połowie mojego sześciolletniego mandatu, przyznałem, że biznes jest głównym źródłem inwestycji i tworzenia miejsc pracy, a rynki mogą w wysoco wydajny sposób zapewnić alokację ograniczonych zasobów. Przedsiębiorstwa stanowią potężne siły zdolne do generowania wzrostu gospodarczego, zmniejszania ubóstwa i zwiększania popytu na rządy prawa, przyczyniając się tym samym do realizacji szerokiego spektrum praw człowieka. Mimo to podkreśliłem, że rynki działają optymalnie tylko wtedy, gdy są osadzone w przepisach, zwyczajach i instytucjach. Same rynki wymagają tego do przetrwania i prosperowania, a społeczeństwo potrzebuje ich do radzenia sobie z niekorzystnymi skutkami dynamiki rynku i produkowania dóbr publicznych, których rynki nie dostarczają w wystarczającej ilości (undersupply). Tak jak wtedy napisałem – niemal dziesięć lat temu: „historia uczy nas, że rynki stanowią największe ryzyko – dla społeczeństwa i samego biznesu – kiedy ich zakres i władza znacznie przekraczają zasięg instytucjonalnych podstaw, które pozwalają im na sprawne funkcjonowanie i zapewniania ich polityczną równowagę. To jest taki czas i eskalacja zarzutów związanych z naruszeniami praw człowieka w korporacjach jest niczym kanarek w kopalni – jak ostrzeżenie, sygnalizujące, że nie wszystko jest w porządku”.

Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka stanowią mapę drogową, która pomaga wypełnić luki regulacyjne, oraz nierówności, które muszą być rozwiązane, aby przedsiębiorstwa, globalne łańcuchy dostaw i sama globalizacja stały się społecznie zrównoważone. Moją propozycją dla biznesu jest poszanowanie praw człowieka – szacunek dla godności każdej jednostki – bo jest to klucz do zapewnienia społecznie zrównoważonej globalizacji, której głównym beneficjentem jest biznes. ©

Autor jest profesorem, byłym Specjalnym Przedstawicielem Sekretarza Generalnego ONZ ds. biznesu i praw człowieka

DIAGNOZA | 180 tysięcy osób w Polsce doświadcza pracy przymusowej, na porządku dziennym są doniesienia o dyskryminacji

Prawa człowieka i biznes –

BEATA FARACIK

Od jednogłośniego przyjęcia w 2011 r. Wytycznych ONZ dot. biznesu i praw człowieka przez Radę Praw Człowieka ONZ czy od pierwszej w Polsce konferencji poświęconej problematyce ich wdrażania w 2013 r. minęło już kilka lat. W tym czasie podejmowano działania na rzecz przybliżenia tego dokumentu i problematyki firmom i pracodawcom. Mimo to kwestie związane z łamaniem praw człowieka, w tym praw pracowniczych, wciąż kojarzą się w Polsce głównie z krajami rozwijającymi się, opanowanymi przez twarde reżimy czy też dopiero rozpoczynającymi budowanie demokracji.

Niski poziom świadomości

Zwrot „prawa człowieka i biznes”, jeśli pada w środowisku biznesu, zwykle wywołuje najpierw konsternację, by po chwili ustąpić miejsca westchnieniu ulgi – że przecież niewolnictwo, tortury czy wyzysk to nie u nas, nie w Polsce – bo przecież jest kodeks pracy itp. Tymczasem fakty są nieubłagane: 180 tysięcy osób w Polsce doświadcza pracy przymusowej, na porządku dziennym są doniesienia o dyskryminacji czy wręcz wyzysku pracowników m.in. z Ukrainy, mobbingu, różnica w poziomie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn jest znaczna, a zgodnie z doniesieniami prasowymi minister w polskim rządzie występuje z propozycją dopuszczenia wynagrodzenia poniżej stawki płacy minimalnej...

Kontrolne PIP i innych organów jasno pokazują, że liczba pracowników, którzy nie otrzymują terminowo wynagrodzenia, wzrasta, zaś przypadki naruszenia przepisów BHP czy przepisów ochrony środowiska wciąż nie należą do rzadkości. Wspomniane sytuacje to nic innego jak przypadki naruszenia zakazu niewolnictwa, zakazu dyskryminacji, prawa do godnego wynagrodzenia, prawa do zdrowia czy prawa do życia. Pracodawcy i przedsiębiorcy – Wy-

tyczne ONZ dotyczą w równym stopniu firm prywatnych, spółek Skarbu Państwa, jak i instytucji publicznych czy innych organizacji – często zdają się też nie dostrzegać zależności pomiędzy naruszaniem praw człowieka (np. prawa do zdrowia poprzez nieodpowiednie wyposażenie stanowiska pracy, nierządki w wyniku pseudooszczędności, brak odzieży ochronnej, źle sprofilowane krzesło, brak podkładki pod nadgarstek w przypadku pracy przy komputerze itp.) a większymi kosztami prowadzenia działalności – m.in. kosztami związanymi z nieobecnością pracownika z powodów zdrowotnych, np. po-

faktu, że dla coraz większego grona interesariuszy respektujący prawa człowieka sposób wypracowywania zysku przez firmę liczy się bardziej niż jej działalność filantropijna oraz że inwestorzy, a także instytucje udzielające gwarancji kredytowych coraz częściej zwracają uwagę nie tylko na wyniki finansowe, ale też jakość zarządzania ryzykami z obszaru praw człowieka.

Chodzi o to, aby uniknąć ryzyka powtórzenia takich tragedii ludzkich i środowiskowych jak te kryjące się za nazwami: Bhopal, Deepwater Horizon czy Rana Plaza. Dlatego właśnie coraz częściej zwraca się uwagę na wspieranie rozwoju na-

nych dla niej informacji w ramach raportowania wewnętrznego. I że to wystarczy. Trudno jednak dbać o poszanowanie czegoś, czego się nie rozumie i co nie zostało „wpisane” w DNA firmy, a jedynie zapisane na papierze. Jak takie podejście ma się do deklarowanych przez firmę wartości i promowanej na zewnątrz kultury jej działania – nie wymaga komentarza.

Krajowy Plan Działań wyraźnym sygnałem

Dlatego przyjęcie w maju 2017 r. przez polski rząd, zgodnie z obowiązkiem zapewnienia ochrony



„Wiele firm po raz pierwszy zadało sobie pytanie o to, co prawa człowieka w kontekście prowadzonej przez nie działalności oznaczają, jaki wpływ wywiera ona na możliwość ich realizacji i jak zidentyfikować najważniejsze kwestie z tej dziedziny

gorszenia lub utraty wzroku, dyskopatii, czy też w związku z rekonwalescencją po operacji cieśni nadgarstka.

Brak jest także zrozumienia współzależności między równoważnym, długofalowym rozwojem organizacji a poziomem poszanowania praw człowieka, wczesną identyfikacją zagrożeń ze strony firmy dla ich realizacji i umiejętności zarządzania takim ryzykiem. Wiąże się to z niedostrzeganiem lub ignorowaniem

rzędzi i rankingów, np. Corporate Human Rights Index, mających ułatwić i przyspieszyć weryfikację firm pod tym kątem.

Jednak nawet dla dużych, międzynarodowych firm obecnych w Polsce prawa człowieka to spore wyzwanie. Bycie liderem na poziomie globalnym niekoniecznie przekłada się na wystarczającą świadomość na poziomie lokalnym. Często panuje przekonanie, że jeśli coś jest istotne, to centrala przygotuje procedury i zażąda niezbed-

praw człowieka (Wytyczne ONZ, Filar I), Krajowego Planu Działań na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2017–2020 (dalej: KPD) stanowiło wyraźny sygnał dla przedsiębiorców i pracodawców, że oczekuje się od nich przestrzegania Wytycznych ONZ, a tym samym poszanowania praw człowieka w ich codziennej działalności. Mimo że aktualny KPD to de facto plan minimum, jeśli spojrzymy na liczbę nowych inicjatyw ustawo-

polaska perspektywa

dawczych mających poprawić poziom poszanowania praw człowieka przez biznes czy na wzrost liczby zrównoważonych zamówień publicznych. Prace nad KPD i jego wdrażanie zbiegły się też w czasie ze zmianami w ustawie o rachunkowości, wynikającymi z konieczności wdrożenia dyrektywy 2014/95/EU dotyczącej ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności przez niektóre duże jednostki oraz grupy, a także działaniami MSZ, mającymi na celu zidentyfikowanie ryzyk z obszaru praw człowieka w krajach trzecich, by móc wesprzeć także polskie firmy działające za granicą. Warto odnotowania są również działania popularyzacyjne Ministerstwa Rozwoju, obecnie MliR, odnośnie do Wytucznych ONZ, Wytucznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych i innych. Zmiany te, skutkujące nałożeniem na duże firmy obowiązku raportowania informacji niefinansowych m.in. w obszarze praw człowieka, sprawiły, że wiele firm po raz pierwszy zadało sobie pytanie, co prawa człowieka w kontekście prowadzonej przez nich działalności oznaczają, jaki wpływ wywiera ona na możliwość ich realizacji i jak zidentyfikować te najistotniejsze kwestie z zakresu prawa człowieka (tzw. salient human rights issues), o których informacja powinna się znaleźć w raporcie. Pojawiły się też pytania o to, jak wpływ i poszanowanie praw człowieka mierzyć.

Odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka

Brak wiedzy nie jest zaskoczeniem – w Polsce dotychczas nie było wielu okazji do wymiany doświadczeń w tym zakresie, a i żadna polska firma nie uczestniczyła aktywnie w corocznym, trzydniowym Forum ONZ poświęconym tej problematyce, będącym okazją do pozyskania wiedzy o doświadczeniach innych firm. Tym bardziej cieszy otwartość partnerów niniejszej publikacji do podzielenia się własnym doświad-

czaniem, szczególnie przez firmy, które zaczęły wdrażać odpowiednie procedury i mechanizmy w reakcji na sytuację kryzysową. To, co najistotniejsze, to wyciąganie wniosków, chęć wprowadzania zmian i podjęcie konkretnych działań poprawiających sytuację. Jak podkreślają Wytuczne ONZ (Filar II), przedsiębiorstwa powinny szanować prawa człowieka, co oznacza, „że powinny unikać naruszania praw człowieka oraz przeciwdziałać negatywnym skutkom wpływu na realizację praw człowieka, do którego się przyczyniły”, także w odniesieniu do ich łańcuchów dostaw, bez względu na swój rozmiar, to, gdzie działają, i niezależnie od zdolności i/lub chęci państwa do wypełniania jego własnych obowiązków. Odpowiednia reakcja na skutki negatywnego wpływu na prawa człowieka wymaga podjęcia odpowiednich działań w celu zapobiegania im, łagodzenia ich i tam, gdzie to konieczne, stosowania środków zaradczych i naprawczych, to podstawa odpowiedzialności za poszanowanie praw człowieka.

Prawa człowieka a CSR

Tymczasem wdrożenia przez pracodawców odpowiednich działań i procesu należytej staranności w obszarze praw człowieka nie ułatwia fakt, że pojęcia praw człowieka i społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (CSR) są często utożsamiane, czemu sprzyja choćby to, że prawa człowieka są jednym z obszarów m.in. w normie ISO 26000. Choć oczywiście pojęcia te częściowo się pokrywają, szczególnie gdy rozumiemy CSR zgodnie z definicją Komisji Europejskiej z 2011, z której zniknęło określenie „działania dobrowolne”, a więc jako „odpowiedzialność przedsiębiorstw za ich wpływ na społeczeństwo”, gdzie „poszanowanie dla mającego zastosowanie prawodawstwa, a także dla układów zbiorowych pomiędzy partnerami społecznymi, jest warunkiem wstępnym wypełniania zobowiązań wynikających z tej odpowiedzialności”, to jednak nie są one tożsame. O ile w przypadku CSR

mówimy o interesariuszach, których subiektywne oczekiwania i interesy firmy powinny spełnić, by zapewnić sobie społeczną licencję na działanie, o tyle w przypadku praw człowieka już sama nazwa wskazuje, że są to obiektywne prawa, które przysługują ludziom, a zatem ich poszanowanie jest obowiązkiem pracodawców i przedsiębiorców.

Należyta staranność w obszarze praw człowieka

Ową nadrzędność praw nad oczekiwaniami podkreślają wyraźnie „Ramy sprawozdawczości zgodnej z Wytuczniymi ONZ dot. biznesu i praw człowieka”, wskazując, że w raporcie dotyczącym praw człowieka nie chodzi o informacje typu CSR o inwestycjach w infrastrukturę społeczną lub działalność filantropijną w celu wspierania lub promowania praw człowieka, a więc o informację, jak firma wydaje osiągnięty zysk, lecz o informacje o tym, czy i jak firma w procesie jego wypracowywania na co dzień zapewnia poszanowanie praw człowieka. Dlaczego? Bo choć istotne społecznie, to jednak np. finansowe wsparcie domów dziecka czy maratonu nie zrekompensuje utraty zdrowia lub życia człowiekowi, które je stracił w wyniku nieodpowiednich mechanizmów zabezpieczających przed wypadkami, podczas wypracowywania zysku, wydatkowanego na działania CSR.

Wyjątkiem, jak podkreślają „Ramy...”, są takie działania typu CSR, które stanowią element zaplanowanej strategii przeciwdziałania zagrożeniom dla praw człowieka związanym z najistotniejszymi dla przedsiębiorstwa kwestiami z zakresu praw człowieka (tzw. salient human rights issues). Owe najistot-

niejsze kwestie można zaś zidentyfikować dzięki wdrożeniu procesu należytej staranności w odniesieniu do całego łańcucha wartości danej firmy, uwzględniającemu skalę, zakres i odwracalność wpływu oraz jego prawdopodobieństwo, zależne od kontekstu operacyjnego, możliwość oddziaływania w ramach istniejących relacji biznesowych i istnienia mechanizmów zapobiegawczych. Procesu, który w odróżnieniu od tradycyjnie rozumianego due diligence, jest zorientowany nie na ryzyko dla pracodawcy, ale na ryzyko, jakie on i jego działalność powodują dla możliwości efektywnego korzystania przez ludzi i społeczności z przysługujących im praw.

Jak podkreślają Wytuczne ONZ, samo spisanie polityki dotyczącej praw człowieka czy wdrożenie procesu należytej staranności będzie jednak niepełne bez zapewnienie odpowiednich mechanizmów zgłaszania skarg i nieprawidłowości. Jeśli zostaną one wypracowane we współpracy z osobami, które mają z nich korzystać, mogą stać się mechanizmem wczesnego ostrzeżenia i pozwolić na rozwiązywanie problemów w firmach, powodując znacznie mniejsze koszty niż mierzenie się z nimi, dopiero gdy trafią np. do sądu pracy. Niedocenianym sprzymierzeńcem w tych działaniach mogą być związki zawodowe.

W Polsce świadomość zbieżności naruszeń praw człowieka szczególnie w zakresie najistotniejszych kwestii z ryzykiem dla działalności przedsiębiorstwa dopiero się buduje. Powoli jednak przybywa firm, które w sposób świadomy starają się tym obszarem swojej działalności zarządzać. Mam nadzieję, że niniejsza publikacja okaże się w tym pomocna. ©

Autorka jest prezeską zarządu Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu

” Prawa człowieka są to obiektywne prawa, które przysługują ludziom, a zatem ich poszanowanie jest obowiązkiem pracodawców i przedsiębiorców

Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka (fragmenty)

I. OBOWIĄZEK PAŃSTWA DOTYCZĄCY ZAPEWNIENIA OCHRONY PRAW CZŁOWIEKA

A. Zasady podstawowe

1. Państwa mają obowiązek zapewnić ochronę przed naruszeniem praw człowieka przez strony trzecie, w tym przedsiębiorstwa, na swoim terytorium i/lub na obszarze objętym ich jurysdykcją. Wymaga to podejmowania odpowiednich kroków w celu zapobiegania takim naruszeniom, ich rozpoznawania, karania oraz zadośćuczynienia za nie, poprzez prowadzenie skutecznej polityki, działania ustawodawcze, regulacje i praktykę orzeczniczą.
2. Państwa powinny jasno przedstawić swoje oczekiwanie, że wszystkie przedsiębiorstwa mające siedzibę na ich terytorium i/lub na obszarze objętym ich jurysdykcją będą szanować prawa człowieka we wszystkich swoich działaniach.

B. Zasady operacyjne

Ogólne funkcje państwa w zakresie regulacji i polityki

3. Wypełniając obowiązek zapewnienia ochrony, państwa powinny:
 - (a) egzekwować przepisy, których celem jest zobowiązanie przedsiębiorstw do poszanowania praw człowieka lub takie, które skutkują podobnym wymogiem, oraz dokonywać okresowej oceny ich adekwatności i reagować na ewentualne luki;
 - (b) zagwarantować, by inne przepisy i polityki regulujące tworzenie i bieżącą działalność przedsiębiorstw, takie jak prawo korporacyjne, nie ograniczały poszanowania praw człowieka przez przedsiębiorstwa, lecz by je umożliwiały;
 - (c) dostarczyć przedsiębiorstwom skuteczne wytyczne na temat tego, jak szanować prawa człowieka we wszystkich ich działaniach;
 - (d) zachęcać, a tam, gdzie jest to właściwe, wymagać, by przedsiębiorstwa informowały o tym, w jaki sposób odnoszą się do kwestii wpływu ich działalności na realizację praw człowieka.

Styk państwa z biznesem

4. Państwa powinny podejmować dodatkowe kroki w celu zapewnienia ochrony przed naruszeniem praw człowieka przez przedsiębiorstwa będące własnością państwa lub przez nie kontrolowane lub też takie, które korzystają z istotnego wsparcia lub usług instytucji państwowych, takich jak agencje

udzielające kredytów eksportowych, rządowych ubezpieczeń inwestycji lub gwarancji, w tym poprzez wymaganie tam, gdzie jest to właściwe, zachowanie należytej staranności (oryg. due diligence) w zakresie przestrzegania praw człowieka.

5. Państwa powinny sprawować właściwy nadzór w celu wypełnienia swoich międzynarodowych zobowiązań w zakresie ochrony praw człowieka (...).
6. Państwa powinny promować poszanowanie praw człowieka przez przedsiębiorstwa, z którymi zawierają transakcje handlowe.

Wspieranie poszanowania praw człowieka przez biznes na obszarach dotkniętych konfliktem

7. W związku z tym, że ryzyko poważnych naruszeń praw człowieka na obszarach dotkniętych konfliktem jest zwiększone, państwa powinny pomagać w dopilnowaniu, by przedsiębiorstwa działające w takim otoczeniu nie brały udziału w takich naruszeniach, między innymi poprzez:
 - (a) współpracę z przedsiębiorstwami na jak najwcześniejszym etapie, by pomóc im zidentyfikować zagrożenia dla praw człowieka związane z ich działalnością i relacjami biznesowymi oraz pomóc w unikaniu i łagodzeniu takiego ryzyka;
 - (b) zapewnianie przedsiębiorstwom odpowiedniej pomocy w ocenie i radzeniu sobie z podwyższonym ryzykiem naruszenia praw człowieka, zwracając szczególną uwagę na przemoc związaną z płcią i przemoc seksualną;
 - (c) odmawianie dostępu do publicznego wsparcia i usług przedsiębiorstwom biorącym udział w poważnych naruszeniach praw człowieka (...);

Zapewnienie spójności polityki

8. Państwa powinny zapewnić, by ministerstwa, agencje rządowe i inne instytucje państwowe kształtujące praktykę biznesową były świadome zobowiązań państwa w zakresie praw człowieka i przestrzegały ich podczas wypełniania swoich zadań (...)
9. Realizując swoje cele w zakresie polityki gospodarczej, w relacjach z innymi państwami lub przedsiębiorstwami, na przykład zawierając umowy inwestycyjne czy kontrakty, państwa powinny pozostawiać sobie odpowiednią przestrzeń do kształtowania polityki na poziomie krajowym, potrzebną do wypełniania zobowiązań w zakresie praw człowieka. (...)

Krajowy Plan Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2017-2020

Spółeczność międzynarodowa i opracowała liczne inicjatywy i podjęła praktyczne działania, mające na celu precyzyjne określenie roli i odpowiedzialności poszczególnych podmiotów w zakresie ochrony i poszanowania praw człowieka. Polska włącza się w te działania.

Koordynatorem procesu opracowania polskiego Krajowego Planu Działania w obszarze przestrzegania praw człowieka w biznesie było Ministerstwo Spraw Zagranicznych. Przy tworzeniu Planu współpracowało wiele instytucji publicznych i partnerów społecznych. Tematyka jest bowiem wspólną odpowiedzialnością państwa, z udziałem władzy wykonawczej, ustawodawczej i sądowniczej oraz świata biznesu i społeczeństwa obywatelskiego. Trzeba jednak podkreślić, że kluczowa jest rola rządu, który jest odpowiedzialny za większość planowanych działań ujętych w KPD.

Plan nie jest katalogiem zamkniętym, a raczej programem minimum, który ma przyczynić się do zwiększenia ochrony praw człowieka i możliwości dochodzenia sprawiedliwości w sytuacji, gdy prawa te zostaną naruszone przez biznes. Zawarta w KPD informacja na temat działań rządu na rzecz społecznej odpowiedzialności biznesu wiąże się ze „świadomą polityką państwa wspierania przedsiębiorstw”. Resorty i instytucje odpowiedzialne za działania w ramach KPD zostały zobowiązane do przygotowania harmonogramów ich wdrażania, zaś zakres czasowy obowiązywania KPD jest skorelowany z terminami zawartymi w Rekomendacji Komitetu Ministrów Rady Europy

z marca 2016 r., w sprawie poszanowania praw człowieka przez biznes. Do końca 2018 r. opracowany zostanie częściowy raport oraz wykaz dobrych praktyk, a do grudnia 2020 r. – raport końcowy uwzględniający analizę polskiego ustawodawstwa względem rekomendacji KM Rady Europy. MSZ włączyło problematykę biznesu i praw człowieka do szkoleń dla szefów placówek dyplomatycznych, kandydatów na radców ekonomicznych i szefów pionów administracyjnych. Planuje też zlecenie ambasadorom analizy zagrożeń dla przestrzegania praw człowieka w sferze biznesu, aby polskie firmy inwestujące w tych krajach miały świadomość potencjalnych ryzyk. Dużą rolę ma do odegrania administracja publiczna, która powinna być promotorem zmian i podejścia do budowania relacji z pracownikami, gdyż to sektor publiczny jest największym nabywcą produktów i usług. Przedstawiciele organizacji pozarządowych podkreślają, że państwo ma obowiązek zapewnienia ochrony przed naruszeniem praw człowieka przez strony trzecie, w tym przedsiębiorstwa i pracodawców. Przedsiębiorstwa są odpowiedzialne za poszanowanie praw człowieka oraz za konieczność zapewnienia dostępu do skutecznych środków zaradczych dla ofiar. Środowisko organizacji pozarządowych nie jest usatysfakcjonowane finalnym kształtem KPD, niemniej traktuje ten dokument jako przejaw dobrej woli administracji i pierwszy krok w kierunku poprawy poszanowania praw człowieka przez biznes w Polsce. ©©

DEBATA | Zobowiązanie państwa do ochrony praw człowieka

Praktyka, edukacja i świadomość

W debacie, która odbyła się 8 stycznia w siedzibie „Rzeczpospolitej”, prowadząca Zuzanna Dąbrowska postawiła przed uczestnikami generalne pytanie o to, w jaki sposób Krajowy Plan Działań przyjęty przez Polskę w 2017 roku realizuje Wytyczne ONZ w zakresie biznesu i praw człowieka.

Odpowiedzialność państwa

Beata Faracik, prezeska Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu, zwróciła uwagę, że choć zagadnienie biznesu i praw człowieka stało się integralną częścią polityki w latach 90. XX wieku, to tematyka ta była podejmowana od lat 70. przede wszystkim na forach międzynarodowych – ONZ czy OECD oraz Międzynarodowej Organizacji Pracy. – Tak naprawdę jednak istotny wzrost społecznej świadomości co do skali negatywnego wpływu przedsiębiorstw na prawa człowieka nastąpił wraz z postępem ponadnarodowej działalności gospodarczej i takimi tragediami jak w Bhopalu, w delcie Nigru czy ostatnio w Bangladeszu – mówiła Beata Faracik. – Spowodowało to podjęcie bardziej zdecydowanych działań na poziomie globalnym. Miały one wypełnić lukę legislacyjną, istniejącą dlatego, że mamy mało przystawalne regulacje krajowe do zglobalizowanej gospodarki. Regulacjom tym przedsiębiorstwa narodowe zaczęły się wymykać. W związku z tym w 2011 roku na forum ONZ, a konkretnie przez jednogłośnie przyjęcie przez Radę Praw Człowieka uchwalono Wytyczne. Opracowano je po sześciu latach dogłębnych konsultacji prowadzonych na wszystkich kontynentach, pod egidą sekretarza generalnego ONZ przez jego specjalnego przedstawiciela prof. Johna Ruggiego.

Prezeska PIHRB uważa, że na obecny system składają się zarówno wytyczne dotyczące przedsiębiorstw wielonarodowych, jak i wiele regulacji instytucji oraz organizacji finansowych, m.in. banków rozwojowych. Ale zgodnie z prawem międzynarodowym to właśnie państwa są zobowiązane i odpowiedzialne za to, by zapewnić ochronę



◀ Od lewej: Justyna Pożrowska, Norbert Kusiak, Jacqueline Kacprzak, Agnieszka Wielowieyska, Beata Faracik, Irena Dawid-Olczyk

praw człowieka. Wytyczne ONZ, które dotyczą wielu instytucji, nie zwalniają państw z tego obowiązku. – Warto podkreślić – mówiła Beata Faracik – że zgodnie z Wytycznymi ONZ mamy do czynienia z trzema segmentami: odpowiedzialnością państwa za zapewnienie praw człowieka, czemu towarzyszy działalność i odpowiedzialność biznesu, co z kolei musi być uzupełnione o obowiązek zapewnienia ofiarom naruszeń praw człowieka dostępu do skutecznych środków zaradczych. Zarówno sądowych, jak i pozasądowych oraz państwowych i pozapaństwowych.

Beata Faracik szczególnie nacisk położyła na to, czym się różnią prawa człowieka w biznesie od często podnoszonej społecznej odpowiedzialności biznesu. – W pierwszym przypadku mówimy po prostu o prawach, które przysługują każdemu, każdej jednostce ludzkiej. Tym prawom towarzyszą obowiązki po stronie państwa, jak i przedsiębiorcy. W przypadku społecznej odpowiedzialności biznesu mówimy o interesariuszach, o tym, co przedsiębiorstwa powinny zrobić, żeby

uzyskać tę społeczną licencję na swoje działanie. Mamy tu więc rozróżnienie między obowiązkiem realizacji praw a pewną dobrowolnością działań biznesu o społecznym wydźwięku – mówiła prezeska PIHRB. – Państwa dysponują całym wachlarzem środków, które mogą wykorzystywać, żeby poszanowanie praw człowieka zapewnić. Ale także własne postępowanie, sposób zarządzania, praktyki w spółkach Skarbu Państwa, np. poprzez wykorzystanie w zamówieniach publicznych klauzul społecznych czy środowiskowych, czy też odpowiedzialną politykę udzielania kredytów. Aby z wszystkich tych narzędzi w pełni, kompleksowo korzystać, zarówno ONZ, jak i Unia Europejska zalecają tworzenie krajowych planów działań na rzecz wdrożenia Wytycznych ONZ. Polska jest jednym z 19 krajów, które takie plany stworzyły.

Kwestia woli politycznej

Prelegentka zwracała także uwagę, że przykładów pozytywnych działań ze strony państw jest wiele,

choćby w ostatnich dniach wprowadzenie przez Islandię obowiązku równej płacy za tę samą pracę dla kobiet i mężczyzn. – To już nie jest tylko zakaz dyskryminacji płacowej, lecz nakaz płacenia tak samo – mówiła. – Wprowadzenie takich rozwiązań to – także w Polsce – tylko kwestia woli politycznej. W Wielkiej Brytanii, gdzie obowiązuje Modern Slavery Act, wymaga się od firm raportowania, jakie działania podejmują przeciw pracy przymusowej i niewolniczej ze swoich łańcuchów dostaw, i nic nie stoi na przeszkodzie, by takie rozwiązania wprowadzić także w Polsce, chociażby w odniesieniu do spółek Skarbu Państwa. Warto też wspomnieć o tym, że norweska agencja gwarancji kredytowych monitoruje poziom przestrzegania praw człowieka w firmach, w których zlecana jest produkcja – analizowała Faracik.

Agnieszka Wielowieyska, ambasador tytularny w Departamencie Narodów Zjednoczonych i Praw Człowieka MSZ, podkreśliła, że najistotniejsze jest teraz podnoszenie tematyki praw człowieka, która jest bardzo złożonym i komplekso-

wym zagadnieniem. Obejmuje cały szereg dziedzin dotyczących nie tylko biznesu. Dlatego rząd podjął decyzję, że to MSZ będzie koordynatorem Krajowego Planu Działania i połączy różne wątki i obszary w jednym dokumencie. – Było to możliwe dzięki współpracy różnych instytucji państwowych, przede wszystkim Państwowej Inspekcji Pracy, Urzędu Zamówień Publicznych, a także Biura Rzecznika Praw Obywatelskich – mówiła ambasador.

– Pierwsza wersja dokumentu została poddana konsultacjom publicznym. Nadeszło bardzo dużo uwag. Wszystkie we współpracy z innymi instytucjami przeanalizowaliśmy, część udało się wprowadzić do dokumentu. Tu warto podkreślić, że sam profesor Ruggie, autor Wytycznych ONZ, twierdzi, że nie ma jednego uniwersalnego sposobu wdrażania tego dokumentu na poziomie krajowym. My wybraliśmy drogę „resortową”, czyli urzędową. Mając wypracowane dzięki temu stanowisko, można było wyjść do społeczeństwa obywatelskiego i rozpocząć dyskusję. I właśnie dzięki tej dyskusji wyłonił się ostateczny tekst KPD, przyjęty przez Radę Ministrów 29 maja 2017 roku. Rada Europy narzucała nawet terminy w tej sprawie: do końca 2018 roku ma być przedstawiony Interim Report oraz katalog dobrych praktyk. Postanowiliśmy te sfery połączyć i tak zostało to ujęte w KPD.

Plan minimum

Agnieszka Wielowieyska zwracała uwagę zebranych, że KPD nie jest katalogiem zamkniętym, jest to plan minimum, czyli to, co rząd do 2020 roku zobowiązał się przeprowadzić. – To nie znaczy, że nie można zrobić więcej – podkreślała – W KPD znalazły się działania bardzo konkretne, czasem szczegółowe, jak ustawa o sygnalistach czy nowelizacja ustawy o usługach turystycznych wprowadzająca ochronę osób nieletnich przed wykorzystaniem seksualnym, ale także szerokie i przekrojowe, np. nowelizacja ustawy o związkach zawodowych. Zobowiązaliśmy się też do dokonania pewnych analiz, np. dotyczących pracy przymusowej, która zdaniem wielu osób i organizacji nie jest w polskim prawie dostatecznie uregulowana.

MSZ podkreśla też, że po uchwaleniu Planu, poszczególne ministerstwa i instytucje zostały zobowiązane do przyjęcia harmonogramów swoich działań do końca 2017 roku. Dokumenty te powstały, choć w niektórych przypadkach resort zwrócił się o ich uzupełnienie.

– Co do samego MSZ – mówiła ambasador – wprowadziliśmy szkolenia dla wyjeżdżających szefów placówek, kierowników administracyjnych czy radców ekonomicznych w zakresie postępowań przetargowych pod kątem biznesu i praw człowieka, w ramach Wytycznych ONZ. Zlecono też placówkom sporządzenie map ryzyka i zagrożeń na terenach ich urzędowania, po to, żeby dla nich samych i dla przedsiębiorców, którzy z nimi współpracują, można było przygotować informację, z jakimi problemami można się w danym miejscu spotkać. W wielu krajach chodzi o pracę dzieci, ale z kolei w krajach wysoko rozwiniętych częstym zjawiskiem jest praca niewolnicza.

Jacqueline Kacprzak z Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju zwróciła



ROBERT GARDZINSKI (6)

„ Państwa dysponują całym wachlarzem środków, które mogą wykorzystać, żeby zapewnić poszanowanie praw człowieka

BEATA FARACIK

Prezeska Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu

uwagę, nawiązując do wypowiedzi prezes Beaty Faracik, na fakt, że przestrzeganie praw człowieka w biznesie jest bardzo ważnym elementem CSR, czyli społecznej odpowiedzialności biznesu. Widać to w różnych standardach dotyczących CSR, takich jak norma ISO 26000 czy Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych.

– MliR promuje to podejście prezentowane przez OECD, która nie używa terminu CSR ze względu na skojarzenie z działalnością filantropijną i sponsoringową. W dokumentach OECD używany jest termin „odpowiedzialne prowadzenie działalności biznesowej” i jednym z głównych elementów tego podejścia jest właśnie poszanowanie praw człowieka – mówiła prelegentka. – Po przyjęciu w 2011 roku przez ONZ Wytycznych większość doku-

mentów dotyczących tej sfery została uaktualniona, dodano do społecznej odpowiedzialności poszanowanie praw człowieka, Komisja Europejska oficjalnie zachęca przedsiębiorstwa do stosowania dokumentu ONZ. Warto też podkreślić, że mamy ponad 80 różnych dokumentów dotyczących tej sfery, traktatów i konwencji, które regulują kwestie związane z poszanowaniem praw człowieka, a Wytyczne ONZ zbierają te wszystkie standardy, wskazując na rolę państwa, odpowiedzialność przedsiębiorstw i stosowanie środków zaradczych dla ofiar naruszeń praw człowieka. Trzeba jednak pamiętać, że Wytyczne to prawo miękkie, a nie twarde, i są one wskazaniem należytego postępowania, a nie nakazem – podkreślała Jacqueline Kacprzak.



„ Najistotniejsze jest obecnie podnoszenie tematyki praw człowieka, która jest bardzo złożonym i kompleksowym zagadnieniem

AGNIESZKA WIELOWIEYSKA

Ambasador Tytularym w Dep. Narodów Zjednoczonych i Praw Człowieka MSZ

Mamy jednak jedną „twardą” regulację dotyczącą społecznej odpowiedzialności biznesu na terenie Unii Europejskiej. To jest Dyrektywa z 2014 roku dotycząca ujawniania danych pozafinansowych. Zgodnie z dyrektywą, w Polsce ok. 300 spółek, a na terenie całej UE ok. 6000 firm będzie zobowiązanych od 2018 roku do składania osobnych oświadczeń w zakresie pięciu obszarów związanych ze społeczną odpowiedzialnością biznesu. Ten obowiązek dotyczy kwestii społecznych, środowiskowych, praw pracowniczych, poszanowania praw człowieka i przeciwdziałania korupcji.

– W praktyce biznesowej poszanowanie praw człowieka traktowane jest bardzo różnie: najczęściej zaczynamy o tym mówić, kiedy pojawiają się wstrząsające przykłady łamania praw człowieka – mówiła

przedstawicielka MliR – kiedy mamy do czynienia z katastrofami, jak ta w Bangladeszu, gdzie zawałiła się fabryka i zginęło ponad 1000 osób. A przecież nie potrzeba tak dramatycznych przykładów, by mówić o prawach człowieka. Potrzebna nam jest codzienna praktyka, edukacja i świadomość.

Zdaniem Ireny Dawid-Olczyk, prezeski organizacji pozarządowej La Strada, polska opinia publiczna nie jest niestety zainteresowana tematem naruszania praw człowieka w działalności biznesowej. – Cena zawsze ma być najniższa, i już – podkreślała. – Obserwowałam kiedyś jedną z podwarszawskich restauracji. W internecie było dużo komentarzy, że ceny są za wysokie. Jestem sama gospodynią domową, znam ceny produktów i wiem, że ceny



„ Mamy ponad 80 różnych dokumentów, traktatów i konwencji, regulujące kwestie związane z poszanowaniem praw człowieka.

JACQUELINE KACPRZAK

Radca Ministra w Biurze Ministra Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju

w tym lokalu wcale takie wysokie nie były. Ale dowiedziałam się też, że pracują tam dwie osoby w warunkach niewolniczych, za bardzo małe pieniądze. Restaurator obniżał więc koszty, bo spotykał się z krytyką klientów. To jedno z drugiego wynika. Znam tylko dwie-trzy firmy w Polsce, które podają, skąd wzięły się ich koszty. Dzięki temu można sprawdzić, że jeśli nie zapłaci się za np. buty określonej ceny, to znaczy, że gdzieś „po drodze” na czymś oszczędzono. Albo skóra jest gorsza, albo komuś za mało zapłacono...

Zdaniem działaczki La Strady ciągle jednak jeszcze brakuje w Polsce troski o to, czy ludzie, którzy do Polski przyjeżdżają, są traktowani odpowiednio, świadomości, że mają takie same prawa, są takimi samymi pracownikami i powinni być tak samo dobrze traktowani.

Norbert Kusiak z OPZZ zwrócił uwagę na zbyt rzadkie podnoszenie tematu praw człowieka w biznesie w publicznych debatach i w środkach masowego przekazu. – Dlatego OPZZ zaangażowało się w tworzenie Krajowego Planu Działania – tłumaczył związkowiec. – Zależy nam na tym, żeby wszystkie postanowienia tego dokumentu zostały wdrożone, ale także na tym, byśmy byli aktywnym członkiem grupy monitorującym wprowadzanie Planu w życie. Profesor John Ruggie podkreślał, że dobre, przynoszące pozytywne rezultaty wdrożenie krajowych planów powinno odbyć się przy udziale związków zawodowych. Mamy większe oczekiwania co do wdrożenia tego dokumentu, bo brakuje w nim elementów związanych z godną pracą, pracą tymczasową,

a nade wszystko potrzebny jest dialog. Ten dialog nie rozwija się w sposób naturalny. Wystarczy wspomnieć o rządowym Zespole ds. Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw i Zrównoważonego Rozwoju. W ramach tego zespołu nie ma obecnie głosu pracowników! Jak prowadzić w takim razie dialog społeczny? Z punktu widzenia związków zawodowych państwo powinno być aktywne i narzucać najwyższe standardy w sferze społeczno-gospodarczej, także w spółkach Skarbu Państwa. A w znowelizowanej ustawie o rachunkowości jest co najmniej parę przepisów, które nie poszerzają udziału pracowników i nie zwiększają szans na obronę praw człowieka w spółkach Skarbu Państwa. Bo wprowadzone kryteria ograniczają raportowanie

W opinii dr Justyny Pożarowskiej z Urzędu Zamówień Publicznych Wytyczne ONZ zwracają uwagę na kwestie zamówień publicznych na poziomie państwowym. Chodzi o to, że państwo w kontaktach z przedsiębiorcami musi uwzględniać przestrzeganie przez nich praw człowieka przy podpisywaniu kontraktów, czyli właśnie zamówień publicznych.

Przetargi dla rzetelnych?

– Przez ostatnie dziesięć lat – mówiła dr Pożarowska – udzielając zamówień publicznych, coraz bardziej zwraca się uwagę na to, że przy ich okazji można realizować dodatkowe cele i osiągać dodatkowe korzyści. Takich celów jest cały szereg. Ale jednym z podstawowych i na pozio-

jest też szereg instrumentów, które mają realizować politykę prospołeczną i prośrodowiskową. Jednym z nich są np. klauzule społeczne.

Jak UZP wpisuje się w realizację Krajowego Planu? – My mamy swój własny Krajowy Plan, dotyczący zrównoważonych zamówień publicznych – wyjaśniała przedstawicielka UZP. – Poprzez jego realizację wpisujemy się w działania dotyczące przestrzegania praw człowieka z w biznesie. Także na poziomie rządowym istnieją zalecenia dla ministrów w sprawie uwzględniania aspektów społecznych w zamówieniach publicznych, które nakładają obowiązek na centralne instytucje rządowe, które muszą analizować, czy we wszystkich postępowaniach, które prowadzą, można uwzględnić cele społeczne.

– Oczywiście ważne jest podejście samych zamawiających i szersza wizja instytucji realizujących zamówienia – podkreślała przedstawicielka UZP. – My jako urząd koncentrujemy się także na budowaniu świadomości. Właśnie wydaliśmy duży podręcznik, który opisuje zrównoważone zamówienia, czyli te z aspektem społecznym i środowiskowym. Jest też publikacja, w której omówiono 19 przypadków dobrych praktyk w tych zamówieniach. Publikacja ta dostępna jest na stronie internetowej Urzędu.

Ambasador Agnieszka Wielowiejska podkreśliła, że element poszanowania praw człowieka został mocno wprowadzony do zamówień publicznych, ale ważne jest, aby akceptowali to przełożeni. – A tu wraca kwestia ceny, z której są oni rozliczani – mówiła przedstawicielka MSZ. – Musimy uświadamiać osobom podejmującym decyzje, że pewne koszty są niezbędne. I trzeba ten aspekt uwypuklać w szkoleniach z zamówień publicznych. Teoretycznie wszyscy wiedzą, że prawa człowieka powinny być przestrzegane, jak rozsyłamy materiały, kiedy rozmawiamy na ten temat, ci, którzy decydują, odkładają takie sprawy na bok, powierzają pracownikom, którzy mają się zajmować taką tematyką – bo uważają, że ich to nie dotyczy. Dlatego tak ważna była kwestia dyrektywy. Decyzja Unii Europejskiej, żeby wprowadzić wymóg raportowania, uświadomił decydom i szefom firm, że są zobligowani do pewnych działań, że to nie jest kwestia tylko dobrej woli. I że wymóg ten będzie egzekwowany. Trzeba przewidywać skutki naszych działań, zobaczyć to, co jest na końcu łańcucha dostaw czy produktów. Czy tam jest dziecko, które wykonuje pracę? ©

–oprac. zuz



” Polska opinia publiczna nie jest zainteresowana tematem naruszania praw człowieka w działalności biznesowej.

IRENA DAWID-OLCZYK

Prezeska organizacji pozarządowej La Strada



” Warunki pracy w Polsce wciąż nie są dobre. Potrzebny jest więc przede wszystkim dialog, ale nie rozwija się on w sposób naturalny.

NORBERT KUSIAK

Dyrektor Wydziału Polityki Gospodarczej i Funduszy Strukturalnych OPZZ



” Mamy plan dotyczący zrównoważonych zamówień publicznych, którym wpisujemy się w przestrzeganie praw człowieka w biznesie.

JUSTYNA POŻAROWSKA

Radca Generalny, Urząd Zamówień Publicznych

godziwym wynagrodzeniem, a nie tylko najniższym czy minimalnym. Te problemy powinny być omawiane w dialogu. Chcemy, by wzięły w nim udział także organizacje pracodawców. Nowa Rada Dialogu ma sukcesy choćby w zakresie płacy minimalnej i stawki godzinowej oraz dodatków do pracy w porze nocnej. Ale potrzeb jest znacznie więcej.

KPD jest zdaniem związkowca dokumentem kompleksowym. – Ale mamy wiele przepisów gwarantujących pracownikowi wiele praw, podpisano wiele konwencji międzynarodowych, mamy przepisy Konstytucji, które stanowią, że to państwo sprawuje nadzór nad warunkami pracy. Mamy też art. 20 Konstytucji, który mówi, że mamy w Polsce społeczną gospodarkę rynkową. Ale co z tego? Warunki pracy w Polsce wciąż nie są dobre,

informacji niefinansowych do spółek zatrudniających nie mniej niż 500 osób. Dotyczy więc ok. 300 przedsiębiorstw, głównie banków i instytucji finansowych, funduszy emerytalnych. Ile wśród nich to spółki Skarbu Państwa? Z naszych wyliczeń wynika, że zaledwie około dziesięciu. Smuci nas, że zgodnie z pierwotnym założeniem UE dyrektywa dotycząca raportowania miała dotyczyć firm zatrudniających od 250 osób. I to z inicjatywy polskiego rządu kryterium to podniesiono do 500. To jest drugi przypadek w ostatnich latach, kiedy polski rząd opowiada się za tym, aby polscy pracownicy nie byli objęci najlepszą ochroną praw pracowników. Pierwszy przykład to zabieganie przez minister rozwoju kilka lat temu, by polscy pracownicy mieli niższe niż w całej Unii stawki za pracę w transporcie.

mie krajowym, i na poziomie europejskim jest właśnie społeczna odpowiedzialność, czyli zamówienia prospołeczne i prośrodowiskowe.

Jednym z zasadniczych filarów jest bezpośrednio odniesienie do praw człowieka, czyli np. wykluczenie pewnych wykonawców ze względu na to, że są niewystarczająco rzetelni w kwestii praw człowieka. – Chodzi o takich wykonawców, którzy zostali skazani za handel ludźmi, za przestępstwa terrorystyczne czy przeciw prawom osób wykonujących pracę zarobkową, ale także za przestępstwo przeciw cudzoziemcom – podkreślała Pożarowska. – W ustawie o zamówieniach publicznych mowa jest o zatrudnianiu w warunkach szczególnego wykorzystania pracy cudzoziemców, którzy znaleźli się na terytorium Polski w wyniku handlu ludźmi. W ustawie

FUNDACJA | Ludzie pracują w Polsce bez umów, świadczeń, ubezpieczeń i regularnej wypłaty

La Strada: Praca przymusowa nie pasuje do współczesnej cywilizacji



IRENA DAWID-OLCZYK

Fundacja La Strada od 1995 roku przeciwstawia się czynnie handlowi ludźmi, a praca przymusowa jest jednym z sposobów wykorzystania ofiar handlu ludźmi. Nasze cele statutowe to „działanie na rzecz poszanowania praw człowieka, zwalczanie handlu ludźmi, niewolnictwa i pracy przymusowej oraz przeciwdziałanie eksploatacji prostytutki, a także przestępstwom przeciwko wolności i zdrowiu jednostki”.

Zjawiska pracy przymusowej i związanego z nią handlu ludźmi, a zwłaszcza niewolnictwa wydają się nie pasować do obrazu naszej cywilizacji. Wiele rozmów, także w mediach, zaczyna się od wyrażania zdziwienia, że zjawiska te występują w XXI wieku.

Tymczasem praca przymusowa i związany z nią proceder handlu ludźmi mają się dobrze i zaryzykowałabym stwierdzenie, że intensywnie wspierają światowe gospodarki.

Dokonując przeglądu raportów CSR, kodeksów postępowania i analogicznych dokumentów przedsiębiorstw, trudno nie zauważyć, że podmioty gospodarcze pomimo ogólnych deklaracji właściwie nie zajmują się pracą przymusową. A przecież choćby inicjatywa Global Compact ONZ zawiera w swoich zasadach takie sformułowanie: „wspierać eliminację wszelkich

form niewolnictwa i pracy przymusowej”.

Można domniemywać, że trzy kluczowe pojęcia z tej dziedziny są tak odstręczające, iż najłatwiej w ogóle ich nie analizować, tylko odrzucić na margines rzeczywistości. Przyjrzyjmy się zatem, czym są praca przymusowa, handel ludźmi i niewolnictwo.

Definicja pracy przymusowej zawarta jest w konwencji MOP nr 29 dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej (1930). Według artykułu 2 konwencji wyrażenie „praca przymusowa lub obowiązkowa” oznacza: „wszelką pracę lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiejkolwiek kary i do której dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie”.

Mało precyzji, dużo interpretacji

Definicja to mało precyzyjna i dająca zbyt wielkie pole do interpretacji, by dało się ją stosować wprost. Nie dlatego jednak nie jest przedmiotem publicznej debaty. Po prostu żadnej grupie interesów ta debata nie jest potrzebna. Jeżeli firmy są zainteresowane działaniami CSR, to bezpiecznymi wizerunkowo. A praca przymusowa niestety nie spełnia tego warunku. Ofiary pracy przymusowej jak w polskim tytule filmu Stephena Frearsa są „niewidoczne”. Więc publicznie nie zabierają głosu.

Media są zainteresowane tematem najczęściej, jeśli mogą nadać mu posmak sensacji.

W dodatku niestety polski kodeks karny nie penalizuje pracy przymusowej. Penalizuje za to handel ludźmi, który też obszernie definiuje.

Jednak żeby sprawcy odpowiedzialni za zbrodnię handlu ludźmi, muszą być spełnione pewne warunki, np. ofiara musi zostać zwerbowana w celu wykorzystania przy użyciu przez sprawców świadomych zabiegów. Jest to też trudne do udowodnienia. A jak się nie da udowodnić handlu ludźmi, to zostaje tylko naruszanie praw pracowniczych, czyli wykroczenie.

Niewolnictwo zdefiniowane jako stan zależności, w którym człowiek jest traktowany jak przedmiot własności, na szczęście jest zjawiskiem w Polsce niesłychanie rzadkim, niemal niespotykanym.

Wróćmy jednak do może ułomnej, ale jednak istniejącej definicji pracy przymusowej.

Wykorzystaniu podlega wiele osób, które zgłosiły się dobrowolnie do pracy, zgodziły się na złe warunki czy pracę nielegalną, mało tego, zaakceptowały wykorzystanie. Więc na pierwszy rzut oka nie jest to praca przymusowa. Jednak kiedy się bliżej temu przyjrzeć, to ta praca, do której zgłosiły się dobrowolnie, miała być uczciwie opłacana i bezpieczna. A skoro tak, to nie jest trudno ją nadal uważać za pracę, do której zgłosiły się dobrowolnie. Osoby, które decydują się na taką pracę, są najczęściej ubogie, znajdują się w obcym kraju i czują się zależne od swoich pracodawców.

Mamy więc do czynienia z osobami pracującymi bez umów, ubezpieczeni, prawa do emerytury, pracującymi za bardzo małe lub nawet żadne wynagrodzenie. Dodatkowym sposobem obniżenia ich płac stanowi nakładanie niewspółmiernych kar, a także pobieranie zawyżonych opłat za wyżywienie i zakwaterowanie. Niewypłacanie poborów może się też łączyć z wciąż rosnącymi długami względem pra-

codawcy, które najczęściej są fikcyjne. Odejście grozi utratą pieniędzy, bo wypłata zawsze jest opóźniona. O miesiąc, dwa, trzy. Tak wygląda współczesne oblicze pracy przymusowej.

Cięcie kosztów na czarno

Kiedy pierwszy raz rozmawiasz z taką osobą i pytasz, czy jest do czegoś zmuszana, najczęściej zaprzecza. Jednak kiedy cierpliwie zadasz jej wszystkie pytania o wskaźniki pracy przymusowej z listy Międzynarodowej Organizacji Pracy, rysuje się zupełnie inny obraz. Niespełnionych obietnic, łamanie solidarności grupowej, manipulacji płacą, wykorzystywanie słabości, grożenia doniesienia władzom, przemocy.

Teoretycznie jeżeli pracodawca dopuścił osobę do pracy pod nadzorem – np. w fabryce, to bez względu na brak jakiejkolwiek umowy można uważać, że zatrudnił pracownika na umowie o pracę. Jednak ani pracodawcy, ani pracownicy, ani powołane do tego struktury tak nie uważają i nadal to pracownicy, zwłaszcza cudzoziemscy, pracujący bez umowy, straszeni są skutecznymi konsekwencjami.

Cięcie kosztów – przy niewątpliwie wysokich kosztach pracy w Polsce – może oznaczać pokusę zatrudniania na czarno albo płacenie części płacy do ręki. Jednak raz przesunięte granice stają się łatwe do dalszego przesuwania – opóźniania wypłat, fałszowania wyników pracy (np. niedowładania zbieranych pomidorów), nakładania kar spoza taryfikatora kar itd.

Nasza praca w Fundacji polega na reagowaniu na każdy sygnał. Czy dotyczy to prośby o pomoc, zapotrzebowania na szkolenie czy konsultacji.

Wczoraj ktoś przysłał do La Strady e-maila pisanego łamaną polszczyzną. „Czy ktoś może z nami porozmawiać o handlu ludźmi? Bo chyba jesteśmy w takiej sytuacji”. ©©

Autorka jest prezeską Fundacji La Strada w Polsce

PRZETARGI | Instrument, którym dysponuje państwo, chcąc osiągnąć pozytywne cele w kontaktach z biznesem

Prawa człowieka: element społecznie odpowiedzialnych zamówień

DR JUSTYNA POŻAROWSKA

Zapisy Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka (dalej: Wytyczne ONZ) mają ogólny charakter i stwierdzają istnienie obowiązku państw w zakresie zapewnienia ochrony przed naruszaniem praw człowieka przez podmioty trzecie, w tym przez przedsiębiorstwa. Jedną z wytycznych wskazuje, że państwa powinny promować poszanowanie praw człowieka przez przedsiębiorstwa, z którymi zawierają transakcje handlowe, także w drodze zamówień publicznych (wytyczna nr 6). Szczegółowe przepisy ustawy – Prawo zamówień publicznych (dalej Pzp) realizują Wytyczne ONZ, posługując się językiem dziedziny, jaką są zamówienia publiczne z uwzględnieniem celów samej ustawy. Wytyczne realizowane są w ramach poddziedzin zamówień publicznych, którymi są przede wszystkim społecznie odpowiedzialne zamówienia publiczne, ale również zielone (prośrodowiskowe) zamówienia publiczne, transparentcja w zamówieniach publicznych czy zwalczanie korupcji przy realizacji procedur przetargowych.

Wspieranie praw człowieka

Ustawa Pzp bezpośrednio lub pośrednio wspiera realizację praw człowieka w kontekście biznesu poprzez zapisy kilku artykułów. Przykładem bezpośredniego oddziaływania na obszar praw człowieka może być artykuł 24.1. ustawy Pzp, zgodnie z którym z postępowania o udzielenie zamówienia publicznego wyklucza się m.in. wykonawcę będącego osobą fizyczną, którego prawomocnie skazano za przestępstwo handlu ludźmi, przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, przestępstwa przeciwko środowisku czy przestępstwo o charakterze terrorystycznym. Takim wykluczeniu podlegają również wyko-



ROBERT CAROZINSKI

nawcy skazani za przestępstwo powierzenia cudzoziemcom pracy w warunkach szczególnego wykorzystania lub przestępstwo powierzenia pracy cudzoziemcom przebywającym na terytorium RP w wyniku procedury handlu ludźmi. Przez warunki szczególnego wykorzystania rozumie się warunki pracy osoby lub osób, którym powierzono wykonywanie pracy z naruszeniem prawa, uchybiające godności człowieka i rażąco odmienne, w szczególności ze względu na płeć, w porównaniu z warunkami pracy osób, którym powierzono wykonywanie pracy zgodnie z prawem, wpływające zwłaszcza na zdrowie lub bezpieczeństwo osób wykonujących pracę. Kolejnym przykładem obowiązku wykluczenia z postępowania przetargowego jest przypadek wykonawców, wobec których wydano prawomocny wyrok sądu lub ostateczną decyzję administracyjną o zaleganiu z uiszczeniem podatków, opłat lub składek na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne.

Społeczna odpowiedzialność

W sposób bardziej pośredni zamówienia publiczne oddziałują na interakcje w obszarze biznes – prawa człowieka poprzez szeroko rozumiane społecznie odpowiedzialne zamówienia publiczne. Społecznie odpowiedzialne zamówienia publiczne to takie zamówienia, które przy okazji realizacji procedury

przetargowej osiągają również cele krajowej polityki społecznej. Społecznie odpowiedzialne zamówienia są pojęciem znaczenie szerszym niż powszechnie używane pojęcie klauzul społecznych. Klauzule społeczne w zamówieniach publicznych oznaczają uwzględnianie w opisie przedmiotu zamówienia prospołecznych warunków realizacji zamówienia, które następnie przekładają się na zapisy umowy w sprawie zamówienia publicznego. W Polsce pod pojęciem klauzul społecznych tradycyjnie przyjmuje się rozumieć trzy instrumenty:

- zamówienia zastrzeżone, czyli ograniczenie możliwości ubiegania się o zamówienie tylko do podmiotów zajmujących się społeczną i zawodową integracją osób marginalizowanych, takich jak np. osoby niepełnosprawne, bezrobotne, pozbawione wolności, osoby z zaburzeniami psychicznymi czy osoby bezdomne (art. 22.2 ustawy Pzp);
- obowiązek zatrudnienia na podstawie umowy o pracę osób wykonujących czynności w zakresie realizacji zamówienia (art. 29.3a Pzp), który to obowiązek ma ograniczyć unikanie przez przedsiębiorców stosowania umów o pracę na rzecz umów cywilnoprawnych;
- oraz możliwość wymagania przy realizacji umowy w sprawie zamówienia publicznego zatrudnienia osób pochodzących z różnego rodzaju grup defaworyzowanych (art. 29.4 Pzp).

Natomiast pojęcie społecznie odpowiedzialnych zamówień publicznych obejmuje oprócz klauzul społecznych szereg innych instrumentów, które pozwalają po ich zastosowaniu osiągnąć społeczny efekt przy realizacji zamówień publicznych. W ustawie – Prawo zamówień publicznych takimi instrumentami oprócz wskazanych trzech klauzul prospołecznych są: społeczne przesłanki wykluczenia wykonawców z postępowania przetargowego, z których część ma obowiązkowy, a część fakultatywny charakter (art. 24); społeczne pod-

miotowe warunki udziału w postępowaniu, które mają znaczenie przede wszystkim przy zamówieniach na świadczenie usług społecznych; obowiązek dostępności przedmiotu zamówienia dla osób niepełnosprawnych lub projektowania z przeznaczeniem dla wszystkich użytkowników (art. 29.5, 6); pozacenowe kryteria oceny ofert o charakterze społecznym (art. 91.2); badanie rażąco niskiej ceny pod kątem kwestii społecznych (art. 90.1); oraz szczególny rodzaj zamówienia zastrzeżonego na wybrane usługi społeczne, zdrowotne oraz kulturalne (art. 138p) przewidziany w odrębnym reżimie udzielania zamówień na usługi społeczne i inne szczególne usługi – ten szczególny rodzaj zastrzeżenia sprzyja zleceniu usług różnego rodzaju podmiotom ekonomii społecznej.

Ponadto wpływ na społeczny charakter zamówienia publicznego mogą mieć rozwiązania dotyczące zamówień in-house, możliwość dzielenia zamówień na części sprzyjające udziałowi małych i średnich przedsiębiorstw czy też wyłączenie z reżimu ustawy gminnych przedsiębiorstw rewitalizacyjnych realizowanych przez spółdzielnie socjalne lub służących aktywizacji mieszkańców.

Narzędzia społecznie odpowiedzialnych zamówień nie ograniczają się do rozwiązań zawartych w ustawie – Prawo zamówień publicznych, ale mogą obejmować również rozwiązania przewidziane w innych sektorach krajowej legislacji, jak na przykład regulacje odnoszące się do wydatkowania środków pochodzących z funduszy europejskich lub regulacje dotyczące wsparcia sektora ekonomii społecznej. W zamówieniach nieobjętych ustawą Pzp, czyli tych poniżej progu stosowania ustawy (obecnie 30 tys. euro), instytucje zamawiające mają dodatkową swobodę stosowania różnych rozwiązań prowadzących do wydatkowania środków publicznych w sposób realizujący cele społeczne. ©

Autorka jest radcą generalnym w Urzędzie Zamówień Publicznych

Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka (fragmenty)

II. ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW ZA POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA

A. Zasady podstawowe

11. Przedsiębiorstwa powinny szanować prawa człowieka. Oznacza to, że powinny unikać naruszania praw człowieka oraz przeciwdziałać negatywnym skutkom wpływu na realizację praw człowieka, do którego się przyczyniły.
12. Odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka odnosi się do powszechnie uznanych praw człowieka – rozumianych jako minimum, jako prawa zawarte w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka oraz zasadach dotyczących praw podstawowych określonych w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy.
13. Odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka wymaga, by przedsiębiorstwa:
 - (a) unikały powodowania lub przyczyniania się do negatywnego wpływu na prawa człowieka przez swoją działalnością oraz podjęły działania naprawcze, gdy takowe zaistnieją,
 - (b) podejmowały działania mające na celu zapobieżenie negatywnemu wpływowi na prawa człowieka powiązanemu bezpośrednio z ich działalnością, produktami lub usługami poprzez ich relacje biznesowe lub łagodziły taki wpływ, nawet jeśli one same nie przyczyniły się do niego.
14. Odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka dotyczy wszystkich przedsiębiorstw, bez względu na ich wielkość, branżę, kontekst działalności, własność i strukturę. (...)
15. W celu wywiązywania się z obowiązku poszanowania praw człowieka przedsiębiorstwa powinny mieć politykę oraz procedury odpowiednie do wielkości firmy i kontekstu w jakich funkcjonują, obejmujące:
 - (a) zobowiązanie na poziomie polityki firmy do odpowiedzialności za poszanowanie praw człowieka;
 - (b) proces należytej staranności w zakresie praw człowieka, mający na celu zidentyfikowanie możliwego negatywnego wpływu na prawa człowieka, zapobieganie i łagodzenie się z tego, w jaki sposób przedsiębiorstwo stara się rozwiązać problem swojego negatywnego wpływu na prawa człowieka;
 - (c) procedury i rozwiązania umożliwiający działania zaradcze w przypadku negatywnego wpływu na prawa człowieka, spowodowanego przez firmę lub do którego powstania firma się przyczynia.

B. Zasady operacyjne

Zobowiązanie dotyczące polityki przedsiębiorstwa

16. Podstawą do tego, by odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka stała się nieodłącznym elementem działań przedsiębiorstwa, powinno być złożenie przez nie zobowiązania do poszanowania praw człowieka w formie deklaracji dotyczącej polityki firmy. Deklaracja taka powinna:
 - (a) być zatwierdzona na najwyższym szczeblu przedsiębiorstwa;
 - (b) opierać się na wiedzy i doświadczeniu zgromadzonym wewnątrz danego przedsiębiorstwa i/lub ekspertów zewnętrznych;
 - (c) zawierać oczekiwania przedsiębiorstwa w zakresie praw człowieka wobec personelu, partnerów biznesowych i innych podmiotów bezpośrednio związanych z jego działalnością, produktami czy usługami;
 - (d) być publicznie dostępna oraz zakomunikowana odpowiednio wewnątrz i na zewnątrz przedsiębiorstwa wszystkim pracownikom, partnerom biznesowym oraz innym właściwym stronom;
 - (e) znajdować odzwierciedlenie w polityce i procedurach operacyjnych niezbędnych, by stała się ona częścią działań całego przedsiębiorstwa.

Należyta staranność w zakresie praw człowieka

17. Aby zidentyfikować negatywny wpływ na prawa człowieka, zapobiegać mu, łagodzić jego skutki oraz rozliczyć się z działań, jakie podejmuje, aby im przeciwdziałać, przedsiębiorstwo powinno przeprowadzić proces należytej staranności w zakresie praw człowieka. Proces ten powinien obejmować przeprowadzenie analizy rzeczywistego i potencjalnego negatywnego wpływu na prawa człowieka, zapewnić zintegrowane uwzględnienie wyników takiej analizy i podjęcie działań na ich podstawie, śledzenie reakcji

na te działania oraz komunikowanie informacji na temat tego, jakie działania są podejmowane przez firmę w celu zapobieżenia lub zminimalizowania jej wpływu. Należyta staranność w zakresie praw człowieka:

- (a) powinna obejmować negatywny wpływ na prawa człowieka, który przedsiębiorstwo może powodować lub do którego może się przyczynić poprzez swoje własne działania, lub też który można bezpośrednio powiązać z działaniami przedsiębiorstwa, jego produktami lub usługami poprzez jego relacje biznesowe;
 - (b) będzie się różnić pod względem stopnia skomplikowania w zależności od wielkości przedsiębiorstwa, skali ryzyka poważnego negatywnego wpływu na prawa człowieka oraz charakteru i kontekstu działalności przedsiębiorstwa;
 - (c) powinna być działaniem ciągłym, z uwagą na fakt, iż zagrożenia dla praw człowieka mogą wraz z upływem czasu podlegać zmianom w miarę, jak ewoluuje działalność przedsiębiorstwa i kontekst, w jakim ono funkcjonuje.
18. Aby zmierzyć zagrożenia dla praw człowieka, przedsiębiorstwa powinny zidentyfikować i ocenić wszelkiego rodzaju już istniejący i potencjalny negatywny wpływ na prawa człowieka, z którym mogą mieć związek albo poprzez swoją własną działalność, albo w wyniku swoich relacji biznesowych. Proces ten powinien:
 - (a) korzystać z doświadczeń i wiedzy w zakresie praw człowieka zarówno tej dostępnej wewnątrz przedsiębiorstwa, jak i/lub niezależnej, czerpanej z zewnątrz;
 - (b) obejmować rzetelne konsultacje z grupami potencjalnie dotkniętymi takim wpływem oraz innymi interesariuszami, odpowiednio do wielkości przedsiębiorstwa oraz charakteru i kontekstu jego działalności.
 19. Aby zapobiegać i ograniczać negatywny wpływ na przestrzeganie praw człowieka, przedsiębiorstwa powinny uwzględnić wyniki analizy wpływu przeprowadzanych w stosunku do różnych wewnętrznych funkcji i procesów oraz podejmować odpowiednie działania.
 - (a) Skuteczne zintegrowanie wyników wymaga, by:
 - i. odpowiedzialność za reagowanie na skutki takiego wpływu przypisana została do odpowiedniego poziomu i odpowiedniej funkcji w przedsiębiorstwie;
 - ii. wewnętrzny proces decyzyjny, podział budżetu i procesy nadzoru umożliwiały skuteczne reagowanie na przypadki takiego wpływu.
 - (b) Odpowiednie działania będą się różnić w zależności od:
 - i. tego, czy przedsiębiorstwo powoduje taki wpływ lub się do niego przyczynia, czy też ma w nim swój udział wyłącznie dlatego, że wpływ ten jest bezpośrednio powiązany z jego działalnością, produktami lub usługami poprzez relacje biznesowe przedsiębiorstwa;
 - ii. siły nacisku, jaką przedsiębiorstwo dysponuje, aby spróbować rozwiązać kwestię negatywnego wpływu.
 20. Aby sprawdzić, czy problem negatywnego oddziaływania jest rozwiązywany, przedsiębiorstwa powinny monitorować skuteczność podjętych przez siebie działań. Monitorowanie to powinno:
 - (a) opierać się na odpowiednich wskaźnikach ilościowych i jakościowych;
 - (b) korzystać z informacji zwrotnych ze źródeł wewnętrznych i zewnętrznych, w tym od interesariuszy dotkniętych tym oddziaływaniem.
 21. Aby zdać sobie sprawę z tego, jak podejmuje problem negatywnego wpływu na prawa człowieka, przedsiębiorstwo powinno być przygotowane do przekazania takiej informacji na zewnątrz, szczególnie, jeśli kwestia ta zostanie podniesiona przez stronę dotkniętą takim wpływem lub w jej imieniu. Przedsiębiorstwa, których działalność lub kontekst, w jakim funkcjonują, stwarzają ryzyko poważnego negatywnego wpływu na prawa człowieka, powinny składać formalne sprawozdania z tego, jak reagują na te problemy. We wszystkich przypadkach przekaz:
 - (a) powinien mieć formę i częstotliwość odpowiadającą wadze negatywnego wpływu na prawa człowieka i być dostępny dla tych, do których przekaz ten jest skierowany;
 - (b) powinien dostarczać informacji wystarczających do tego, by ocenić, czy reakcja przedsiębiorstwa na konkretny negatywny wpływ na prawa człowieka jest adekwatna;
 - (c) nie powinien stwarzać zagrożenia dla stron dotkniętych tym oddziaływaniem, dla pracowników, nie powinien też grozić naruszeniem uzasadnionych wymogów tajemnicy handlowej.

STANDARDY | Brak odpowiednich procedur czyni deklaracje przestrzegania praw człowieka jedynie pustym frazesem

Dokument ONZ jako narzędzie zarządzania ryzykiem personalnym

JOANNA SZYMONEK

Aspekt zarządzania ryzykiem personalnym rozpatrujemy w kontekście drugiej zasady Wytocznych ONZ, dotyczącej postępowania przedsiębiorstw. Najczęściej ryzyko personalne stanowi element ryzyka operacyjnego rozumianego jako „ryzyko straty wynikającej z niewystarczających lub złych procesów wewnętrznych, ludzi i systemów oraz z wydarzeń zewnętrznych wobec przedsiębiorstwa”. Zatem procesy i decyzje zarządcze w sferze zatrudnienia, zachowania organizacyjne oraz procedury postępowania (czy też ich brak) wdrażane przez firmę przyczyniają się do powstania ryzyka:

- strategicznego i strat wywołanych podejmowaniem złych decyzji zarządczych na poziomie planowania strategicznego,
- reputacyjnego i utraty zaufania kontrahentów i klientów,
- prawnego, traktowanego jako niekorzystna zmiana przepisów prawnych
- oraz brak spełnienia wymogów regulacyjnych przez firmę.

Zarządzanie ryzykiem personalnym stanowi proces pomiaru oraz controllingu ryzyka personalnego umożliwiający jego ograniczenie i/lub zabezpieczenie się przed jego implikacjami (minimalizowanie negatywnych skutków podejmowanych działań personalnych oraz maksymalizowanie pozytywnych następstw).

Wytoczne stanowią narzędzie pozwalające na ocenę wewnętrznych, jak i występujących w otoczeniu organizacji źródeł ryzyka.

W jaki sposób używać Wytocznych ONZ?

Przed wszystkim należy odnieść się do zasad ogólnych oraz operacyjnych dotyczących odpowiedzialności przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka. Działania organizacji powinny zatem skupić się na następujących obszarach:



ROBERT GAROZINSKI

- poszanowaniu prawa człowieka i unikaniu ich naruszeń,
- przewidywaniu i identyfikacji obszarów negatywnego wpływu oraz przeciwdziałaniu naruszeniom i negatywnym skutkom wpływu działań przedsiębiorstwa,
- podejmowaniu działań naprawczych gdy do naruszeń dojdzie. Zasady te dotyczą KAŻDEGO przedsiębiorstwa bez względu na jego wielkość, strukturę, własność czy kontekst działalności.

Na poziomie operacyjnym Wytoczne ONZ zalecają przedsiębiorstwom posiadanie polityki oraz procedur dotyczących poszanowania praw człowieka opartych na:

- zobowiązaniu do odpowiedzialności za przestrzeganie praw człowieka (Deklaracja, zobowiązanie do przestrzegania praw człowieka zatwierdzona na najwyższym szczeblu przedsiębiorstwa, oparta na wiedzy i doświadczeniu ekspertów wewnętrznych i ekspertów zewnętrznych, zawierająca oczekiwania przedsiębiorstwa co do przestrzegania praw człowieka wobec personelu, partnerów biznesowych i innych podmiotów związanych z firmą. Komunikowana na zewnątrz i wewnątrz firmy, zastosowana operacyjnie np. w procedurach, zasadach postępowania przedsiębiorstwa);
- procesie należytej staranności opartym na identyfikacji możliwego negatywnego wpływu na prawa człowieka oraz rozliczenia się ze

sposobu, w jaki przedsiębiorstwo rozwiązuje problem negatywnego wpływu;

- procedurach i rozwiązaniach pozwalających na podejmowanie działań zaradczych, gdy doszło do naruszeń praw człowieka w wyniku bezpośrednio prowadzonej działalności gospodarczej i gdy firma poprzez swoje racje biznesowe do takich naruszeń się przyczyniła.

Zarządzanie ryzykiem personalnym z zastosowaniem powyższych procedur będzie zróżnicowane w średnich i dużych organizacjach, gdzie właściwe zasoby pozwalają na zastosowanie tychże sugestii w sposób bardziej sformalizowany, a inaczej w mikro- i małych firmach, gdzie nie wszystkie elementy polityki są formalnie spisane, znajdują jednak odzwierciedlenie w przyjętych procedurach i sposobach postępowania.

Proces należytej staranności jest pomocny w identyfikacji ryzyka i negatywnego wpływu na poszanowanie praw człowieka w sferze zatrudnienia. Każde przedsiębiorstwo powinno odnieść tenże proces do kontekstu działania, branży, wielkości firmy i zasięgu negatywnego wpływu w relacjach biznesowych. Identyfikacja ryzyk personalnych w kontekście naruszeń praw człowieka będzie różnić się w banku, stoczni czy zakładach przemysłowych będących częścią globalnej marki. Warto uwzględnić cechy charakterystyczne dla zatrudnienia w danej branży, otoczenia i lokalizacji, w której działa firma, np. duża liczba pracowników cudzoziemskich, duża liczba młodych osób, wysoka elastyczność zatrudnienia (samozatrudnienie, praca tymczasowa itp.), ograniczoną dostępność do wykwalifikowanej kadry, warunki pracy i BHP, np. praca w trudnych warunkach, z jakimi podmiotami współpracuje firma, np. agencje zatrudnienia itp. Różne będą także środki zaradcze stosowane w usuwaniu, łagodzeniu negatywnych skutków czy też przeciwdziałaniu ich występowaniu. Kluczowe w Wytocznych jest połączenie dekla-

racji z działaniem. Brak odpowiednich procedur i sposobów postępowania czyni deklarację przestrzegania praw człowieka tylko pustym frazesem. Ryzyka w obszarze personalnym nie stanowią wyczerpującego katalogu. Dlatego tak istotny jest kontekst firmy, branża, otoczenie, zasięg działania, relacje biznesowe, łańcuch dostaw. Ten ostatni zazwyczaj powoduje, że odpowiedzialność firmy za poszanowanie praw pracowniczych rozszerza się na partnerów biznesowych i kontrahentów. Im większe przedsiębiorstwo i bardziej usieciwione globalnie, tym bardziej złożone procedury będą zastosowane. Brak narzędzi zarządzania ryzykiem personalnym, zwłaszcza w firmach międzynarodowych, może przyczynić się do podwyższenia kosztów operacyjnych, a także utraty potencjalnych inwestycji w zrównoważonym łańcuchu dostaw.

Partnerzy ze standardami

Dzieje się tak, gdy potencjalny inwestor, stosując standardy zrównoważonego rozwoju, oczekuje takiego samego postępowania od swoich kontrahentów i partnerów biznesowych. Współpraca z podmiotami niespełniającymi tych standardów nie jest możliwa, gdyż stanowi źródło ryzyka społecznego, ekonomicznego i prawnego oraz zagraża reputacji danego inwestora.

Wytoczne ONZ dotyczące praw człowieka i biznesu nie są zatem abstrakcyjnym tworem, warto zwrócić uwagę na ich utylitarny charakter. Nie zawierają zamkniętego katalogu czynności, które powinny zostać zastosowane przez przedsiębiorstwa, ale zestaw uniwersalnych zasad, których operacyjne uszczegółowienie zależy od profilu działalności, kontekstu, branży i wielkości firmy. Powyższy przykład wskazuje, iż Wytoczne ONZ mogą stanowić praktyczne narzędzie w procesach zarządzania organizacją. ©

Autorka jest współzałożycielką i przewodniczącą Rady Fundacji PIHRB

DEBATA II | Coraz więcej firm dostrzega konieczność kontrolowania swojego łańcucha dostaw

Między zyskiem a poszanowaniem praw człowieka

JOANNA ĆWIEK

Polscy przedsiębiorcy coraz częściej rozumieją, że powinni swój biznes prowadzić w sposób etyczny i z poszanowaniem praw człowieka. Niestety, grupa ta wciąż jest nieliczna.

W teorii wszystko wygląda dobrze. Wytyczne ONZ z 2011 r. mówią o tym, że przedsiębiorstwa powinny szanować prawa człowieka. Oznacza to, że muszą unikać naruszania praw człowieka oraz przeciwdziałać negatywnym skutkom naruszania, do którego się przyczyniły.

To niejedyna tego typu regulacja międzynarodowa. - Pamiętamy, że w 1976 r. OECD wydała wytyczne dla firm międzynarodowych, którymi starała się zwrócić uwagę na współpracę w zakresie odpowiedzialnego prowadzenia biznesu. W tych wytycznych nie było jednak mowy o poszanowaniu praw człowieka. Specjalny rozdział pojawił się po przyjęciu wytycznych przez ONZ - mówi podczas debaty „Biznes i prawa człowieka”, która odbyła się 7 lutego w siedzibie „Rzeczpospolitej” Jacqueline Kacprzak z Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju. Ekspertka dodała, że dopiero w następnej kolejności stosowne regulacje przyjęła Rada Europy i Unia Europejska. - Wysoki poziom zaangażowania organizacji międzynarodowych w prawa człowieka wskazuje, że jest to bardzo ważna sprawa - zwróciła uwagę Jacqueline Kacprzak.

Ale międzynarodowe wytyczne to dopiero pierwszy krok w tym kierunku. - W wytycznych mamy pewne zasady postępowania, ale szczegółowe rozwiązania każda firma musi wypracować sama w zależności od prowadzonej przez siebie działalności - zwraca uwagę Joanna Szymonek, wiceprezes Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu Polski. - Firma musi przewidywać jaki negatywny wpływ może wytworzyć ich działalność oraz reagować na ewentualne naruszenia praw człowieka.

Ekspertka zwróciła także uwagę na to, przedsiębiorstwo powinno złożyć zobowiązanie do przestrzegania podstawowych praw, które powinno znaleźć odzwierciedlenie w ich konkretnych działaniach. - Gdy dochodzi do naruszenia praw człowieka, firma powinna to ujawnić i poinformować o sytu-

trójstronna deklaracja zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej chce promować zawarte tam zasady. - To jedyny dokument trójstronny przyjęty przez rząd, pracodawców i pracowników. Zawiera on nie tylko wytyczne dla przedsiębiorstw

łańcucha dostaw, który by się zamknął w granicach jednego kraju. Nawet mała firma produkująca w Polsce, np. buty często surowce sprowadza z Azji. I tu bardzo często natyka się na kwestie naruszeń praw człowieka. Nie można więc powiedzieć, że kogoś ta sprawa nie dotyczy - zwraca uwagę Szabuńko.



♦ Uczestnicy debaty na temat przestrzegania przez biznes praw człowieka

acjach, w których do nich doszło. Ważne jest też, by pokazać, jakie środki zaradcze zostały w tej sytuacji zastosowane - mówi Joanna Szymonek.

Konieczność stosowania się do Wytycznych ONZ podkreślona została także regulacjami krajowymi. - Przyjeliśmy Krajowy Program Działań na rzecz wdrażania wytycznych. Poprzez ten dokument administracja państwowa chciała dać wyraźny sygnał, że chce promować odpowiedzialne podejścia do prowadzenia biznesu - zwraca uwagę Agata Oklińska z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Ekspertka przypomniała także mało znany dokument, jakim jest

wielonarodowych, ale także krajowych, rządów, organizacji pracodawców w takich dziedzinach, jak: zatrudnienie, szkolenie, warunki życia i pracy - mówiła Oklińska.

Kontrola łańcucha dostaw

- Na sprawę poszanowania praw człowieka należy zawsze patrzeć z dwóch perspektyw: zatrudnionych a w tym całego, często globalnego łańcucha dostaw oraz od strony konsumentów, którzy są ostatecznie odbiorcami - tłumaczy Joanna Szabuńko, z Fundacji Kupuj Odpowiedzialnie. - Na świecie nie ma już praktycznie żadnego

Biznes jednak zaczyna zauważać problem rozszerzenia granic jego odpowiedzialności. - Przedsiębiorcy zaczynają sobie uświadamiać, że w ramach tego, co uważa za społecznie odpowiedzialne, znajduje się również łańcuch dostaw i procesy biznesowe, które dzieją się w jego obrębie - wyjaśnia dr Agata Rudnicka-Reichel w Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.

Ekspertka podkreśla, że bardzo często odpowiedzialność za prawa człowieka przesuwana jest wzdłuż łańcucha dostaw. Firmom wydaje się także, że jeśli ktokolwiek mógłby coś w tym zakresie zmienić, to bardziej duże niż małe przedsiębiorstwo. - Takie firmy tłumaczą:

my jesteśmy czysti, a to, co robi inna firma, to nie nasza sprawa, bo polskie prawo nie obowiązuje nas do tego, byśmy żądali czegokolwiek albo wchodzili w działania tamtej firmy – dodaje Joanna Szymonek.

– To błędne myślenie. Tak samo jak rozmiar firmy nie jest przeszkodą w jakości czy bezpieczeństwie konsumentów, tak samo nie powinno tu przeszkodą w zakresie przestrzegania praw człowieka. Wytyczne ONZ odnoszą się do każdej firmy bez względu na wielkość, własność, strukturę i lokalizację – dodaje Joanna Szabuńko.

– To wszystko nie jest jednak takie proste, bo wiele zapisanych w nich zasad wcale nie jest oczywistych – ripostuje Anna Miazga z firmy LPP. I podaje przykład jakim jest znajdujący się w wytycznych absolutny zakaz tortur. – Gdybyśmy zapytali jakąkolwiek firmę, czy dochodzi w niej do takich praktyk, każda by zaprzeczyła. Ale jeśli przyjrzymy się temu zapisowi dokładnie, to jest w nim mowa także o nieludzkiem poniżaniu. Zastanówmy się, czy w polskich firmach nie zdarza się mobbing? Czy nie jest on poniżaniem? – pyta ekspertka.

Miazga podkreśla także, że w LPP już od pewnego czasu starają się spojrzeć na łamanie praw człowieka szerzej. – Zdecydowaliśmy, że patrząc na prawa człowieka jesteśmy też odpowiedzialni za swoich dostawców. 35 proc. naszego produktu powstaje poza Polską, w dużej mierze w Azji, gdzie jest inna kultura, inny reżim prawny i dlatego uważamy, że to na nas przechodzi obowiązek zwrócenia uwagi na poszanowanie praw człowieka przez naszych podwykonawców – tłumaczy przedstawicielka firmy LPP.

Z kolei Kamil Wyszkowski z Global Compact Network Polska zwrócił także uwagę na brak odpowiedzialności najczęściej ze strony dużych przedsiębiorców, którzy w mniej lub bardziej odpowiedzialny sposób sprzedają produkty, które są wadliwe. – Na przykład jakość powietrza w Polsce i postawa hurtowni, które sprzedają urządzenia, które je zanieczyszczają. One nie powinny być sprzedawane w Polsce. To dobitnie pokazuje ignorowanie praw człowieka – tłumaczy.

Problemy są też w Polsce

Wydawałoby się, że łamanie praw człowieka to problemy krajów trzeciego świata – nie Unii Europejskiej ani Polski. Tymczasem jak pokazują badania, nie są od tego

wolne także firmy działające w naszym kraju. – Aż 66 proc. pracodawców w Polsce uważa, że ich ten problem nie dotyczy – mówi Kamil Wyszkowski. I podaje przykłady m.in. raport GUS na temat sytuacji Ukraińców w Polsce, migrantów, których w Polsce oficjalnie jest 1,2 mln osób. – Wynika z niego, że co czwarty Ukraińiec był oszukiwany przez pracodawcę. Z kolei co 11. osoba była molestowana seksualnie. To oznacza, że 300 tys. Ukraińców było oszukiwanych a 100 tys. molestowanych – uświadamia Wyszkowski. – Czyli mamy co najmniej 300 tys. pracodawców, którzy nie respektują praw człowieka.

Ekspert przypomniał także główną sprawę molestowania seksualnego w Polskim Związku Kolarskim. – Będziemy w najbliższym czasie wydawać wytyczne dla związków sportowych. To zalecenia dla sponsorów, by nie dawali pieniędzy tym, którzy łamią prawa człowieka. Rozmawialiśmy o tym z ministrem sportu i możemy liczyć na wsparcie z jego strony – mówi Wyszkowski.

Ale mówiąc o prawach człowieka, nie wolno zapominać ich jaskrawej postaci, jaką są mafie gospodarcze. – To potężna przestrzeń łamania praw człowieka. Z jednej strony te firmy nie płacą podatków, z drugiej używają bardzo wielu przekrętów w tym zatrudniania na czarno, bo

pokazuje skalę zadań edukacyjnych i uświadamiających jaka stoi przed biznesem w Polsce.

Szanse na zmianę tego sposobu myślenia to wyzwania dla korporacji. – Mają one największe możliwości, by tym wymaganiom sprostać i żeby być tą pierwszą ligą, wzorem, wyznacznikiem trendów w zakresie rozwoju pracowników, edukacji, troski o nich – mówi Dominika Bettman, prezeska dr. finansowych CFO spółki Siemens Polska i prezeska Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

Ale są one także największym zagrożeniem dla praw człowieka i często prowadzą do wypalenia zawodowego, przemęczenia, nadmiernego wykorzystywania zasobów ludzkich. – Ludzie boją się utracić pracę albo czują się bardzo odpowiedzialni za powierzone im zadania. Czy są zdrowi czy chorzy, czy zawalają coś w swoim życiu prywatnym, starają się za wszelką cenę zrealizować swoje cele – wyjaśnia Dominika Bettman.

Pracoholizm jest widoczny na wszystkich szczeblach zarządzania. – Chodzi o to, by w ramach walki z nim, na każdym z nich byli ludzie, którzy są świadomi negatywnych zjawisk i umieją im przeciwdziałać – mówi Bettman.

Problem jest także w tym, że wiele firm tak naprawdę do końca nie rozumie, czym są prawa człowieka. – Nie wiedzą, że jest to na

cały zakres BHP, który daleko odchodzi od przepisów. Proponujemy elastyczny czas pracy, spędzanie czasu w określony sposób. Jest dużo narzędzi, które umożliwiają powrót po urlopie macierzyńskim – opowiada Dominika Bettman.

Czy to się opłaca?

Jak zachęcić firmy, by chciały myśleć o konieczności przestrzegania praw człowieka na wszystkich poziomach łańcucha dostaw. – Najłatwiej pokazać odpowiednie tabele w Excelu i udowodnić, że to rzeczywiście się opłaca – mówi Kamil Wyszkowski. – Co roku ONZ ogłasza przetargi na wykonanie pewnych usług. Udział w nich polskiego biznesu to zaledwie 0,03 proc. Dlaczego? Przedsiębiorcy uważają, że są za trudne, bo by wziąć w nich udział, trzeba udowodnić, że działa się etycznie. A nie każda firma może to zrobić – wyjaśnia ekspert.

Ważne jest także podejście klientów. – Przypomnijmy sobie aferę, gdy okazało się, że firma Nestle korzysta z oleju palmowego, który przyczynia się do niszczenia indonezyjskich lasów deszczowych. Po tej informacji klienci zaczęli bojkotować ich produkty, więc firma musiała wyciągnąć z tego wnioski. Ignorowanie tego byłoby ze szkoda dla firmy – mówi dr Agata Rudnicka-Reichel, adiunkt, koordynatorka ECTS programu Erasmus, kierunka Logistyka. – Niestety, w Polsce świadomość konsumentów jest jeszcze zbyt niska.

Wpływać na to mogą także duże firmy. – Mają one narzędzia, by nakazać zmianę złych praktyk. Mogą na przykład dać przedsiębiorcy pół roku na to, by to zmienić. Jeśli tego nie zrobią, stracą kontrakt – mówi Rudnicka-Reichel.

Ale za każdym razem trzeba tłumaczyć, dlaczego takie praktyki są potrzebne.

– My w Bangladeszu dość mocno kontrolujemy nasz łańcuch dostaw. Podpisaliśmy umowę z lokalnym audytorem, który sprawdza, czy wszystko jest w porządku. W jednym miejscu okazało się, że firma zatrudniała osoby w wieku 17-18 lat. Jest to legalne, ale pod pewnymi warunkami np. nie mogą pracować w nocy, nadgodzinach itp. Zaczęliśmy o tym rozmawiać. Ci pracownicy byli przerażeni, że stracą pracę. W takiej sytuacji nie należy stawiać sprawy na ostrzu noża tylko edukować i patrzeć na aspekt lokalny. Bo można wylać dziecko z kąpielą – podsumowuje Anna Miazga. ☺

” Przedsiębiorcy zaczynają sobie uświadamiać, że w ramach tego, co uważa się za społecznie odpowiedzialne, znajduje się również łańcuch dostaw i procesy biznesowe

inaczej nie da się ukryć swojej działalności – mówi Wyszkowski.

Konieczna edukacja

– Prawa człowieka nie będą respektowane, jeśli nie połączymy ich z całym cyklem życia produktu i którym firmom powierzymy swoje środki finansowe. Są wyniki badań, które pokazują, że 30 proc. konsumentów nie zrezygnowałoby z zakupu, nawet gdyby się dowiedziało, że w ramach produktu dochodziło np. do pracy dzieci, ewidentnego łamania praw człowieka – mówi Agata dr Agata Rudnicka-Reichel, adiunkt, koordynatorka ECTS programu Erasmus, kierunku logistyka. – To

przykład prawo do bezpiecznej pracy, prawo do życia w rodzinie, która pozwala także łączyć obowiązki rodzicielskie z zawodowymi. Są firmy które tak ustawiają grafiki, to matka może przez tydzień nie widzieć swojego dziecka, bo kiedy ona wychodzi do pracy to jeszcze śpi, a kiedy wraca – już śpi. To są złe praktyki – mówi Joanna Szymonek.

Ale są także i dobre. Przykładowo w Siemens Polska istnieje kodeks postępowania etycznego, który dotyczy zarówno klientów, jak i dostawców. – W części dotyczącej sytuacji wewnątrz firmy znajduje się wszystko, co sprowadza się do szeroko pojętej troski o pracownika. – Takimi instrumentami jest opieka zdrowotna, jest

REGULACJE | Wytyczne ONZ nie wprowadzają nowych regulacji, ale porządkują je i pokazują jak należy je wdrażać

O prawach człowieka w biznesie

JACQUELINE KACPRZAK

Wytyczne ONZ podkreślają, że to głównie na państwach spoczywają obowiązki wynikające z międzynarodowych regulacji dotyczących praw człowieka. Tam, gdzie istnieje szczególny związek pomiędzy państwem i przedsiębiorstwem, państwo dysponuje większą liczbą środków, aby zapewnić, że przedsiębiorstwa spełniają swoje zobowiązania w zakresie przestrzegania praw człowieka. To z kolei może uzasadniać dodatkowe kroki w celu zapewnienia ochrony przed naruszeniem praw człowieka przez przedsiębiorstwa. Drugi filar Wytycznych ONZ stanowi 14 zasad, które odnoszą się bezpośrednio do działalności przedsiębiorstw, wskazując, że przedsiębiorstwa, prowadząc swoją działalność, są odpowiedzialne za poszanowanie praw człowieka i powinny je w toku swoich działań respektować. Trzeci zaś filar, na który składa się pozostałych siedem zasad, odnosi się do środków zaradczych, jakie powinny być dostępne dla ofiar naruszeń praw człowieka przez biznes. Doty-

czy to kwestii zapewnienia przez państwa skutecznych – sądowych i pozasądowych – mechanizmów rozpatrywania skarg na naruszenia praw człowieka w związku z działalnością gospodarczą. Poszkodowanym, których prawa człowieka zostały naruszone przez działania biznesu, powinien być zagwarantowany dostęp do środków zaradczych i możliwości dochodzenia zadośćuczynienia za doznane krzywdy.

Prawa, potrzeby i wyzwania

Warto podkreślić, że Wytyczne ONZ nie wprowadzają nowych regulacji. Wytyczne zbierają większość międzynarodowych standardów, jakie odnoszą się do praw człowieka, porządkują je i pokazują właśnie w odniesieniu do działalności biznesowej. Główną zasadą w sprawie stosowania Wytycznych ONZ w praktyce jest założenie, że należy je wdrażać z zastosowaniem należytej staranności w zakresie analizy zagrożeń dla praw człowieka w związku z realizacją danego przedsięwzięcia gospodarczego oraz w sposób niepowodujący

dyskryminacji. Wytyczne powinny być zatem wdrażane ze szczególnym uwzględnieniem praw, potrzeb i wyzwań, z jakimi muszą się zmierzyć osoby lub grupy osób, które mogą być szczególnie podatne na ryzyko marginalizacji. Wyraźnie podkreśla się przy tym konieczność uwzględnienia ryzyka związanego z równością płci. Inne przyczyny, ze względu na które w dokumentach prawa międzynarodowego w zakresie praw człowieka zakazuje się dyskryminacji, najczęściej dotyczą rasy, koloru skóry, języka, religii, przekonań politycznych, pochodzenia, przynależności do grupy etnicznej, mniejszości narodowej itp.

Prace nad wdrażaniem Wytycznych ONZ prowadzone są przez grupę roboczą ONZ do spraw biznesu i praw człowieka, a także w ramach corocznego forum ONZ oraz na płaszczyźnie regionalnych instytucji odpowiedzialnych za kwestie poszanowania praw człowieka. Zagadnienia biznesu i praw człowieka zostały również uwzględnione w celach zrównoważonego rozwoju uzgodnionych na forum Zgromadzenia Ogólnego ONZ we wrześniu 2015 r. Warto też pamiętać o konwencjach Międzynarodowej

Organizacji Pracy, które również mogą mieć znaczenie z punktu widzenia biznesu i praw człowieka.

Podejście Rady Europy i UE

W kręgu państw będących członkami Rady Europy sposób, w jaki państwa powinny podejść do implementacji zobowiązań wynikających z Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności oraz ze zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej został szczegółowo opisany w rekomendacji Komitetu Ministrów Rady Europy do państw członkowskich w marcu 2016 r. (CM/Rec(2016)3). We memorandum wyjaśniającym ww. rekomendację podkreślono, że choć przedsiębiorstwa wielonarodowe na ogół przynoszą korzyści społeczeństwu poprzez generowanie przychodów podatkowych, tworzenie nowych miejsc pracy i rozwój technologii, to jednak kwestia poszanowania praw człowieka oraz odpowiedzialności za ich naruszenie przez przedsiębiorstwa jest przedmiotem intensywnej debaty



Certyfikacja systemów zarządzania

www.tuv.pl

TÜVRheinland®
Precisely Right.

zarówno na szczeblu krajowym, jak i międzynarodowym. Ponieważ wiele międzynarodowych firm, które działają w skali globalnej, ma swoją siedzibę na terenie państw członkowskich Rady Europy, kwestia ta ma duże znaczenie także dla tej organizacji.

Rekomendacja Komitetu Ministrów RE wyraźnie podkreśla, że państwa członkowskie mogą, w zależności od potrzeb, wymagać od przedsiębiorstw, aby wykazywały większą przejrzystość, dzięki której poprawi się ich znajomość i przestrzeganie praw człowieka. Państwa powinny również zachęcać i gdy jest to konieczne, wymagać od takich przedsiębiorstw przedstawiania, regularnie lub w miarę potrzeby, informacji o podejmowanych działaniach w zakresie odpowiedzialności biznesu za poszanowanie praw człowieka. Rola państwa została także podkreślona przez RE w kontekście zawierania umów handlowych lub inwestycyjnych, w których należy rozważyć ich potencjalny wpływ na prawa człowieka i podjąć odpowiednie działania w celu złagodzenia zidentyfikowanych zagrożeń spowodowanych negatywnym wpływem na prawa człowieka i zapobiegania im, w tym poprzez włączenie do ww. umów klauzul dotyczących praw człowieka.

Ważnym aspektem podjętym w rekomendacji RE jest także kwestia ochrony prawa do życia. Aby nie ułatwiać wymierzania kary śmierci lub tortur w krajach trzecich poprzez dostarczanie towarów, które mogłyby być użyte do wykonywania takich czynności, RE zaleca państwu członkowskim, by zagwarantowały, że przedsiębiorstwa mające siedzibę w obrębie ich jurysdykcji nie handlowały towarami, które nie mają innego zastosowania poza wykonywaniem kary śmierci, tortur lub innego okrutnego, niehumanitarnego lub poniżającego traktowania albo karania.

W części rekomendacji dotyczącej środków zaradczych ofiarom naruszeń praw człowieka przez biznes RE podkreśla rolę współpracy sądowej z krajami trzecimi, ale także zwraca uwagę na potrzebę szczególnej ochrony praw pracowników, dzieci, ludności rdzennej oraz obrońców praw człowieka.

Również Unia Europejska przywiązuje duże znaczenie do promocji kwestii dotyczących biznesu i praw człowieka. W dokumencie „Plan działania UE w dziedzinie praw człowieka i demokracji w latach 2015–2019” (Action Plan on Human Rights and Democracy for

the period 2015–2019), przyjętym przez Radę ds. Zagranicznych 20 czerwca 2015 r., UE określiła działania mające na celu podniesienie świadomości i wiedzy na temat wytycznych w krajach trzecich. Celem planu jest m.in. uwzględnienie zasad społecznej odpowiedzialności biznesu w unijnych umowach handlowych i inwestycyjnych. Do kwestii biznesu i praw człowieka Rada Europejska odniosła się również w konkluzjach z 12 maja 2016 r. nt. odpowiedzialnego globalnego łańcucha wartości oraz nt. pracy dzieci. Ponadto w konkluzjach z 20 czerwca 2016 r. Rada Europejska podkreśliła wagę uwzględniania

Państwa powinny również zapewnić publikację planów i ich szeroką dystrybucję.

W 2017 r. Polska dołączyła do niezbyt jeszcze szerokiego grona państw, które wypracowały swoje plany wdrażania Wytycznych ONZ (w końcu 2017 r. takie plany były wypracowane przez zaledwie 19 państw członkowskich ONZ). Krajowy Plan Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2017–2020 (KPD) został przyjęty przez Radę Ministrów 29 maja 2017 r. Dokument ten opracowano na podstawie trzech filarów Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka:



ROBERT GARZDZIŃSKI

kwestii biznesu i praw człowieka na forach międzynarodowych, w tym szczególnie w ramach ONZ i OECD, a także przez międzynarodowe instytucje finansowe realizujące programy pomocowe. Zaapelowała do państw członkowskich UE o przyjęcie krajowych planów działania w sprawie Wytycznych ONZ, zachęcając jednocześnie rządy do bardziej aktywnego działania zgodnie z Wytycznymi ONZ w ramach publicznych przetargów lub poprzez współpracę z partnerami sektora prywatnego przy wykorzystaniu rządowych kredytów, czy w programach promocyjnych.

Krajowy Plan Działania

Zarówno w Wytycznych ONZ, rekomendacji RE, jak i w dokumentach przyjętych przez UE podkreśla się, że państwa powinny opracować i przyjąć plany dotyczące krajowej implementacji Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka (krajowe plany działania, National Actions Plans on Business and Human Rights).

- Obowiązek państw do ochrony praw człowieka,
- Odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka,
- Dostęp do środków zaradczych.

Proces opracowania KPD koordynowało Ministerstwo Spraw Zagranicznych, w współpracy z innymi resortami i instytucjami publicznymi. W grudniu 2016 r. projekt KPD skierowany został do konsultacji społecznych, w ramach których napłynęło szereg uwag do dokumentu. KPD poprzez implementację Wytycznych ONZ ma przede wszystkim służyć zwiększeniu ochrony praw człowieka poszczególnych osób i umożliwieniu im dochodzenia sprawiedliwości w sytuacji, gdy ich prawa zostaną naruszone przez działania podmiotów prowadzących działalność biznesową. Umieszczenie w KPD informacji na temat działań rządu na rzecz społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, a także odwołanie się do strategicznych dokumentów, takich jak Strategia na Rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, wynika z polityki państwa wspierania przedsiębiorstw z jed-

noczesnym podkreśleniem konieczności przestrzegania przez nie praw człowieka.

Wskazówki dla biznesu

Do końca 2017 r. poszczególne resorty opracowały harmonogramy swoich działań mających na celu implementację KPD. Ponadto do końca 2018 r. Polska opracuje swój raport cząstkowy z zakresu wdrażania Wytycznych ONZ oraz stosowania rekomendacji RE w praktyce.

Poszanowanie praw człowieka przez biznes zostało także uwzględnione w niedawnej regulacji Unii Europejskiej. W grudniu 2014 r. Rada UE przyjęła dyrektywę 2014/95/UE związaną z ujawnianiem danych pozafinansowych, które odnoszą się do polityk wdrażanych przez przedsiębiorstwa w odniesieniu do pięciu obszarów: kwestii społecznych, środowiskowych, pracowniczych, poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji. Regulacja ta została transponowana do polskiego prawa poprzez nowelizację ustawy o rachunkowości z początkiem 2017 r. Aby spełnić wymogi ustawy, ok. 300 spółek w Polsce (w skali UE ocenia się, że regulacja ta obejmie ok. 6 tys. podmiotów) od 2018 r. będzie musiało obowiązkowo ze swoim sprawozdaniem z działalności za rok 2017 ujawniać także informacje dotyczące wyżej wymienionych pięciu obszarów, w tym również polityk w zakresie poszanowania praw człowieka. Nowe obowiązki sprawozdawcze adresowane są do dużych jednostek i obejmują te, które działają głównie na rynku finansowym, w tym m.in. banki, zakłady ubezpieczeń, emitentów giełdowych oraz duże grupy kapitałowe. Zgodnie z ww. dyrektywą i transponującą ją ustawą spółki objęte powyższym obowiązkiem mogą stosować dowolne krajowe, unijne lub międzynarodowe standardy lub wytyczne raportowania, w tym także własne zasady. W każdym ze standardów odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej spółki znajdują wskazówki, jakie dane mogą być istotne ze względu na poszanowanie praw człowieka. Jedyne narzędziem raportowania stosowanym tylko do kwestii poszanowania praw człowieka są „Ramy sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka”. ©

Autorką jest radcą ministrami w Biurze Ministra Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju

RAMY SPRAWOZDAWCZOŚCI | Szanować prawa ludzi i zabezpieczyć firmy i biznes na przyszłość

Raportowanie w obszarze praw człowieka: konieczność czy korzyść?

MAIREAD KEIGHER

Nasilenie inicjatyw ustawodawczych, zainteresowania ze strony inwestorów oraz kontroli ze strony społeczeństwa obywatelskiego, które nastąpiło po przyjęciu Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka w 2011 r., podkreśliło znaczenie ujawniania informacji na temat poszanowania praw człowieka przez firmy. Zarówno akcjonariusze, jak i inni interesariusze chcą wiedzieć, czy firmy prowadzą interesy z poszanowaniem praw człowieka. Ustawodawstwo kształtujące nowe obowiązki dla firm, takie jak brytyjska ustawa o współczesnym niewolnictwie (oryg. Modern Slavery Act, 2015), francuska ustawa Devoir de Vigilance (2017), kalifornijska ustawa o przejrzystości w łańcuchach dostaw (2010) czy dyrektywa UE dotycząca sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych (2014) wymagają od firm ujawnienia informacji związanych z polityką w obszarze praw człowieka, procesami zarządzania ryzykiem i ich wynikami. Co więcej, zaobserwowaliśmy rozpowszechnienie wskaźników wydajności, indeksów i ocen firm, takich jak Behind the Brands, Corporate Human Rights Benchmark, Ranking Digital Rights oraz Workforce Disclosure Initiative.

Wytyczne ONZ objaśniły, że odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka wymaga, aby firmy kładły nacisk na ryzyko dla osób, na które ich działalność wywiera wpływ, a nie tylko ryzyko dla samego biznesu. Nie pozostawiły również wątpliwości, że podejście „nie szkodzić” jest niewystarczające, zamiast tego wymagając aktywnego podejścia do rozwiązywania wyzwań i problemów związanych z prawami człowieka. Wytyczne ONZ, dając przedsiębiorstwom niezbędne narzędzia, umożliwiły im odejście od działań post factum, w reakcji na sytuację, gdy już zostały „wytknięte palcem i zawstyżone” (named and shamed) na rzecz podejścia opartego na zasadzie „wiedzieć i informować” (know and show).



MATERIAŁ PRASOWY

W ciągu ostatnich kilku dekad zwiększyła się liczba raportów firm na temat „zrównoważonego rozwoju” lub „CSR”. Jednak często kładły one nacisk na działalność charytatywną lub wolontariat społeczny, a także na kwestie środowiskowe. Ostatnie badania, które przeprowadziliśmy w 74 spółkach z listy FT500, wykazały pewne niepokojące fakty:

Ponad 50 proc. analizowanych firm nie wskazało, którymi kwestiami z obszaru praw człowieka zarządzają. 16 proc. w ogóle nie ujawniało żadnych informacji na temat zarządzania prawami człowieka w ich organizacji, a dalsze 45 proc. nie podało żadnych szczegółów na temat tego, gdzie jest zlokalizowana w firmie odpowiedzialność w tych kwestiach;

90 proc. nie miało spójnej narracji na temat wewnętrznych procesów zarządzania i łagodzenia pojawiających się problemów z obszaru praw człowieka. Tylko 8 proc. podało konkretne informacje dotyczące zaangażowania interesariuszy, w tym, w jaki sposób ich wkład pomógł w podejmowaniu decyzji przez firmę.

Wdrożenie do polskiego prawodawstwa dyrektywy dotyczącej ujawniania informacji niefinansowych oznacza, że polskie i inne europejskie firmy muszą zająć się tymi lukami w ujawnianiu informacji. Proces ten jest również szansą: odpowiednie ujawnienie (informacji niefinansowych) – tj. ujawnienie informacji w sposób w pełni zgodny

z Wytycznymi ONZ – może stać się katalizatorem poprawy wyników w obszarze praw człowieka.

To chęć ponownego połączenia praktyk firm w zakresie raportowania danych dotyczących praw człowieka z dobrym zarządzaniem ryzykiem w tym obszarze spowodowała, że Shift, wspólnie z Mazars, opracował Ramy sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ. Było to wynikiem szeroko zakrojonych konsultacji z firmami, inwestorami, rządami i społeczeństwem obywatelskim. Po raz pierwszy wydane w 2015 roku w języku angielskim zostały przetłumaczone na język polski w 2016 roku przy wsparciu Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu oraz sponsorów i zostały udostępnione m.in. na stronie internetowej polskiego Ministerstwa Rozwoju.

Ramy sprawozdawczości pomagają firmom zrozumieć, na czym polega prawidłowe ujawnianie informacji z obszaru praw człowieka. Wymagają od firm, aby zaczęły od skoncentrowania się na najistotniejszych kwestiach związanych z prawami człowieka, a następnie dostarczyły informacji na tematładu organizacyjnego (governance) i zarządzania tymi kwestiami. Zawierają zestaw pytań, na które firmy muszą znać odpowiedzi – przynajmniej wewnątrz firmy – aby wiedzieć, czy skutecznie identyfikują ryzyka związane z prawami człowieka i podejmują skuteczne działania, aby im zapobiec. W ten sposób Ramy sprawozdawczości umożliwiają przedsiębiorstwom „pokazanie”, że „wiedzą”, jakie są ich zagrożenia związane z prawami człowieka, i że stają się one mapą drogową do osiągnięcia lepszego wyniku firmy.

Wiarygodne raportowanie zazwyczaj ma kilka cech: gotowość informowania o wyzwaniach, a nie tylko opisywanie sukcesów; uwzględnienie przykładów obrazujących funkcjonowanie procesów w praktyce; podanie informacji na temat długoterminowych planów dalszych usprawnień. Tego rodzaju informacje nie muszą być publikowane

w oddzielnym sprawozdaniu. Dziesiątki firm, takich jak Electrolux, H&M, Microsoft, NEC i Novo Nordisk, wykorzystują Ramy sprawozdawczości, aby wzmocnić treści odnoszące się do praw człowieka w swoich sprawozdaniach sporządzanych w oparciu o kompleksowe standardy dot. raportów zrównoważonego rozwoju czy też raportowania zintegrowanego, takich jak Global Reporting Initiative lub International Integrated Reporting Framework. Także koalicja 87 inwestorów reprezentujących ponad 5,3 biliona dolarów zarządzanych aktywów, która wspiera Ramy sprawozdawczości, zachęca firmy do kontynuowania tego trendu.

Od Europy przez RPA do Indii, gdzie współpracowałam z firmami, słyszymy, że oparte na wartościach i pragmatyczne podejście Ram sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ pomaga firmom poprawić zarówno raportowanie w obszarze praw człowieka, jak i usprawnić procesy należytej staranności dotyczące praw człowieka, o których piszą w swoich sprawozdaniach. Jak mówi Sofie Nystrom z H&M, „Wytyczne ONZ mówią nam, że powinniśmy »wiedzieć i pokazać«, że szanujemy prawa człowieka w praktyce. Aby móc pokazać, musisz wiedzieć. Aby wiedzieć, musisz działać. Ramy sprawozdawczości pomagają odkryć obszary, na których należy się skupić i je poprawić, więc to, co należy zrobić, staje się jasne”.

Ramy sprawozdawczości okazują się być lewarem, który wspiera przejście od „raportowania dla raportowania” ku sprawozdawczości prowadzącej do osiągnięcia lepszych wyników dla ludzi i pomaga firmom zabezpieczyć ich biznes na przyszłość. Połączenie jasnych standardów i narzędzi z rosnącymi oczekiwaniami akcjonariuszy i społeczeństwa sprawia, że sprawa jest jasna: teraz jest czas dla firm – także w Polsce – by wiedzieć i pokazać, że prowadzą swoje interesy w sposób zapewniający poszanowanie ludzi. ©

Autorka jest Reporting Program Manager, Shift

ANNA MIAZGA | LPP SA na monitorowanie podwykonawców i kontrolowanie łańcucha dostaw wydało 16 milionów złotych

Globalne wyzwania w ochronie praw człowieka

🦋: Zależy mi, by ubrania, które kupuję, były ładne, dobrej jakości i w przystępnej cenie, ale także by produkowano je w miejscach, w których prawa człowieka są respektowane. Czy wybierając jedną z marek należących do LPP, mogę na to liczyć?

ANNA MIAZGA, KOORDYNATOR DS. CSR w FIRMIE LPP SA: Jestem przekonana, że tak. Nasza firma jest liderem wśród przedsiębiorstw, które angażują się w działania na rzecz praw człowieka. Dotyczy to nie tylko naszych sklepów w kraju i oddziałów w Polsce, ale także naszych dostawców w Europie i w Azji.

Skąd pewność, że oni nie łamią praw człowieka? Na temat działania firm w Azji dochodzą prerażające historie o wyzysku pracowników, także dzieci.

Cały czas monitorujemy dostawców przez naszych audytorów z Polski i z biur w Dacie oraz Szanghaju. W tym roku uruchomiliśmy dodatkowo projekt kontroli wszystkich podwykonawców w Bangladeszu z zewnętrznym partnerem, firmą SGS. Na bieżąco reagujemy, jeśli dochodzi do nieprawidłowości.

Czy macie już pierwsze pokontrolne wnioski?

Audyt cały czas jest prowadzony. Przewidujemy, że pierwsze kontrole potrwać do końca lutego, i trudno już wyciągać wnioski. Jednak to, co wiemy na pewno, to istnienie różnic w podejściu do praw człowieka między podwykonawcami z Europy i Azji. I o ile na naszym kontynencie przedsiębiorcy generalnie rozumieją, że należy ich przestrzegać, o tyle w Azji z uwagi na uwarunkowania kulturowe i prawne, nie jest to już tak oczywiste. Dlatego zlecając nasze zamówienia wprowadzamy do fabryk współpracujących z nami przede wszystkim nasze wartości i standardy.

Jak wygląda ten system kontroli?

W pierwszej kolejności spisaliśmy wszystkie ważne dla nas zasady, które przedstawiamy naszym podwykonawcom w postaci kodeksu postępowania. Ten kodeks opiera się na Deklaracji Praw Człowieka i Obywatela oraz konwencji o prawach pracownika MOP.

Nasze regulacje zawierają między innymi zakaz zatrudniania osób poniżej 15 roku życia, zakaz pracy niewolniczej, obowiązek zapewnienia godnej pracy i płacy oraz zapłaty za nadgodziny, obowiązek równego traktowania kobiet i mężczyzn, a także dbania o ochronę środowiska naturalnego. Kodeks ten jest jawny – udostępniamy go na naszej stronie internetowej i każdy przedsiębiorca, który chce z nami współpracować, musi się z nim zapoznać i go podpisać. Następnie systema-

tycznie sprawdzamy, jak wygląda sprawa z przestrzeganiem tych zasad. Mamy własne biura w Bangladeszu i Szanghaju. Jeśli podczas kontroli zobaczymy, że dochodzi do nieprawidłowości, to od razu informujemy o tym naszego kontrahenta i wymagamy od niego podpisania dokumentu z określonym terminem ich usunięcia.

To dość lekkie potraktowanie kogoś, kto łamie prawa człowieka.

Wszystko zależy od skali nieprawidłowości. Są też takie – określamy je jako katalog zadań



♦ Audyt w fabryce w Bangladeszu, lipiec 2017 r.

krtycznych – przy których nie dajemy czasu na dostosowanie się. To jest na przykład korzystanie z pracy małoletnich. W takim przypadku żądamy usunięcia tych nieprawidłowości natychmiast, tego samego dnia.

Jak przedsiębiorcy z Bangladeszu reagują na takie kontrole?

Spokojnie, bo są do nich przyzwyczajeni. Od 2013 r., kiedy doszło w tym kraju do największej katastrofy budowlanej szwalni, w której zginęło ponad 1100 osób, takie kontrole zakładów produkcyjnych są na porządku dziennym. Powstało stowarzyszenie ACCORD, którego LPP jest członkiem. To zrzeszenie przedsiębiorców z branży odzieżowej, która po tamtych wydarzeniach sama postanowiła przejąć

kontrolę nad bezpieczeństwem i sposobem traktowania pracowników. W pierwszym okresie skupiliśmy się na bezpieczeństwie i higienie pracy. Teraz głównie skupiamy się na poszanowaniu praw człowieka, np. poprzez wprowadzenie systemu zgłaszania naruszeń.

Co oznacza przynależność do ACCORD?

To, że bez zgłoszenia do kontroli fabryki, której chcemy zlecić szycie, nie wolno nam w niej wyprodukować ani jednej koszulki. Efekty tego porozumienia są ogromne – w ponad 90 proc. zidentyfikowane na początku audytów naruszenia zostały usunięte.

Umowa ACCORD była podpisana na pięć lat. Teraz powstaje jej kolejna odsłona i też już do niej przystąpiliśmy. Druga umowa ma na celu przygotowanie bengalskiego rządu do przeprowadzania samodzielnych kontroli i audytów w fabrykach oraz zapewnienie dalszej realizacji działań na rzecz trwałej poprawy warunków pracy.

Czy w Europie także dochodzi do przypadków łamania praw człowieka?

To nie jest problem występujący w jednej szerokości geograficznej. W Europie zidentyfikowano praktyki niepłacenia za nadgodziny, ale są też przypadki pracy niewolniczej, gdy pracownikom zabiera się paszporty i zmusza do pracy na rzecz firmy na złych warunkach.

Czy tak dzieje się także w Polsce?

Nasza firma do tej pory koncentrowała się na rynkach zagranicznych. Na rodzimym rynku powstaje kilka procent naszej kolekcji. Ale ostatnio przymierzamy się do przeniesienia części produkcji do Polski i dlatego też opracowujemy kodeks zasad podobny do tego azjatyckiego. Wykorzystujemy w nim najczęstsze przypadki łamania praw człowieka, na które zwrócono uwagę w unijnych raportach i dokumentach. Chcemy, żeby taki kodeks był gotowy do końca tego roku.

Czy nie łatwiej byłoby po prostu produkować taniej i czerpać większe zyski?

Rzeczywiście, do tej pory wydaliśmy na ten cel 16 mln zł. Ale chcemy to robić, bo jest to zgodne z tym, w co wierzymy i co jest ważne dla naszej firmy. Dla nas zawsze na pierwszym miejscu był człowiek.

Ale jest jeszcze drugi powód – coraz więcej konsumentów zwraca uwagę na to, by kupowane przez nich rzeczy produkowane były z poszanowaniem praw człowieka. I my właśnie wychodzimy im naprzeciw. ©©

—rozmawiała Anna Migdalska

ODPOWIEDZIALNOŚĆ | Współczesne niewolnictwo to element łamania praw człowieka

Ludzki problem w łańcuchu dostaw

DR AGATA RUDNICKA

Kupując kolejną rzecz, zwykle nie zastanawiamy się nad tym, czy jej wyprodukowanie mogło mieć związek z łamaniem przez kogoś praw innych osób. Co więcej, mimo iż trudno byłoby posądzić klientów o świadome wspieranie łamania praw człowieka, jednak rzeczywistość gospodarcza w XXI wieku i podejście do społecznych aspektów zarządzania łańcuchami dostaw nadal pozostawiają wiele do życzenia.

Dane dotyczące współczesnego niewolnictwa pokazują, że w 2016 roku aż 24,9 miliona osób doświadczyło łamania praw człowieka związanych z pracą przymusową. Ten sam raport pokazuje, że skala nadużyć częściej dotyczy kobiet (71 proc. wszystkich przypadków) niż mężczyzn. Jedną na cztery osoby dotknięte problemem to dziecko. W odniesieniu do aktywności ekonomicznej największej skali nadużyć dopuszcza się w pracach w gospodarstwie domowym, w produkcji i budownictwie. To między innymi z powodu palącego problemu współczesnego niewolnictwa Wielka Brytania zdecydowała się na wprowadzenie specjalnego aktu prawnego w tym zakresie (Modern Slavery Act). Podobną potrzebę dostrzegł rząd australijski. Pod pojęciem współczesnego niewolnictwa kryje się nie tylko handel ludźmi, ale także wynagrodzenie niewspółmierne do wykonywanej pracy, nadużycia związane z czasem pracy, w tym konieczność pracy poza godzinami w celu zapewnienia środków do przeżycia, a nawet mobbing. Problem współczesnego niewolnictwa jest jednak tylko elementem szerszego zjawiska związanego z łamaniem praw człowieka w łańcuchach dostaw.

Od produktu do praw

W ostatnich latach coraz większego znaczenia nabiera koncepcja społecznej odpowiedzialności. Przedsiębiorstwa, które zdecydowały się na podjęcie próby uporządkowania relacji z otoczeniem zewnętrznym, mają za zadanie określić



ROBERT CARUZZI/NSKI

wpływ, jaki ich działalność wywiera na środowisko i społeczeństwo, i podejść w sposób aktywny do minimalizowania negatywnych efektów swojej działalności. Mimo licznych sukcesów firm, które podejmują realny wysiłek na rzecz poprawy warunków pracy czy zwiększenia poziomu ochrony środowiska, kwestią rodzącą duży problem są granice odpowiedzialności. Czy przedsiębiorstwo zlecające produkcję do krajów rozwijających się jest odpowiedzialne za warunki pracy panujące w fabrykach swojego dostawcy? Co z sytuacją, w której nasz wyrób jest tak złożony, że do jego wyprodukowania zaangażowanych jest wielu dostawców i jeszcze większa liczba podwykonawców i nie do końca wiemy, kto i w jakich warunkach produkuje niezbędne nam elementy? Czy przekazanie procesu produkcji firmie zewnętrznej pozbawia nas odpowiedzialności za jakość relacji w miejscu pracy?

Odpowiedzialność społeczna powinna kończyć się tam, gdzie firma, mimo świadomości pewnych zagrożeń, nie ma już żadnego wpływu na dziejące się procesy. W innym przypadku przedsiębiorstwa powinny wziąć odpowiedzialność za działania realizowane w łańcuchach dostaw, w tym przede wszystkim skupić się na tych elementach relacji, w których ryzyko łamania praw człowieka jest duże. Wystarczy przejrzeć internet, żeby się dowiedzieć, że problem występuje, a jego natężenie może niepokoić. Nawet największe korporacje przyznają, że w ich łańcuchach dostaw może dochodzić do przypadków łamania praw człowieka i nie bez przyczyny

wdrażają polityki, kodeksy postępowania, prowadzą audyty u dostawców mające na celu monitorowanie i minimalizowanie ryzyka zdarzeń niepożądanych. Mimo to co jakiś czas w mediach znaleźć można doniesienia o nieetycznych i naruszających prawo działaniach wobec pracowników, do jakich dochodzi w fabrykach na całym świecie. W podobnym tonie wypowiadają się organizacje pozarządowe, dokumentując swoje doniesienia rzetelnymi faktami o konkretnych przypadkach, w których prawa człowieka były świadomie łamane.

Istotą podejścia do problemu łamania praw człowieka jest gotowość do poznania realnego ryzyka, jakie dotyczą łańcucha dostaw, i podjęcia zdecydowanych kroków prewencyjno-naprawczych, co obejmuje zarówno pracę podejmowaną przez same przedsiębiorstwa, jak i konsultantów, którzy w Polsce wydają się dość rozdarci między deklaracjami o byciu odpowiedzialnymi a pokusą kupowania kolejnych rzeczy. Niedawno opublikowane wyniki badań przeprowadzone w ramach projektu Nienieodpowiedzialni.pl dom badawczy Maison & Partners na ogólnopolskiej próbie respondentów pokazują, że 40 proc. badanych nie zrezygnowałoby z zakupów mimo informacji, że przy ich produkcji pracowały dzieci w ciężkich warunkach. Wyniki są dość zatrważające, sugerują bowiem, że sama wiedza o tym, co się dzieje w łańcuchu dostaw, nie powstrzymuje od zakupu.

Rozwiązania kompleksowe

Procesy globalizacji spowodowały, że obecnie duża część łańcuchów dostaw ma charakter międzynarodowy. Z tego względu już w 2011 do Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych – dokumentu wskazującego na kluczowe aspekty zarządzania firmami funkcjonującymi w wielu krajach, w tym krajach rozwijających się – wpisano zasady dotyczące odpowiedzialnego prowadzenia biznesu w całym łańcuchu dostaw oraz te dotyczące praw człowieka.

Nie można jednoznacznie stwierdzić, w jakim punkcie są obecnie

polskie firmy, jeśli chodzi o zarządzanie kwestiami społecznymi w łańcuchu dostaw. Ze względu na wrażliwość badanej kwestii trudno o dostęp do kompleksowych opracowań, a pojedyncze przypadki nie muszą być odzwierciedleniem tego, co dzieje się w całej branży.

Chcąc w sposób świadomy podchodzić do zarządzania kwestiami praw człowieka w łańcuchu dostaw, przedsiębiorcy powinni zwrócić szczególną uwagę na takie elementy jak:

- jasne kryteria wyboru dostawców uwzględniające prawa człowieka, w tym ustalenia dodatkowych mechanizmów oceny w przypadku wyboru dostawców z krajów o podwyższonym ryzyku nadużyć,
 - ocenę warunków pracy przed podjęciem współpracy z dostawcami z krajów o wyższym ryzyku społecznym,
 - ustalenie warunków oraz skali współpracy adekwatnych do potencjału i faktycznych możliwości dostawców,
 - znajomość łańcucha dostaw oraz cyklu życia produktu od wydobycia surowców,
 - budowanie długotrwałych relacji i oferowanie wsparcia szkoleniowego i organizacyjnego dla dostawców,
 - wprowadzenie mechanizmów monitorujących bieżącą pracę w fabrykach dostawców,
 - wdrożenie mechanizmów naprawczych w sytuacji pojawienia się konkretnej sytuacji problemowej,
 - opracowanie kompleksowego systemu komunikacji z dostawcami, w tym systemu umożliwiającego zgłaszanie przypadków naruszeń praw pracowniczych.
- Znajomość łańcucha dostaw nie wyeliminuje ryzyka, ale spowoduje, że realizowane w nim procesy będą bardziej przewidywalne, a pojawiające się wyzwania szybciej identyfikowane i zarządzane.
- Nic nie zastąpi także wrażliwości konsumentów, którzy swoimi pieniędzmi wyrażają akceptację i poparcie dla firm dbających o prawa człowieka. ©

Autorka jest doktorem na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego

MAŁGORZATA ZDZIENICKA-GRABARZ | Odpowiedzialne finansowanie to trzymanie się wartości – mówi ekspertka

Ludzie muszą się szanować

✎: Wydawaloby się, że działalność banku nie ma wiele wspólnego ani ze społeczną odpowiedzialnością biznesu, ani z prawami człowieka. Wy jednak udowadnianie, że związek ten jest bliski.

MAŁGORZATA ZDZIENICKA-GRABARZ, BANK BGŻ BNP PARIBAS: Związek jest bliski – oferując produkty finansowe klientom, chcemy wiedzieć, na co zostaną przeznaczone środki. Chcemy, aby klienci mogli dzięki temu zmieniać świat na lepsze, ale przede wszystkim dbamy o to, aby nasze finansowanie nie wspierało działań, które są nieodpowiedzialne, bo np. naruszają poszanowanie praw człowieka.

Dość górnolotnie to brzmi.

Tak jest zapisane w misji Banku BGŻ BNP Paribas. Działa to również w praktyce. W naszym banku, nie tylko w Polsce, ale także w innych, zagranicznych oddziałach, funkcjonuje system monitorowania ryzyk w siedmiu sektorach wrażliwych. Dotyczy to m.in. sektora obronnego, leśnego, rolno-spożywczego, wydobywczego czy węglowego. Dlatego gdy o finansowanie stara się klient działający w jednej z tych branż, zanim uzyska pozytywną decyzję o kredycie, musi przejść odpowiednią procedurę.

Jak to wygląda w praktyce?

W pierwszej kolejności zobligowany jest do wypełnienia specjalnego kwestionariusza. Podam przykład: pojawia się u nas inwestor, który chce wybudować zakład przetwórstwa. Ale zanim uzyska kredyt, sprawdzamy także, jaki wpływ będzie miała ta inwestycja na otoczenie. Bierzemy pod uwagę zarówno ochronę środowiska, jak i wpływ na lokalną społeczność. Upewniamy się, czy wszystkie warunki zostały spełnione, a także czy prowadzono dialog z lokalną społecznością.

Czy są takie sektory, w których działające firmy nie mają co liczyć na wasze finansowanie?

Tak. Dziedzina, z której ostatnio wyszliśmy, jest sektor tytoniowy. To decyzja podjęta w październiku 2017 r. dla całej Grupy BNP Paribas po serii negocjacji z przedstawicielami tego sektora oraz badaniu ich wpływu na prawa człowieka, zdrowie i środowisko.

To jedyna taka branża?

Wychodzący również z finansowania hodowli zwierząt futerkowych. A z uwagi na istotne zmiany klimatyczne i zagrożenie smogiem, także z sektora węglowego.

Co będzie w zamian?

Wychodząc z finansowania węgla, rozwijamy produkty w zakresie odnawialnych źródeł energii, chcemy wspierać klientów w przechodzeniu na gospodarkę niskoemisyjną.

Zupełnie nową dziedziną, w którą wchodzimy, jest biznes społeczny. Zarząd banku podjął decyzję, by być w Polsce bankiem, który będzie partnerem dla takiego przedsiębiorcy.

Nie łatwiej byłoby prowadzić biznes oparty tylko na zysku, a nie ryzykować z biznesem społecznym?

To nisza, nie główna działalność banku. Ale bardzo dobrze, że Grupa BNP Paribas ma ofertę kredytową dla takich inicjatyw. Dla nas oczywiście nie jest to proste, bo choć z jednej strony jest to działalność oparta na zysku, z drugiej – ok. 30 proc. finansowania może pochodzić z dotacji. Do tej pory tego typu firmy w ogóle nie były traktowane jak klienci. I to jest zupełnie nowe podejście, wymagające także od nas wyjścia poza strefę komfortu.



MATERIAŁY PRASOWE

Chcemy jednak, by przedsiębiorcy, którzy decydują się, by ich biznes rozwiązywał ważne problemy społeczne, byli nie tylko doceniani przez społeczeństwo, ale także traktowani poważnie przez instytucje finansowe.

Czy takie instytucje jak bank muszą prowadzić działalność z zakresu CSR, czy jest to ich dobra wola?

Kiedy 12 lat temu zaczęłam zajmować się CSR-em, była to wyłącznie dobra wola. Dziś to już myślenie strategiczne o sensie biznesu. Widzimy, że coraz częściej są to działania usankcjonowane prawnie. Chociażby to, że duże firmy mają obowiązek raportowania danych niefinansowych. My robimy to od 2010 r. i jest to dla nas zupełnie normalne. Możemy w ten sposób patrzeć na nasz wpływ społeczny i środowiskowy oraz porównywać rok do roku. To jest tradycją w naszej firmie i wszyscy w banku są zaangażowani w zbieranie danych pozafinansowych i zastanawianie

się, dlaczego np. mamy wyższe zużycie papieru i co zrobić, by to zmienić. A dlaczego to robimy? Szukamy spójności pomiędzy tym, jakimi jesteśmy ludźmi w życiu prywatnym, a tym, kim jesteśmy na co dzień w firmie.

CSR to domena dużego czy także małego biznesu?

Myślę, że w większych firmach jest duże zrozumienie dla społecznej odpowiedzialności i widać tę wyraźną zmianę. W moim przekonaniu w małych przedsiębiorstwach taka świadomość była od początku. Bo drobny biznes jest bliższy codzienności człowieka.

Czy nastawienie na prowadzenie odpowiedzialnego biznesu przekłada się także na sposób traktowania w firmie pracowników?

To kluczowy obszar odpowiedzialności biznesu. Staramy się konsekwentnie realizować najlepsze praktyki w zakresie polityki personalnej, czego najlepszym przykładem jest wyróżnienie, jakie otrzymujemy każdego roku – certyfikat Top Employers. W jego ramach przechodzimy bardzo szczegółowe badania dotyczące oferowanych udogodnień dla pracowników, co pomaga nam w szlifowaniu standardów, jak na przykład możliwość skorzystania z dodatkowego urlopu z okazji istotnych wydarzeń rodzinnych. Mamy również dwa dni w roku, które nasi pracownicy mogą przeznaczyć na cele społeczne czy zaangażowanie w wolontariat.

Pracownicy chcą angażować się w wolontariat?

Każdy z nas ma potrzebę angażowania się, tyle że czasami nie wiadomo, jak to zrobić. Dlatego Bank BGŻ BNP Paribas zainwestował w profesjonalny zespół ekspertów, którzy wspierają chętnych pracowników, chcących przeznaczyć swój czas na wolontariat. Z naszych danych wynika, że w takie projekty angażuje się 16 proc. zatrudnionych w banku.

Czy to związuje ludzi z firmą?

Badania rynkowe pokazują, że tak. Myślę, że dużo ważniejsze jest, iż firma w budowaniu swojej tożsamości stwarza taką przestrzeń. To nie jest zmarnowany czas. Ostatnio – jak co roku – ogłosiliśmy projekty wolontariackie, które otrzymują dofinansowanie, i widać tę spontaniczną radość i zadowolenie ludzi, że im się udało. Co ważne, zaangażowanie jest w firmie niezwykle doceniane. Zwycięskie zespoły otrzymują list od prezesa z podziękowaniem za zaangażowanie i wkład w realizację danego projektu wolontariackiego. To drobne rzeczy, ale niewątpliwie sprzyjają temu, by człowiek poczuł, że jego praca ma sens. ©

—rozmawiała Anna Migdałska

Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka (fragmenty)

III. Dostęp do środków zaradczych

A. Zasada podstawowa

25. W ramach obowiązku ochrony przed naruszeniami praw człowieka w związku z działalnością przedsiębiorstw państwa muszą podjąć odpowiednie kroki, aby, jeśli naruszenia takie mają miejsce na ich terytorium i/lub w obrębie ich jurysdykcji, tym, których dotknie takie naruszenie, zapewnić, poprzez odpowiednie środki i mechanizmy sądowe, administracyjne, legislacyjne i inne, dostęp do skutecznych środków zaradczych i naprawczych.

B. Zasady operacyjne

Państwowe mechanizmy sądowe

26. Państwa powinny podjąć odpowiednie kroki w celu zapewnienia skuteczności krajowych mechanizmów sądowych w przypadku naruszeń praw człowieka związanych z działalnością biznesową, w tym powinny rozważyć sposoby ograniczenia barier prawnych, praktycznych i innych przeszkód, które prowadzą do pozbawienia dostępu do środków zaradczych.

29. Aby umożliwić wczesne reagowanie na skargi i natychmiastowe stosowanie środków zaradczych, przedsiębiorstwa powinny stworzyć lub brać udział w skutecznych mechanizmach i procedurach rozpatrywania skarg na poziomie operacyjnym dla osób indywidualnych i społeczności, które mogą ucierpieć z powodu naruszeń praw człowieka.

30. Inicjatywy podejmowane przez branże, interesariuszy lub też inne inicjatywy zbiorowe realizowane we współpracy wielu podmiotów, które są oparte na poszanowaniu standardów dotyczących praw człowieka, powinny zapewnić dostępność skutecznych mechanizmów rozpatrywania skarg.

Kryteria skuteczności pozasądowych mechanizmów rozpatrywania skarg

31. Zarówno państwowe, jak i niepaństwowe pozasądowe mechanizmy rozpatrywania skarg, by były skuteczne, powinny być:

- (a) odpowiednio umocowane i rzetelne (oryg. legitimate): cieszące się zaufaniem grup interesariuszy, dla których są przeznaczone oraz dające możliwość rozliczenia z tego, czy proces rozpatrywania skargi prowadzony był w sposób uczciwy;
- (b) dostępne: powinny być znane wszystkim grupom interesariuszy, dla których są przeznaczone i zapewniać odpowiednie wsparcie tym, którzy mogą zetknąć się z pewnymi barierami w dostępie do nich;
- (c) przewidywalne: powinny zapewniać przejrzystą i znaną procedurę postępowania z precyzyjnie wyznaczonymi ramami czasowymi dla każdego etapu oraz jasność co do rodzaju procesów i ich możliwych rezultatów, a także metod monitorowania ich wdrożenia;
- (d) sprawiedliwe: powinny zapewnić, by strony pokrzywdzone miały odpowiedni dostęp do źródeł informacji, konsultacji oraz profesjonalnych zasobów wiedzy niezbędnych do udziału w procesie rozpatrywania skarg na sprawiedliwych, zapewniających odpowiedni poziom informacji i szacunku warunkach;
- (e) przejrzyste: powinny zapewniać stronom postępowania dostęp do informacji na temat jego przebiegu oraz dostarczać informacji na temat działania mechanizmu niezbędnych do budowania zaufania w jego skuteczność i realizacji interesu publicznego w tym zakresie;
- (f) zgodne z prawami człowieka: powinny gwarantować, by wyniki postępowania i przedsięwzięte środki zaradcze były zgodne z uznanymi międzynarodowymi normami w zakresie praw człowieka;
- (g) źródłem ciągłego doskonalenia się: powinny korzystać z odpowiednich środków, aby wyciągać wnioski służące poprawie tych mechanizmów i zapobieganiu powstawaniu szkód i podstaw do skarg w przyszłości.

W wymiarze operacyjnym, mechanizmy te powinny być także:

- (h) oparte na zaangażowaniu i dialogu: należy prowadzić konsultacje z grupami interesariuszy, dla których mechanizmy te są przeznaczone, odnośnie ich struktury i funkcjonowania, skupiając się na dialogu jako sposobie identyfikowania i rozwiązywania zgłaszanych kwestii spornych.



MATERIAŁY PRASOWE

Państwowe pozasądowe mechanizmy rozpatrywania skarg

27. Państwa powinny zapewnić skuteczne i odpowiednie pozasądowe mechanizmy rozpatrywania skarg, obok procedur sądowych, w ramach kompleksowego państwowego systemu zapewniającego zastosowanie środków zaradczych i naprawczych w przypadku naruszeń praw człowieka związanych z działalnością biznesową.

Niepaństwowe mechanizmy rozpatrywania skarg

28. Państwa powinny rozważyć sposoby ułatwienia dostępu do skutecznych niepaństwowych mechanizmów rozpatrywania skarg w zakresie szkód wynikających z naruszenia praw człowieka w związku z działalnością biznesową.

dr Michael K. Addo Przewodniczący Grupy Roboczej ONZ ds. Biznesu i Praw Człowieka: „Mimo że nie jest to oficjalne tłumaczenie ONZ, w istotnym stopniu wspiera ono wizję Grupy Roboczej ONZ ds. Biznesu i Praw Człowieka zarysowaną w jej pierwszym sprawozdaniu dla Rady Praw Człowieka ONZ. W sprawozdaniu tym Grupa Robocza potwierdza znaczenie Wytycznych ONZ ds. Biznesu i Praw Człowieka jako wspólnego punktu odniesienia dla polityki i działań wszystkich interesariuszy. Celem niniejszego tłumaczenia jest podniesienie poziomu świadomości wszystkich grup interesariuszy działających zarówno w kraju, jak i poza jego granicami i stosowania takich samych standardów na całym świecie. Wzmocni ono także inne kluczowe założenie wizji Grupy Roboczej ONZ ds. Biznesu i Praw Człowieka mające na celu zapewnienie, że zasady zawarte w Wytycznych przyczynią się do zwiększenia dostępu ofiar negatywnego wpływu biznesu na przestrzeganie praw człowieka do efektywnych środków zaradczych.”

RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH | System ochrony praw człowieka istnieje. Problemem jest jednak jego efektywność

Środki zaradcze pomagają w sporach

DR ADAM BODNAR

Wytyczne ONZ ds. Biznesu i Praw Człowieka przewidują, że w przypadku dokonania naruszeń praw człowieka przez przedsiębiorstwa powinien istnieć dostęp do skutecznych środków zaradczych. Środki te mogą obejmować różne formy, zarówno sądowe, jak i pozasądowe. W Polsce na przestrzeni lat wytworzył się cały system środków zaradczych, które służą jednostkom w rozstrzygnięciu ich problemów prawnych z przedsiębiorstwami. Konstytucja RP gwarantuje zarówno prawo do sądu (art. 45), jak również określa szczególną odpowiedzialność władz w zakresie ochrony konsumentów (art. 76). Istnieją także niezależne organy ochrony praw i wolności człowieka i obywatela – z szerokim mandatem (Rzecznik Praw Obywatelskich), ale także z mandatem zastrzeżonym do określonych zadań (Rzecznik Praw Dziecka, Rzecznik Finansowy, Rzecznik Praw Pacjenta, Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych). System instytucjonalny ochrony praw, także w relacjach z przedsiębiorstwami, istnieje. Problemem jest natomiast jego efektywność.

Postępowania sądowe

Jedną z największych barier w relacjach osoby pokrzywdzonej z przedsiębiorstwami jest rzeczywisty dostęp do sądu. W codziennej praktyce przewlekłość postępowania, jego nadmierny formalizm oraz koszty sądowe utrudniają dochodzenie odpowiedzialności. Są czasami wręcz czynnikiem, który jest brany pod uwagę przy decyzji, czy w ogóle rozpoczynać działania prawne. Niejednokrotnie sprawy o niewielkim stopniu skomplikowania i o niewielkiej sumy toczą się latami. Trwający długotrwały proces generuje koszty po stronie państwa, które w ostateczności mogą przewyższać samą wartość przedmiotu sporu. Przewlekłość postępowań wpływa na postrzeganie wymiaru sprawiedliwości przez obywateli.

Z kolei wysokość opłat sądowych, uzależniona od wielkości żądania



ROBERT GARDZINSKI

pozwu, wielokrotnie ogranicza obywatelom dostęp do sądu. Wprawdzie przysługuje stronom prawo do zwolnienia od opłat sądowych, lecz zdarzają się sytuacje, gdy nie jest przyznawane zwolnienie od kosztów mimo zachodzących ku temu przesłanek. Wielokrotnie w sprawach tych orzekł Europejski Trybunał Praw Człowieka.

Kolejną barierą utrudniającą dochodzenie roszczeń jest niska efektywność postępowań grupowych. Pokrzywdzony konsument powinien mieć możliwość porozumienia się z innymi osobami celem wspólnego dochodzenia roszczeń. To obniża koszty całego postępowania, w tym szczególnie obsługi prawnej. Sformalizowane postępowanie, rygorystyczne przesłanki dopuszczalności pozwu grupowego wpłynęły na niewielką liczbę spraw przyjętych do rozpoznania merytorycznego, a także przyczyniły się do długotrwałości toczących się spraw. Dokonana w 2017 r. nowelizacja ustawy o dochodzeniu roszczeń w postępowaniu grupowym rodzi obawy, że w dalszym ciągu nie jest to środek efektywny i skuteczny.

Regulatorzy i rzecznicy

RPO nie jest instytucją uprawnioną do ingerowania w stosunki cywilnoprawne. Niemniej jednak zidentyfikowane problemy na tle wpływających skarg obywateli sygnalizują właściwym regulatorom rynku, aby podmioty te, w ramach posiadanych kompetencji, mogły podjąć właściwe działania, mające na celu zapewnienie ochrony prawnej konsumentów

(środki zaradcze). Rzecznik w tym zakresie współpracuje z Urzędem Ochrony Konkurencji i Konsumentów, Urzędem Komunikacji Elektronicznej, Urzędem Transportu Kolejowego, Komisją Nadzoru Finansowego, Urzędem Lotnictwa Cywilnego czy Rzecznikiem Finansowym.

RPO stara się także współpracować z wyspecjalizowanymi instytucjami rzecznikowskimi. W 2015 r. została powołana nowa instytucja – Rzecznika Finansowego. Prócz spraw z zakresu prawa ubezpieczeniowego do jego kompetencji przekazano sprawy bankowe i rynku kapitałowego.

Miejscy i powiatowi rzecznicy konsumentów zostali powołani do pomocy konsumentom w sporach z przedsiębiorcami. Praktyka wskazuje jednak na wręcz iluzoryczną pomoc, na jaką mogą liczyć konsumenci. Stałe niedofinansowanie tych instytucji powoduje, że w niektórych powiatach rzecznicy konsumentów mają do dyspozycji tylko jeden etat. Rzecznicy konsumentów przyjmują też w ograniczonym zakresie czasowym, nie podejmują się występowania na do sądu. Dlatego od pewnego czasu RPO podejmuje działania sygnalizacyjne, mające zwrócić uwagę na fundamentalne znaczenie rzeczników konsumentów.

Z doświadczeń RPO wynika, że jedne z najpoważniejszych problemów na styku obywateli – przedsiębiorstwa zdarzają się w kontekście nowych inwestycji: energetycznych, przemysłowych czy w zakresie produkcji zwierzęcej. Analiza dokumentów w takich sprawach najczęściej wskazuje na deficyty w zakresie partycypacji społecznej oraz udziału obywateli w procesie decyzyjnym, szczególnie jeśli planowana inwestycja mogłaby wpływać na ich prawa. Ratyfikowana przez Polskę i stanowiąca także element unijnego porządku prawnego Konwencja z Aarhus przyznaje powszechne prawo do udziału społeczeństwa w podejmowaniu decyzji dotyczących konkretnych przedsięwzięć, planów, programów i wytycznych polityki mających znaczenie dla środowiska.

Jednak brak jest jednoznacznie sformułowanego prawa do życia w czystym środowisku. To utrudnia możliwość kwestionowania rozstrzy-

gnięć przez osoby indywidualne. Muszą one wykazać interes prawny do udziału w postępowaniu za pomocą np. prawa własności nieruchomości. Istotną rolę odgrywają organizacje ekologiczne. Aby jednak korzystać ze środków procesowych w danym postępowaniu, organizacje takie muszą działać przez co najmniej 12 miesięcy przed wszczęciem postępowania. Wyklucza to możliwość udziału organizacji stworzonej przez mieszkańców „w reakcji” na informację o postępowaniu.

W 2017 r. RPO wraz z Rzecznikiem Finansowym przeprowadził akcję informacyjną „Masz kłopot z pożyczką frankową? Dowiedz się, co możesz zrobić”. Była ona skierowana do konsumentów, którzy zawarli umowy o kredyt hipoteczny waloryzowany do waluty obcej (tzw. kredyty frankowe). Odbyło się 17 spotkań, zorganizowanych na terenie całej Polski. Okazało się, że konsumenci w zdecydowanej większości przypadków nie mają świadomości, jak dochodzić swoich praw, na czym polega proces reklamacyjny, wyliczenie wysokości szkody i wskazanie klauzul, które można było uznać za abuzywne. Klienci banków wskazywali również, że wielokrotnie nie są w stanie sfinansować pomocy profesjonalnego prawnika.

Obywatele coraz częściej stają się ofiarami naruszeń ich praw ze strony przedsiębiorstw. Jednocześnie system prawny staje się coraz bardziej skomplikowany, a niektóre sfery życia coraz bardziej regulowane. Doświadczenie RPO wskazuje, że nie wystarczy stworzenie gwarancji prawnych oraz sieci wyspecjalizowanych instytucji rzeczniczych. Bardzo ważna jest świadomość prawna obywateli, jak z tych możliwości korzystać, kiedy konieczna jest profesjonalna pomoc prawna, a kiedy pomoc wyspecjalizowanej instytucji. Dlatego też instytucje rzecznicze powinny w swoją strategię wpisywać pozostawanie „blisko obywateli”. Przykład kredytów frankowych pokazuje, ile mogą znaczyć orzeczenia sądów oraz jak wpływać na kształtowanie reguł rynkowych. Jednak barierą są wciąż regulacje i praktyka stosowania pozwów zbiorowych oraz przewlekłość postępowania. ©

Autor jest Rzecznikiem Praw Obywatelskich

Deбата III | Wytyczne ONZ: dostęp do środków zaradczych

Skutecznie przeciwdziałać

ANITA BŁASZCZAK

Brak wiedzy i świadomości prawnej społeczeństwa utrudnia skuteczną walkę z naruszeniami praw człowieka. O sądowych i pozasądowych mechanizmach przeciwdziałania tym naruszeniom rozmawiali eksperci uczestniczący w debacie „Rzeczpospolitej” pt. „Filar III Wytycznych ONZ – Dostęp do środków zaradczych”. Beata Faracik, prezeska Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu (PIP CiB), zaznaczała we wprowadzeniu do dyskusji, że Wytyczne ONZ są bardzo pragmatycznym dokumentem. Nawet jeśli w filarze I i II zakłada się, że państwa będą zapewniać ochronę praw człowieka, a firmy będą te prawa respektować, to uwzględnia się też możliwość ich naruszania. Stąd też bardzo duży nacisk w III filarze na zapewnienie dostępu do środków zaradczych osobom, których prawa zostały naruszone przez przedsiębiorstwa.

Jak przypominała, Wytyczne ONZ podkreślają wiodącą rolę państwa. To państwo powinno zapewnić efektywne funkcjonowanie mechanizmów zapobiegających łamaniu praw człowieka. Chodzi tu zarówno o mechanizmy państwowe (w tym sądowe), jak i o stworzenie warunków do funkcjonowania mechanizmów skargowych na poziomie branż czy przedsiębiorstw. Wytyczne zwracają dużą uwagę na rolę sądów, wskazując, że państwo powinno na bieżąco wyłapywać wszelkie bariery w dostępie do środków zaradczych, w tym możliwości efektywnego korzystania z procedur prawnych. Istotne są też mechanizmy pozasądowego rozwiązywania sporów – w tym mediacje. – Trzeba stworzyć warunki do rozwiązywania sporów na najniższym poziomie, tam gdzie powstają problemy – zaznaczała Beata Faracik.

Deficyt edukacji prawnej

O tym, jak w praktyce wygląda w Polsce dostęp do środków zaradczych w sprawach nadużyć związanych z działalnością firm, mówił Bartosz Kwiatkowski, dyrektor



♦ Uczestnicy debaty zwracali uwagę, że kluczową rolę w walce z łamaniem praw człowieka odgrywa państwo

Fundacji Frank Bold, która przygotowała raport na ten temat. Zaznaczając, że Polska nie jest krajem, w którym prawo legalizuje łamanie praw człowieka, zwracał uwagę na dwa zasadnicze problemy.

Pierwszy to deficyt świadomości prawnej wynikający z braku edukacji prawnej, którą na podstawowym poziomie warto wprowadzać już od przedszkola. Drugim problemem jest deficyt regulacji. Jak przypominał Kwiatkowski, o efektywności systemu prawnego świadczą drobne przepisy decydujące często, czy z danego środka zaradczego można skorzystać. A chociaż przepisy dotyczące ochrony praw człowieka znajdujemy we wszystkich gałęziach prawa, to nie brakuje luk, które utrudniają obronę tych praw – zaznaczał ekspert Fundacji Frank Bold. Jego zdaniem nie pomaga też podejście państwa do obywatela, który często nie jest w stanie zrozumieć prawnego języka regulacji, nie wspominając o niezających polskiego imigrantach. – Nawet przy niezależnym sądzie trudno mówić o równości stron w postępowaniach cywilnych, gdy po jednej stronie mamy dużą firmę z armią prawników, a po drugiej Kowalskiego, który został przez firmę poszkodowany – mówił Kwiatkowski.

Według Piotra Mierzejewskiego, dyrektora zespołu prawa administracyjnego i gospodarczego w Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich,

liczba skarg napływających co roku do RPO znacznie przekracza 50 tysięcy. Najwięcej z nich dotyczy obszaru prawa telekomunikacyjnego, przewozowego, energetycznego oraz ubezpieczeniowego. RPO analizuje te sprawy i sygnalizuje problem odpowiednim regulatorom rynku. – Bardzo dobrze układa nam się współpraca z rzecznikami konsumentów – podkreślał Piotr Mierzejewski, zwracając uwagę, że rzecznik konsumentów w powiecie to często

jedna osoba z niewielkim budżetem. – Gdyby rzecznicy konsumentów mieli odpowiednie zaplecze i środki do działania, ich pomoc byłaby dużo bardziej skuteczna i mogłoby nie dojść do wielu postępowań sądowych – zwracał uwagę przedstawiciel RPO, sygnalizując też, że konsumenci często nie są świadomi swoich uprawnień oraz tego, że są wyspecjalizowane instytucje, takie jak rzecznik finansowy, które mogą pomóc np. w sporze z bankiem.



” To państwo powinno zapewnić efektywne funkcjonowanie mechanizmów zapobiegających łamaniu praw człowieka

BEATA FARACIK
prezeska zarządu Polskiego Instytutu
Praw Człowieka i Biznesu



” Krajowy Punkt Kontaktowy OECD nie jest sądem CSR-owym; przede wszystkim ma starannie zbadać zgłaszaną sprawę

JACQUELINE KACPRZAK
Radca Ministra w Biurze Ministra
Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju

naruszaniu praw człowieka

Bań na globalne koncerty

Nie wszyscy też wiedzą, jak funkcjonuje i komu może pomóc Krajowy Punkt Kontaktowy OECD (KPK OECD), który obecnie działa w Ministerstwie Inwestycji i Rozwoju. Jak przypominała Jacqueline Kacprzak z Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju, wszystkie państwa, które wdrażają Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych (w 2017 r. było ich 48) mają obowiązek utworzyć KPK. Głównym zadaniem KPK OECD jest promocja Wytycznych OECD, które zawierają 11 merytorycznych rozdziałów dotyczących m.in. poszanowania praw człowieka, praw pracowników, kwestii ochrony środowiska, opodatkowania etc. Do KPK można też składać zawiadomienia o przypadkach, gdy naruszeń przez przedsiębiorstwa wielonarodowe Wytycznych OECD. Jacqueline Kacprzak podkreślała, że zawiadomienie w tej sprawie może złożyć do KPK każda zainteresowana strona: osoba poszkodowana, grupa pracowników wielonarodowej firmy, którzy wiedzą o jakichś nieprawidłowościach, związki zawodowe albo organizacja społeczna, np. organizacja dbająca o prawa konsumenta lub organizacja praw człowieka. Procedura postępowania przed polskim KPK jest dostępna w czterech językach (polskim

ukraińskim, rosyjskim i angielskim) jednakże postępowanie przed KPK prowadzone jest w języku polskim.

Jak zaznaczała Jacqueline Kacprzak, nie wystarczy tylko zawiadomić o nieprawidłowościach - trzeba też wskazać, na ile firma narusza w ten sposób Wytyczne OECD. Warto też pamiętać, że KPK OECD nie jest sądem CSR-owym; przede wszystkim ma starannie zbadać sprawę. Jeśli zaś przyjmie ją do rozpatrzenia, to stara się pomóc stronom konfliktu w znalezieniu rozwiązania, także poprzez mediacje. - Co ważne, postępowania przed KPK OECD są poufne i dopiero po ich zakończeniu podaje się informacje o tym, kogo i czego dotyczyły - podkreślała Kacprzak. W skali 48 państw wdrażających Wytyczne OECD, ponad 50% zawiadomień o naruszeniu Wytycznych w ostatnich kilku latach dotyczyło kwestii poszanowania praw człowieka przez przedsiębiorstwa wielonarodowe.

Ważnym źródłem informacji o nieprawidłowościach w firmach, w tym o naruszeniach praw człowieka, są sygnaliści, czyli whistleblowers - przypominał Grzegorz Makowski, dyrektor programu Odpowiedzialne Państwo w Fundacji im. Batorego, która wprowadziła do publicznego obiegu określenie „sygnalista” i od lat zabiega o skuteczną ochronę takich osób.

Zapewnić poufność zgłoszeń

Grzegorz Makowski podkreślał, że tej ochrony nie zapewnią kontrolerskie zapisy wprowadzone w projekcie ustawy o jawności życia publicznego. Sygnalistę określa się tam jako osobę, która współpracuje z organami ścigania, tworząc instytucję quasi-świadka. Tymczasem w powszechnym na świecie rozumieniu jest to osoba, która w interesie publicznym zgłasza nieprawidłowości w swojej organizacji. - Sygnalista nie musi współpracować z organami ścigania, a jego zgłoszenie nie ogranicza się do spraw kryminalnych; może dotyczyć np. praw pracowników, praw człowieka albo etyki - wyjaśniał Makowski. Według niego przy założonej w ustawie konstrukcji instytucji sygnalisty skutek będzie odwrotny - whistleblowing będzie kojarzony z donosicielstwem - ostrzegł.

O ochronę sygnalistów powinny też zadbać same firmy. Jak podkreśla Anna Wojciechowska-Nowak z zarządu Linii Etyki (oferuje zewnętrzny system poufnego zgłaszania nieprawidłowości w firmach), świadek naruszeń potrzebuje jednoznacznej deklaracji, że zgłaszając je, nie ściągnie na siebie negatywnych konsekwencji służbowych. Trzeba mu też zapewnić poufność, a najlepiej

możliwość zgłoszeń anonimowych, oraz informację zwrotną, że zgłoszenie zostało podjęte.

- Najskuteczniejszy system monitorowania i rozpatrywania ewentualnych skarg zapewnia obecność związków zawodowych w przedsiębiorstwie - mówił Norbert Kusiak, dyrektor Wydziału Polityki Gospodarczej i Funduszy Strukturalnych OPZZ, przypominając opinię prof. John Ruggie, b. specjalnego przedstawiciela sekretarza generalnego ONZ ds. biznesu i praw człowieka. Dlatego też państwo powinno być zainteresowane wzmocnieniem pozycji związków zawodowych. Jak zaznaczał Norbert Kusiak, skuteczność związków zapewniają stabilne regulacje prawne na poziomie centralnym. Z kolei na poziomie firmy najlepszą metodą tworzenia prawa są układy zbiorowe pracy, regulaminy wynagradzania oraz pracy. Tymczasem w Polsce pracodawcy niechętnie negocjują układy zbiorowe, a podwyższenie z 20 do 50 pracowników limitu, od którego trzeba tworzyć regulaminy wewnętrzzakładowe, ograniczyło pole działania związków. - Kształtowanie prawa na poziomie zakładu pracy jest świetną metodą niedopuszczania do sporów i przerzucania ich na wyższy poziom - do sądów, gdzie koszty są dużo wyższe - podkreślał. ☺



” Elementy edukacji prawnej na podstawowym poziomie warto wprowadzać już od przedszkola, ucząc metody odczytywania tekstu prawnego

BARTOSZ KWIATKOWSKI
dyrektor Fundacji Frank Bold



” Sygnalista nie musi współpracować z organami ścigania a jego zgłoszenie nie ogranicza się do spraw kryminalnych

GRZEGORZ MAKOWSKI
dyrektor programu Odpowiedzialne państwo Fundacja im. Stefana Batorego



” Kształtowanie prawa na poziomie zakładu pracy jest świetną metodą niedopuszczania do sporów i do i przerzucania ich do sądów

NORBERT KUSIAK
dyrektor Wydziału Polityki Gospodarczej i Funduszy Strukturalnych OPZZ



” Konsument często nie są świadomi swoich uprawnień i tego, że są wyspecjalizowane instytucje, które mogą im pomóc w sporze n.p. z bankiem

PIOTR MIERZEJEWSKI
Dyrektor Zespołu Prawa Administracyjnego i Gospodarczego Biura Rzecznika Praw Obywatelskich

LEGISLACJA | Mechanizmów ochrony praw człowieka trzeba szukać we wszystkich dziedzinach

Prawo kontra codzienne bezprawie

BARTOSZ KWIATKOWSKI

Każdy człowiek może przy wielu okazjach wchodzić w interakcje z podmiotami prowadzącymi działalność biznesową – każdy z nas może być przedsiębiorcą, być przez niego zatrudnionym lub też być jego klientem. W każdej z tych sytuacji może potencjalnie dochodzić do naruszenia praw człowieka – naszych lub innych osób. Żeby efektywnie przeciwdziałać takim zjawiskom, niezbędne są odpowiednie mechanizmy prawne, świadomość ich istnienia oraz możliwość ich wykorzystania. Niestety, w Polsce wciąż z wszystkimi tymi elementami mamy problem.



ROBERT CZARZYŃSKI

Brak wiedzy prawnej

Wśród praw, które najczęściej mogą być naruszane w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, należy wymienić choćby prawo do życia i zdrowia, prawo do wolności osobistej (praca niewolnicza), prawa pracownicze (zakaz dyskryminacji, prawo do odpowiednich warunków zatrudnienia, zadowalającego wynagrodzenia i ubezpieczeń społecznych), prawo do czystego środowiska czy prawa konsumenckie (bezpieczeństwo produktów, poszanowanie prywatności, ochrona danych osobowych). Z drugiej strony, z uwagi na zaniechania państwa, może dochodzić do naruszania takich praw jak dostęp do sądu czy skutecznego środka zaradczego.

Oznacza to, że mechanizmów ochrony wspomnianych praw należy poszukiwać w niemal każdej gałęzi prawa, w szczególności w regulacjach dotyczących stosunku pracy, ochrony konsumentów, ochrony środowiska, szeroko rozumianej przestępczości gospodarczej oraz korupcji czy też ochrony sygnalistów, czyli osób ujawniających nieprawidłowości – w tym wypadku – w przedsiębiorstwach.

Paradoksalnie największą luką w systemie ochrony praw człowieka w biznesie nie jest luka prawna, ale luka związana z brakiem odpowiedniej wiedzy wśród obywateli.

W Polsce od lat mówi się o potrzebie wprowadzenia do szkół edukacji prawnej. Niestety, na mówieniu się kończy. Prowadzi to do sytuacji, w której początkowo młodzi ludzie – a później przecież dorośli obywatele – nie znają swoich obowiązków i praw i nie potrafią z nich korzystać.

Jednocześnie brak odpowiedniej edukacji (a z drugiej strony aktywności informacyjnej sądów) powoduje stan, w którym działania sądów pozostają dla przeciętnego obywatela niezrozumiałe.

Same organy administracyjne i wymiaru sprawiedliwości wykazują zbyt małą inicjatywę w przekazywaniu wyczerpujących i zrozumiałych dla obywatela informacji o swoich działaniach i jego prawach. Nagminne jest przekazywanie uczestnikom postępowań pouczeń w formie listy skomplikowanych przepisów, w sytuacji gdy obywatel potrzebuje prostej informacji, co może lub musi zrobić, w jakim terminie i w jaki sposób, a także ile będzie go to kosztować. Sytuacja ta może zostać poprawiona poprzez przygotowanie odpowiednich opracowań przepisów (np. w formie przystępnych i krótkich poradników, a nawet infografik) oraz edukację sędziów, prokuratorów i urzędników w zakresie komunikacji z obywatelami.

Lukę tę próbują wypełniać organizacje pozarządowe, które prowadzą dla uczniów zajęcia dotyczące tak fundamentalnych kwestii jak znaczenie konstytucji czy też wizualizują graficznie na swoich stronach internetowych zawiłości prawne.

Poza brakiem odpowiedniej wiedzy dostęp do wymiaru sprawiedli-

wości ograniczają obywatelom również wysokie koszty postępowania. Nabiera to dodatkowego znaczenia w sytuacji, gdy obywatel, którego nie stać na opłaceniu pozwu czy skorzystanie z pomocy profesjonalnego pełnomocnika, ma stanąć w ramach postępowania sądowego przeciwko wielkiej korporacji. Zasada równości w takim starciu często jest tylko iluzoryczna. Z tego względu należy przeanalizować możliwość obniżenia wysokości opłat sądowych w sprawach, w których stanowią one istotną barierę w dostępie do sądu. A także wprowadzenie regulacji, która rozszerzałaby, przynajmniej w części, zwolnienie od kosztów sądowych także w przypadku przegranej w procesie, z zastrzeżeniem, że powództwo nie okazałoby się oczywiście bezzasadne. Równocześnie należy rozważyć wzmocnienie instytucji pomocy prawnej z urzędu, poprzez odpowiednie zachęty dla profesjonalnych prawników, w postaci odpowiednio wysokich wynagrodzeń, odpowiadających ich kompetencjom.

Zmiany wymagają również regulacje dotyczące pozwów zbiorowych, dzięki którym grupa osób może w prostszy sposób w ramach jednego postępowania dochodzić roszczenia od przedsiębiorcy, o ile opiera się ono na tej samej lub takiej samej podstawie prawnej. Wśród pożądaných zmian warto wymienić rozszerzenie możliwości składania takich pozwów o sprawy dotyczące ochrony dóbr osobistych oraz roszczeń pracowniczych, rezygnację z instytucji kaucji na zabezpieczenie kosztów postępowania, wprowadzenie możliwości publikowania ogłoszeń o toczącym się postępowaniu grupowym za pośrednictwem internetu czy też odpowiedniego mechanizmu do polubownego rozwiązywania sporów grupowych.

Uprawnienia organizacji społecznych

W celu zapewnienia jak najszerzszemu gronu podmiotów prawa do administracyjnej i sądowej kontroli działań administracji publicznej (która wydaje decyzje związane z działalnością gospodarczą, mogące naruszać prawa człowieka) koniecz-

na jest rezygnacja z coraz częstszego wprowadzania przepisów ograniczających katalog stron postępowania i uprawnienia organizacji społecznych do wstępowania do toczących się spraw administracyjnych.

Biorąc pod uwagę, że bardzo często to organizacje społeczne monitorują prawidłowość postępowania korporacji, ważne jest nieograniczanie ich uprawnień w ramach postępowania karnego. Nierzadko do organizacji takich zgłaszają się ludzie, którzy są świadkami nadużyć, ale z różnych przyczyn obawiają się inicjować postępowanie karne i proszą organizację o złożenie zawiadomienia o przestępstwie. Obecnie organizacje takie nie mają prawa do złożenia zażalenia na umorzenie postępowania.

Wiele do zrobienia jest w obszarze prawa pracy, gdzie wciąż nagminnie dochodzi do sytuacji nagminnych, w których dyskryminuje się pracowników – choćby z uwagi na płeć czy pochodzenie – nie zawierając umów o pracę, zaniżając wynagrodzenia, ograniczając prawo do urlopu (w tym urlopu macierzyńskiego) oraz ubezpieczeń społecznych, czy też nie zapewniając odpowiednich i bezpiecznych warunków pracy. W obszarze tym widać również zaniechania organów państwa, które szczególnie pieczę powinny objąć cudzoziemców, nie tylko nieznaną swoich praw, ale nawet nieopatrających porozumiewać się w języku polskim.

Nie można w końcu zapomnieć o przestrzeganiu praw człowieka w całym łańcuchu dostaw, obejmującym proces produkcji, sprzedaż, usługi posprzedażowe, a nawet utylizację. W łańcuchu tym bardzo często dochodzi do naruszania praw człowieka – ze stosowaniem niewolnictwa włącznie – w szczególności, gdy produkcja lokowana jest w krajach, w których system prawny nie gwarantuje ich przestrzegania. Warte rozważenia jest również wprowadzenie ustawowej subsidiarnej odpowiedzialności spółki dominującej za naruszenia praw człowieka przez spółkę zależną, choćby działającą w innej części świata. ©

Autor jest dyrektorem Fundacji Frank Bold

DOBRE PRAKTYKI | ATERIMA wspólnie z organizacją pozarządową pomaga pracownikom

Walka z handlem ludźmi

Grupę ATERIMA tworzy kilka marek, w tym ATERIMA oferująca pracę we Francji i w Polsce, a także ATERIMA MED, która zapewnia opiekę nad osobami starszymi i chorymi w ich domach w Niemczech. Rozmawiając z kandydatami do pracy za granicą, pracownicy firmy często spotykali się z przypadkami osób, które zostały oszukane lub wykorzystane podczas pracy na czarno albo przez nieuczciwych pracodawców i pośredników. Zauważyli, że te osoby z uwagi na swoją bezradność i brak wiedzy są łatwymi ofiarami dla oszustów. Okazało się, że jest to współczesny obraz handlu ludźmi.

Szukając wiedzy na ten temat, Grupa ATERIMA trafiła na prowadzone przez siostrę Annę Bałchan Stowarzyszenie PoMOC, które pomaga m.in. kobietom w kryzysie, ale także ofiarom handlu ludźmi. – Naszym wspólnym celem jest przeciwdziałanie współczesnemu niewolnictwu i handlowi ludźmi oraz popularyzowanie wśród Polaków zasad bezpiecznej pracy za granicą – mówi organizatorzy. – Tak narodził się projekt „Bezpieczna praca za granicą”, który prowadzimy od 2011 roku.

Porady z głową

Projekt został rozpoczęty od stworzenia poradnika, który zawiera podstawowe wskazówki dla osób zainteresowanych wyjazdami zarob-

kowymi. Broszura podpowiada, jak przygotować się do wyjazdu zarobkowego poza Polskę i do kogo zwrócić się w razie ewentualnych problemów.

Połączono w niej kompetencje obu stron: Grupa ATERIMA opracowała fragmenty poświęcone szukaniu pracy i aspektom prawnym, a eksperci Stowarzyszenia PoMOC opisali techniki działania oszustów, rodzaje handlu ludźmi i wskazówki dla osób poszkodowanych. Poradnik dystrybuowany jest w wersji drukowanej, można go również bezpłatnie pobrać na stronie www.bezpieczny-wyjazd.eu.

Chodziło o to, by pokazać, jak działają oszuści, których ofiarą może być każdy z nas. Oczywiście osoby młode czy bez znajomości języka są bardziej narażone, ale Stowarzyszenie PoMOC podkreśla, że język, doświadczenie czy wykształcenie nikogo nie chroni. Autorzy znają przypadki uwikłania w proceder handlu ludźmi osób, które na pierwszy rzut oka nie należą do grupy ryzyka.

Mitem jest również to, że handel ludźmi łączy się tylko z prostytutką. Ofiary werbowników mogą zostać przymuszone do prostytucji, ale od kilku lat obserwujemy coraz więcej przypadków pracy przymusowej, która pojawia się w wielu branżach – m.in. budownictwie czy pracach rolnych.

Organizatorzy projektu radzą nie tylko wyjeżdżającym, ale także pracodawcom, którzy wysyłają osoby do pracy za granicą. Z myślą o tej grupie powstała publikacja „Pre-

ciwdziałanie handlowi ludźmi wśród pracowników delegowanych do pracy za granicą. Casebook dla pracodawców”. Casebook zawiera scenariusze postępowania w najczęstszych sytuacjach prowadzących do wykorzystania pracowników przez oszustów i wskazówki, jak identyfikować zagrożenia i pomagać potencjalnym ofiarom ich uniknąć.

„Bezpieczna praca za granicą” była wielokrotnie wyróżniana

- finał konkursu Dobroczyńca Roku 2017
- w 2014 i 2015 projekt opisany w prestiżowym raporcie „UN Global Compact Yearbook Poland”
- wyróżnienie w trzeciej edycji Liderów Zrównoważonego Rozwoju
- laureat konkursu „Wspólnie budujemy kapitał społeczny”
- nominacja do tytułu Dobroczyńca Roku 2014

Grupa ATERIMA i Stowarzyszenie PoMOC starają się również inicjować akcje, które pokazują zagrożenie pracą przymusową. W 2017 roku już po raz drugi organizatorzy projektu przeprowadzili nietypowy eksperyment z publikacją w internecie fikcyjnego ogłoszenia o pracę, które zamieścił tajemniczy Zbigniew. Okazało się, że zgłosiło się wielu kandydatów, mimo podejrzanie wysokiego wynagrodzenia, prawie zerowych wymagań i braku informacji kontaktowych. – Wciąż jest w Polsce grupa osób,

które planując wyjazd do pracy za granicą, nie potrafią zadbać o swoje bezpieczeństwo. Atrakcyjne oferty pracy kuszą i jednocześnie ściągają poważne kłopoty – ostrzega Celina Adamek z Grupy ATERIMA.

Ogłoszenie Zbigniewa W. wywołało aż 176 reakcji, między innymi na lokalnych portalach z ogłoszeniami i Facebooku. Spośród odpowiadających 89 osób wyraziło zainteresowanie ofertą, z czego 12 zadeklarowało możliwość wyjazdu od zaraz. Szokuje fakt, że aż 10 osób podało e-mailowo swoje dane osobowe, m.in. imię, nazwisko, nr telefonu, datę i miejsce urodzenia.

Tylko w 2016 roku Polska przeprowadziła ponad 30 dochodzeń w sprawie handlu ludźmi. Najbardziej narażone są kobiety, osoby młode, podróżujące samotnie, jadące do pracy bez znajomości języka. – Nam się często nie mieści w głowie, że ktoś może nas wykorzystać. Wydaje nam się, że takie rzeczy dzieją się tylko w filmach – mówi Magdalena Lasota, socjolog ze Stowarzyszenia PoMOC.

Sprawdzone partnerstwo

– Bardzo doceniamy zaangażowanie Stowarzyszenia PoMOC i wierzymy, że dzięki wspólnym działaniom mamy pozytywny wpływ na rzeczywistość. Jeśli dzięki temu choć jedna osoba uniknie niebezpieczeństwa lub otrzyma profesjonalne wsparcie – będzie to dla nas ogromny sukces – mówi Celina Adamek z Grupy ATERIMA. ©

Konsekwencja licząca już kilkaset stron

Firma CEMEX dialog z interesariuszami prowadzi od początku swojej działalności w Polsce. Od 2013 roku przyjęliśmy uporządkowane podejście do procesów dialogowych, przyjmując na siebie dyscyplinę prowadzenia ich zgodnie z międzynarodowym standardem AA1000 SES. Zgodnie z wymaganiami standardu po każdej sesji dialogowej powstaje pisemny raport, zawierający wszystkie zgłoszone przez naszych interesariuszy kwestie. Następnie odnosimy się do tych postulatów, informując w jaki sposób, w jakim zakresie i kiedy możemy zrealizować oczekiwania zgłaszane przez lokalne społeczności.

Strategiczne znaczenie, jakie ma dla firmy społeczna akceptacja jej działalności sprawia, że nasze zaangażowanie w proces dialogu staramy się doskonalić i rozwijać. Dlatego też, swoim zobowiązaniom wobec interesariuszy poświęcamy część publikowanych przez firmę raportów zrównoważonego rozwoju, które fraktujemy jako kolejne narzędzie dialogu z otoczeniem społecznym i biznesowym naszej firmy. Lokalne społeczności stanowią jedną z najważniejszych grup jego odbiorców i między innymi dlatego przekazujemy im ten materiał osobiście. W latach 2013-2017 nasze zaangażowanie w

dialog z lokalnymi społecznościami zaowocowało zorganizowaniem 15 sesji dialogowych w kluczowych dla firmy lokalizacjach, na których spotkaliśmy się z prawie 600 interesariuszami. Rezultatem dialogów społecznych są również cztery liczące w sumie kilkaset stron raporty zrównoważonego rozwoju, w których konsekwentnie, ale i transparentnie podsumowujemy proces dialogu i rezultaty działań podejmowanych w odpowiedzi na oczekiwania naszych interesariuszy. ©

Izabella Rokicka Dyrektor Komunikacji i Public Affairs CEMEX Europa i Polska

ZWIĄZKI ZAWODOWE | Organizacje pracownicze powinny być naturalnym partnerem przedsiębiorców

Człowiek czwartej rewolucji przemysłowej

NORBERT KUSIAK

Wdobie czwartej rewolucji przemysłowej, która w szybkim tempie zwiększa autonomię maszyn, upowszechnia robotyzację i internet rzeczy, warto przypomnieć, że nawet najbardziej zaawansowane technologie nie są wartością większą niż sam człowiek.

Dlatego pracodawcy powinni promować partnerstwo, przestrzegać praw człowieka i prowadzić dialog społeczny. Dokonujące się na naszych oczach przeobrażenia cywilizacyjne niosą ze sobą szanse na rozwój i lepsze życie, ale również poważne ryzyko społeczne i ekonomiczne dla każdego pracownika. Kluczowe znaczenie dla powodzenia tej transformacji będzie miało nie tylko zaangażowanie państwa, ale także to, w jaki sposób z zagrożeniami i możliwościami, które podczas tej zmiany występują, poradzą sobie przedsiębiorstwa.

Sukces także dla pracowników

Naturalnym partnerem dla pracodawców są pracownicy, jak również reprezentujące ich związki zawodowe, które na co dzień bronią prawa do godziwych warunków pracy i godnej płacy. Ten społeczny aspekt pracy, ściśle związany z wolnością, godnością oraz osobistym rozwojem każdego z nas, przypomina, że praca i pracownik nie mogą być postrzegane jako towar. Niestety, szybko postępująca globalizacja naraża pracowników na działania nieuczciwych pracodawców, którzy traktują ich przedmiotowo. W konsekwencji znaczna część pracowników nie korzysta z sukcesu ekonomicznego firmy, w której pracuje. Widać to na przykładzie Polski. Dane szokują. W 2016 r. pomimo poprawy kondycji finansowej firm wzrósł odsetek pracodawców (z 8 do 11 proc., r./r.), którzy nie wypłacili pracownikom wynagrodzenia za pracę. Dzięki inspektorom pracy ponad 102 tys. pracowników odzyskało zaległe



wynagrodzenia na kwotę 184 mln zł, a dla 8,8 tys. osób będących stronami umów cywilnoprawnych udało się wyegzekwować potwierdzenie na piśmie istnienia stosunku pracy. Co więcej, ponad 80 proc. świadczących pracę na podstawie tych umów pracowało w takiej formule nie z własnego wyboru.

Jak wynika z badania „Polacy pracujący”, które przeprowadził prof. Juliusz Gardawski ze Szkoły Głównej Handlowej, szczególnie w prywatnych mikroprzedsiębiorstwach oraz małych i średnich prywatnych polskich firmach odnotowano najwięcej przypadków naruszania praw pracowniczych. Zdaniem prof. Gardawskiego w firmach tych najczęściej było paternalistycznych postaw w stylu „najlepszym reprezentantem interesu pracownika jest jego pracodawca”. Pod względem przestrzegania prawa pracy najlepiej oceniane były duże firmy zagraniczne i publiczne, następnie średnie publiczne.

Gorzej w małych firmach

Z innych badań, które także przeprowadził prof. Gardawski, tym razem dla OPZZ, płyną podobne wnioski. Wynika z nich, że w uzwiązkowanych zakładach pracy, w których działa organizacja OPZZ, mamy do czynienia z enklawami względnie

stabilnych stosunków pracy. – W takich firmach stabilizuje się cywilizowana relacja w obszarze stosunków pracy i wzrasta odpowiedzialność przedsiębiorstw za przestrzeganie praw człowieka – twierdzi prof. Gardawski.

Aby skutecznie reprezentować pracowników i zapewnić poszanowanie praw człowieka przez biznes, związki zawodowe musiały najpierw wywalczyć prawo do legalnego działania. Dzisiaj, pomimo postępu cywilizacyjnego, korzystanie z tego prawa wciąż wymaga odwagi. W Polsce zaledwie 12 proc. pracowników najemnych należy do związków zawodowych, podczas gdy np. w Skandynawii ponad 70 proc. Prawo nie zapobiega nękanii pracowników za działalność związkową, na domiar tego skuteczność ochrony takich osób jest bardzo niska, a przewlekłość postępowania i opieszałość wymiaru sprawiedliwości są powodem wielu ludzkich tragedii. Często dochodzi do sytuacji, w której przywrócenie do pracy zwolnionego bezprawnie związkowca poprzedza kilkuletni okres sądowych batalii i pozostawania bez środków do życia. W takich sytuacjach za zwolnioną osobą zawsze stoi związek, gorzej, gdy w firmie nie ma reprezentacji związkowej i jest ona pozostawiona sama sobie. Dzieje się tak najczęściej w małych podmiotach, w których założenie organizacji zakładowej jest

bardzo trudne, a często wręcz niemożliwe z powodu bezprawnych działań, które podejmują pracodawcy. Z kolei w korporacjach przeważnie nie ma związków zawodowych, a jeśli powstają, to ich działalność nie trwa długo. Prawo w takich sytuacjach nie zapewnia należytej ochrony pracownikom.

Ochrona praw człowieka w przedsiębiorstwach nie przyniesie dobrych rezultatów, jeśli nie zaangażuje się w nią sam biznes. Dobrze, jeśli firmy wzmacniają różne mechanizmy demokracji i partycypacji pracowniczej, np. rokowania i negocjacje zbiorowe, które w Polsce niestety nie są rozpowszechnione. Wówczas buduje się współodpowiedzialność wszystkich pracowników za podejmowane decyzje. Widać to najlepiej w sytuacjach kryzysowych np. w trakcie restrukturyzacji. W podmiotach, w których istnieje możliwość przekazania pracownikom, z odpowiednim wyprzedzeniem, rzetelnej analizy uzasadniającej konieczność restrukturyzacji, najczęściej udaje się zachować ład społeczny i łagodniej przejść okres trudnych zmian.

Związkowcy w spółkach

Szczególnie ważna w procesie wymiany informacji pomiędzy pracownikami a pracodawcami jest obecność przedstawicieli związków zawodowych w organach spółek. Zapewnia ona pełną realizację prawa pracowników do informacji, sprzyja przestrzeganiu standardów pracy, funkcjonowaniu dialogu i zachowaniu pokoju społecznego. Doświadczenia krajów, które wprowadziły ten model partycypacji, nie tylko w spółkach publicznych, dowodzą, że warunkuje on sukces firmy, zarówno w krótkim, jak i dłuższym horyzoncie czasowym. Dzieje się tak, ponieważ związkowcy są osobami zaufania załogi, a ich niewątpliwym atutem jest bardzo dobra znajomość spraw spółki, jak również opinii i nastrojów panujących wśród pracujących, co pozwala optymalizować decyzje podejmo-

wane przez zarząd oraz zapobiegać potencjalnym konfliktom. Szkoda, że w Polsce przedstawicielstwo pracowników w organach spółek prywatnych nie jest normą. Polskie przepisy w zakresie partycypacji mają zastosowanie jedynie do niektórych spółek Skarbu Państwa. Z uwagi na wygaszenie procesów prywatyzacji, z prawa tego korzysta coraz mniejsza liczba pracowników. Dodatkowo w 2017 r. ustawodawca ograniczył prawo pracowników do partycypacji w zarządzaniu przedsiębiorstwami poprzez wprowadzenie nowych wymogów dla kandydatów pracowników na członków rad nadzorczych i zarządów spółek, co w praktyce ograniczyło dialog społeczny.

Bardzo ważną jest współpraca central związkowych i organizacji pracodawców w kwestiach dotyczących standardów pracy i ochrony praw człowieka. Jej efekty mogą być następnie wykorzystywane w każdym przedsiębiorstwie. Przykładami takiej współpracy są wspólne inicjatywy partnerów społecznych na rzecz przeciwdziałania zagrożeniom psychospołecznym, w szczególności stresowi w miejscu pracy. W 2008 r. centrale związkowe i organizacje pracodawców podpisały wspólną deklarację dotyczącą zapobiegania i przeciwdziałania zjawisku stresu związanego z pracą, a następnie, w 2014 r., katalog dobrych praktyk w tej sprawie. Udało się także wynegocjować dokument „Polityka antymobingowa” oraz w 2017 r. zalecenia dotyczące jakości staży na otwartym rynku pracy.

Międzynarodowe i krajowe raporty dotyczące przestrzegania praw człowieka przez biznes pokazują, jak wiele można zrobić, aby poprawić standardy pracy w przedsiębiorstwach, a tym samym zapewnić poszanowanie i ochronę praw pracowniczych. Implementacja przez Polskę Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka jest jednym z takich działań. Każdy może w tym pomóc. Warto przy tym pamiętać, że bez stałego prowadzenia dialogu społecznego w przedsiębiorstwach oraz poszerzania pola wspólnych interesów pracodawców i związków zawodowych nie uda się w pełni zimplementować Wytycznych. Dobrze by się stało, gdyby działaniem tym towarzyszyła zmiana stylu zarządzania z autokratycznego na partycypacyjny, dzięki czemu pracownicy uzyskaliby rzeczywisty, a nie tylko formalny wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstwa. ©

Autor jest dyrektorem

Wydziału Polityki Gospodarczej i Funduszy Strukturalnych OPZZ

ORGANIZACJE I ADRESY

STANDARDY I NARZĘDZIA

- Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka: http://pihrb.org/wp-content/uploads/2014/10/Wytyczne-ONZ-UNGPs-BHR-PL_web_PiHRB.pdf
- Ramy sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka wraz z przewodnikiem wdrożeniowym: http://pihrb.org/wp-content/uploads/2017/03/UNGP_RF-Ramy_spr_z-przewodnikiem_final_www_9.12.2015.pdf
- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka: http://www.unic.un.org.pl/prawa_czlowieka/dok_powszechna_deklaracja.php lub <http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1948.html>
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19770380167>
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19770380169>
- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych: http://www.mpif.gov.pl/media/40648/wytyczne_oecd.pdf
- Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy <http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>
- Rekomendacja CM/Rec(2016)3 Komitetu Ministrów Rady Europy do państw członkowskich dotycząca praw człowieka i biznesu wraz z memorandum wyjaśniającym: <http://www.msz.gov.pl/resource/2b96ca39-55c2-491d-baa3-04e79e7b3beb:JCR>
- Krajowy Plan Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2017–2020: http://www.msz.gov.pl/pl/polityka_zagraniczna/prawa_czlowieka/krajowy_plan_dzialania_kpd_na_rzecz_wdrazania_wytycznych_onz_dotyczacych_biznesu_i_praw_czlowieka_na_lata_2017_2020;jsessionid=E3B23A15A28D9FED3B047E691F479E47.cmsap1p

STRONY WARTO UWAGI:

- Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu: <http://pihrb.org/publikacje/baza-wiedzy/>
- Business and Human Rights Resource Centre: <https://business-humanrights.org/>
- Biuro Wysokiego Komisarza ONZ ds. Praw Człowieka – Portal: Biznes i Prawa Człowieka: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx>
- Forum ONZ dot. biznesu i praw człowieka (Genewa, listopad każdego roku): <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/ForumonBusinessandHumanRights.aspx>
- Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju: <http://www.mii.gov.pl/strony/zadania/wsparcie-przedsiębiorczosci-spoleczna-odpowiedzialnosc-przedsiębiorstw-csr/>
- UN Global Compact: <https://www.unglobalcompact.org/library>
- National Action Plans on Business and Human Rights: www.globalnaps.org
- Portal UNGP Reporting Framework (Portal: Ramy sprawozdawczości) dedykowany sprawozdawczości w obszarze praw człowieka: <https://www.ungpreporting.org/resources/>
- Standard Informacji Niefinansowych (SIN): <https://standardy.org.pl/sin/>
- The Global CSR, The Human Rights Due Diligence Tool: <http://csrcloud.com/>
- DIHR, Human rights impact assessment guidance and toolbox: <https://www.humanrights.dk/business/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-and-toolbox>

ORGANIZACJE:

- Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu: www.pihrb.org
- Global Compact Network Poland: <http://ungc.org.pl/o-nas/>
- Fundacja CentrumCSR.PL: <http://www.centrumcsr.pl/>
- Instytut Zrównoważonych Zamówień Publicznych: <http://www.instytutzppz.pl/>
- La Strada – Fundacja Przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu: <http://www.strada.org.pl/>
- Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę: <http://fdds.pl/oferta/kodeks-postepowania/>
- Fundacja Standardów Raportowania: <https://standardy.org.pl/sin/>
- Fundacja Koalicja Sprawiedliwego Handlu – Fairtrade Polska: <http://www.fairtrade.org.pl/>
- Forum Odpowiedzialnego Biznesu: http://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2014/04/analiza-tematyczna_1_2013_prawa_czlowieka1.pdf
- Fundacja Kupuj Odpowiedzialnie: <http://www.ekonsument.pl/>
- Clean Clothes Campaign: <http://www.cleanclothes.pl/>

PUBLIKACJE WARTO UWAGI:

- „Moja firma a prawa człowieka. Przewodnik po prawach człowieka dla małych i średnich przedsiębiorstw”, Komisja Europejska: http://pihrb.org/wp-content/uploads/2015/12/KE-moja-firma-a-pr.czl-final_pl.pdf
- Analiza tematyczna Forum Odpowiedzialnego Biznesu „Biznes i prawa człowieka: czas na pragmatyzm”: http://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2014/04/analiza-tematyczna_1_2013_prawa_czlowieka1.pdf
- Biuro Wysokiego Komisarza ONZ ds. Praw Człowieka, Frequently Asked Questions on the Guiding Principles on Business and Human Rights (2014): http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf
- Biuro Wysokiego Komisarza ONZ ds. Praw Człowieka, The Corporate responsibility to respect human rights. An interpretive guide: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtIRInterpretativeGuide.pdf>



Wiarygodna

z każdej strony