**AUDYT WEWNĘTRZNY[[1]](#footnote-1)**

**Jakie pytania i komu warto zadać w ramach audytu wewnętrznego**

1. Czy została opracowana mapa ryzyka (porównaj narzędzie – ocena ryzyka) dotyczącego pracy przymusowej. Kiedy została sporządzona? Kiedy została poddana aktualizacji?

**ADRESAT**: zarząd

**PRZYKŁADOWE DOWODY**: mapa ryzyk, raporty z oceny ryzyk, dane wejściowe do oceny ryzyka, dane wyjściowe z oceny ryzyka, raporty z przeglądów zarządzania.

1. Czy wdrożono działania mające na celu minimalizację ryzyka? Czy ich skuteczność została oceniona? Czy ryzyko zostało zminimalizowane?

**ADRESAT**: zarząd

**PRZYKŁADOWE DOWODY**: plany postępowania z ryzykiem, kluczowe wskaźniki dla każdego z ryzyk, porównanie wskaźników między kwartałami/latami.

1. Jak jest planowana praca? Przez kogo? Czy pracownicy, którzy nie są naszymi pracownikami, pracują w takich samych godzinach jak nasi pracownicy? (Na przykład jeśli nasi pracownicy pracują przez 5 dni w tygodniu po 8 godzin, to czy inni pracownicy, np. tymczasowi, nie pracują przez 5 dni w tygodniu po 12 lub 16 lub według jeszcze innego schematu?)

**ADRESAT**: kierownik kadr, kierownik produkcji, dział planowania

**PRZYKŁADOWE DOWODY**: ewidencja czasu pracy pracowników bezpośrednio zatrudnionych przez organizację, listy obecności pracowników tymczasowych lub podwykonawców, zapisy z monitoringu, zapisy z systemów rejestracji ruchu osobowego, np. tzw. odbicia z bramek.

1. Kto jest odpowiedzialny za kontraktowanie nowych pracowników? Czy zlecanie prac agencji pracy tymczasowej lub podwykonawcy zostało uzgodnione z działem kadr/inną osobą odpowiedzialną?

**ADRESAT**: zarząd, kierownik produkcji, kierownik kadr, kierownik kontraktu, księgowość, służba BHP

**PRZYKŁADOWE DOWODY**: zakresy odpowiedzialności i uprawnień ww. kierowników, umowy z agencjami pracy tymczasowej i podwykonawcami, faktury za usługi podwykonawstwa lub agencji pracy tymczasowej, listy obecności na szkoleniach BHP, raporty z inspekcji BHP.

1. Czy pracownicy pracujący na terenie zakładu są nam znani? Czy wywodzą się z firm, z którymi mamy umowy o współpracy?

**ADRESAT**: pracownicy, kadra kierownicza niższego i średniego szczebla, kierownik produkcji, kierownik kontraktu, kierownik kadr, służba BHP

**PRZYKŁADOWE DOWODY**: przepustki imienne dla każdej osoby przebywającej na terenie zakładu, rejestr przepustek, ze szczególnym uwzględnieniem przepustek wycofanych, rejestr pracowników zgłoszonych przez podwykonawcę, listy szkoleń BHP

1. Czy umowy z tymi firmami zostały zawarte w sposób zgodny z prawem? Jeśli zidentyfikowano nieprawidłowości, to czy wdrożono działania korygujące?

**ADRESAT**: zarząd, kierownik kadr, kierownik projektu, kierownik produkcji

**PRZYKŁADOWE DOWODY**: opinie do umów przed ich zawarciem, wykaz agencji pracy tymczasowej, z którymi zawarto umowy, wykaz podwykonawców wraz z informacją o jakichkolwiek podwykonawcach, z których usług korzysta, umowy z agencjami pracy tymczasowej, umowy z podwykonawcami

1. Czy agencjom pracy tymczasowej, jak i podwykonawcom przekazano szczegółowe informacje na temat warunków zatrudnienia (czas pracy, warunki pracy, BHP)?

**ADRESAT**: zarząd, kierownik kadr, kierownik projektu

**PRZYKŁADOWE DOWODY**: zamówienie do umowy

1. Czy od agencji pracy tymczasowej wymaga się wdrożenia polityki zmierzającej do minimalizacji ryzyka pracy przymusowej?

**ADRESAT**: zarząd, kierownik kadr

**PRZYKŁADOWE DOWODY**: wykaz agencji pracy tymczasowej wraz z informacją o ich statusie, np. wpis do rejestru agencji zatrudnienia, treść ogłoszeń publikowanych przez te agencje

1. Czy zgłaszano (pracujący i inne osoby, np. byli pracownicy) jakieś skargi dotyczące nacisków, gróźb i zdarzeń etycznie wątpliwych za pośrednictwem wewnętrznych kanałów komunikacji?

**ADRESAT**: pełnomocnik ds. compliance, komisja etyki, mąż zaufania, związki zawodowe lub inna reprezentacja pracowników

**PRZYKŁADOWE DOWODY**: rejestry skarg, skargi, informacje publicznie dostępne, np. na portalach dotyczących pracodawców

1. Czy określono wskaźniki, jakie powinna raportować agencja pracy tymczasowej czy podwykonawca (powinny być zgodne z oceną ryzyka)? Czy podejmuje się działania, jeśli na podstawie wskaźników można dostrzec pogorszenie trendów, np. zwiększona rotacja, pojawienie się pracowników z obywatelstwem z krajów określanych jako kraje wysokiego ryzyka.

**ADRESAT**: zarząd, kierownik kadr, kierownik projektu

**PRZYKŁADOWE DOWODY**: wskaźniki, plany postępowania z ryzykiem

1. Czy nie doszło do podzlecenia realizacji procesu produkcyjnego u podwykonawcy, który nie został oceniony zgodnie z kryteriami dotyczącymi wskaźników pracy przymusowej? Czy wszyscy podwykonawcy są ocenieni? Czy okresowo dokonuje się ponownej oceny, szczególnie w sytuacji zmiany warunków (np. zatrudnienia pracowników, zakresu wykonywanych prac)?

**ADRESAT**: zarząd, kierownik kadr, kierownik produkcji, kierownik projektu, kontrola jakości, kierownik ochrony

**PRZYKŁADOWE DOWODY**: umowy z podwykonawcami, raporty z audytów drugiej strony, raporty z inspekcji BHP, faktury za wykonane usługi, informacje dotyczące ruchu osobowego na terenie zakładu, np. rejestry przepustek, księgi wejść i wyjść

1. Czy stwierdzono przypadki dalszego podzlecenia bez uprzedniego poinformowania nas jako klienta?

**ADRESAT**: zarząd, kierownik produkcji, kierownik kontraktu, kontrola jakości

**PRZYKŁADOWE DOWODY**: zapisy produkcyjne, protokoły odbiorów, raporty z kontroli jakości

1. Czy jako podwykonawca poinformowałeś/-aś klienta o tym, że część prac zostanie zleconych innym podmiotom?

**ADRESAT**: kierownik eksportu, kierownik sprzedaży, kierownik produkcji

**PRZYKŁADOWE DOWODY**: umowy z klientami, korespondencja z klientami

1. O ile organizacja korzysta z pracy więźniów, to czy informuje o tym swojego klienta?[[2]](#footnote-2)

**ADRESAT**: kierownik eksportu, kierownik sprzedaży, kierownik produkcji

**PRZYKŁADOWE DOWODY**: umowy z klientami, korespondencja z klientami

1. Czy zapewniono możliwość bezpiecznego przechowywania dokumentów tożsamości pracowników, a jeśli tak, to czy zapewnia się, że mogą odebrać swój dokument w każdej chwili (np. czy zapewnia się dostęp do sejfu w dni wolne od pracy).

**ADRESAT**: kierownik kadr, kierownik ochrony

**PRZYKŁADOWE DOWODY**: instrukcja przechowywania dokumentów tożsamości pracowników, wykaz osób mających dostęp do miejsca, w którym przechowywane są dokumenty tożsamości pracowników, zapisy potwierdzające przekazanie dokumentów do przechowania, zapisy potwierdzające odbiór dokumentów

1. Czy istnieją jakieś ograniczenia swobodnego poruszania się po terenie zakładu? Jaki jest zakres obowiązków służb ochrony?

**ADRESAT**: kierownik administracji, kierownik ochrony

**PRZYKŁADOWE DOWODY**: umowy z agencją ochrony, zakresy obowiązków pracowników ochrony, nagrania z monitoringu, dzienniki służby

1. Czy zakres stosowania monitoringu wizyjnego został uregulowany zgodnie z postanowieniami prawa krajowego? Czy monitoring wizyjny nie jest stosowany w pomieszczeniach socjalnych, w tym w pomieszczeniach noclegowych, o ile dotyczy.

**ADRESAT**: zarząd, kierownik kadr, kierownik administracji, kierownik ochrony

**PRZYKŁADOWE DOWODY**: regulamin pracy, obwieszczenia, regulamin organizacyjny

1. Czy istnieją praktyki podpisywania przez pracowników weksli lub innych dokumentów, których podpisanie nie jest uzasadnione prawem krajowym? Czy pracownicy są np. zobligowani do ponoszenia opłat dodatkowego ubezpieczenia w związku z wykonywaną pracą, np. za utratę lub uszkodzenie towaru?

**ADRESAT**: zarząd, kierownik produkcji, kierownik kadr

**PRZYKŁADOWE DOKUMENTY**: akta osobowe, dokumentacja płacowa pracowników

1. Co dzieje się w przypadku niedotrzymania przez pracownika kwot produkcyjnych (akord) lub wyprodukowania wadliwego wyrobu? Czy organizacja określiła procedury postępowania w takich przypadkach?

**ADRESAT**: kierownik produkcji, kierownik kadr

**PRZYKŁADOWE DOKUMENTY**: regulamin pracy, regulamin wynagradzania, procedura postępowania dyscyplinarnego, regulamin premiowania, normy pracy

1. Jakiego rodzaju pożyczek udziela firma?

**ADRESAT**: zarząd, kierownik kadr, księgowość

**PRZYKŁADOWE DOKUMENTY**: regulaminy udzielania pożyczek, dokumentacja płacowa, zasady udzielania zaliczek

1. Czy organizacja uwzględniła w ocenie ryzyka, w tym w ocenie ryzyka BHP, uwarunkowania kulturowe (np. językowe, religijne) związane z zatrudnianiem pracowników różnych narodowości/kultur?

**ADRESAT**: zarząd, kierownik kadr, służba BHP

**PRZYKŁADOWE DOWODY**: ocena ryzyka dla przestrzegania praw człowieka, ocena ryzyka wystąpienia pracy przymusowej, ocena ryzyka w miejscu pracy

1. Niniejszy dokument stanowi edytowalną wersję *Aneksu nr 8 - Lista pytań do audytu wewnętrznego*, będącego częścią publikacji: Faracik, B. (red.) at al., *Praca przymusowa. Poradnik jak ją rozpoznać i jej przeciwdziałać.* 2020, Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu oraz Grupa robocza ds. relacji z osobami świadczącymi pracę. [↑](#footnote-ref-1)
2. Chociaż w Polsce praca więźniów nie nosi znamion pracy przymusowej, a często – ze względu na ograniczone możliwości pracy – jest swoistą nagrodą dla dobrze sprawujących się i rokujących poprawę więźniów, w wielu krajach więzienia są traktowane jako zasoby darmowej siły roboczej. Z tego względu wiele standardów społecznych wskazuje na pracę więźniów jako na potencjalną pracę przymusową, a wiele firm i innych organizacji wyklucza ze swojego łańcucha dostaw firmy korzystające z pracy więźniów. Jeśli Twoja organizacja korzysta z pracy więźniów, należy o tym poinformować klienta oraz wyjaśnić mu polski kontekst regulacyjny w tym obszarze, by wykazać, że nie oznacza to korzystania z pracy przymusowej. [↑](#footnote-ref-2)