ODPOWIEDZIALNE PROWADZENIE DZIAŁALNOŚCI BIZNESOWEJ

WYTYCZNE OECD DOTYCZĄCE **NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ZAKRESIE ODPOWIEDZIALNYCH ŁAŃCUCHÓW DOSTAW W SEKTORZE TEKSTYLNO-ODZIEŻOWYM I OBUWNICZYM**

OECD

WYTYCZNE OECD DOTYCZĄCE **NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ZAKRESIE ODPOWIEDZIALNYCH ŁAŃCUCHÓW DOSTAW W SEKTORZE TEKSTYLNO-ODZIEŻOWYM I OBUWNICZYM**

Niniejsze tłumaczenie zostało opublikowane na mocy porozumienia z OECD. Nie jest to oficjalne tłumaczenie OECD. Jakość tłumaczenia oraz jego spójność z oryginalnym tekstem w języku źródłowym pozostają wyłączną odpowiedzialnością autorów tłumaczenia.

W przypadku jakichkolwiek rozbieżności między oryginałem a tłumaczeniem za właściwy i obowiązujący należy uznać jedynie tekst oryginału.

OECD

Dokument został pierwotnie opublikowany przez OECD w języku angielskim pod tytułem:
OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector

© 2017 OECD
© 2018 Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju, Polska, dla niniejszej polskiej wersji językowej

Niniejszy dokument został opublikowany na odpowiedzialność Sekretarza Generalnego OECD. Przedstawione w dokumencie opinie i argumenty nie zawsze reprezentują oficjalne stanowisko państw członkowskich OECD.

Niniejszy dokument oraz wszelkie zawarte w nim dane i mapy nie stanową uszczerbku dla statusu lub zwierzchnictwa nad żadnym terytorium, wytyczonych granic państwowych ani dla nazwy jakiegokolwiek terytorium, miasta bądź obszaru.

Erraty do publikacji OECD można znaleźć na stronie: www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm

Przedmowa

Wytyczne OECD dotyczące należytej staranności w zakresie odpowiedzialnych łańcuchów dostaw w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym (zwane dalej Wytycznymi) mają pomóc przedsiębiorstwom we wdrażaniu rekomendacji dotyczących należytej staranności, zawartych w *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych* (Wytycznych OECD), w całym łańcuchu dostaw przemysłu tekstylno-odzieżowego i obuwniczego, tak by zapobiegać i przeciwdziałać potencjalnym negatywnym skutkom działalności przedsiębiorstw oraz ich łańcuchów dostaw. Niniejsze Wytyczne mają wspierać cele *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*, by zapewnić zgodność działalności przedsiębiorstw w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym z polityką rządową, w celu wzmocnienia podstaw wzajemnego zaufania między przedsiębiorstwami a społeczeństwami, w których działają. Niniejsze Wytyczne mają także wspierać przedsiębiorstwa w realizacji zaleceń dotyczących należytej staranności zawartych w *Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka*. Są również zgodne z Deklaracją Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczącą Podstawowych Zasad i Praw Pracy, właściwymi konwencjami i rekomendacjami MOP oraz jej Trójstronną Deklaracją Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej. Niniejsze Wytyczne, wraz z modułami dotyczącymi należytej staranności w określonych obszarach ryzyka, zapewniają przedsiębiorstwom kompletny pakiet potrzebny do prowadzenia odpowiedzialnej działalności i polityki zaopatrzenia w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym.

Dla polskiej wersji językowej przyjęto tłumaczenie nazwy sektora jako „sektor tekstylno-odzieżowy i obuwniczy", jednakże zakres stosowania Wytycznych obejmuje całość produkcji sklasyfikowanej w działach: 13, 14 i 15 Polskiej Klasyfikacji Działalności[1].

Niniejsze Wytyczne opracowano w drodze wielostronnego procesu, przy głębokim zaangażowaniu zarówno krajów OECD, jak i niebędących członkami OECD, przedstawicieli biznesu, związków zawodowych i społeczeństwa obywatelskiego, pod nadzorem Grupy roboczej OECD do spraw odpowiedzialnego prowadzenia biznesu. W marcu 2015 roku powstała wielostronna grupa doradcza pod przewodnictwem Niemiec, mająca wspierać opracowanie niniejszych Wytycznych. Regularny wkład w ich powstanie mieli członkowie grupy doradczej oraz inni eksperci, m. in. podczas spotkania okrągłego stołu w sprawie należytej staranności w łańcuchach dostaw przemysłu tekstylno-odzieżowego i obuwniczego, który odbył się w dniach 1–2 października 2015 roku, a także w trakcie konsultacji publicznych przeprowadzonych w lutym i marcu 2016 roku. W rezultacie niniejsze Wytyczne mają mieć charakter praktyczny, z naciskiem na wypracowanie konstruktywnych, opartych na współpracy metod rozwiązywania złożonych problemów.

Niniejsze Wytyczne opierają się na wyczerpujących raportach Krajowych Punktów Kontaktowych OECD ds. prowadzenia odpowiedzialnego biznesu (francuski i włoski KPK), opracowanych pod kątem wdrażania Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym, oraz inicjatywach podjętych przez Belgię, Kanadę, Danię, Niemcy, Holandię, Szwecję, Wielką Brytanię Stany Zjednoczone oraz Unię Europejską. Niniejsze Wytyczne stanowią odpowiedź na oświadczenia wydane przez niektóre Krajowe Punkty Kontaktowe w czerwcu 2013 roku i w roku 2014 po tragicznej katastrofie budowlanej Rana Plaza w Bangladeszu. Wytyczne są także odpowiedzią na komunikat ministerialny OECD w sprawie odpowiedzialnego prowadzenia biznesu przyjęty 26 czerwca 2014 roku oraz deklarację przywódców G7 przyjętą 7-8 czerwca 2015 roku w Schloss Elmau, wyrażającą aprobatę dla międzynarodowych starań w zakresie upowszechniania standardów należytej staranności w całym sektorze tekstyliów i odzieży gotowej.

Grupa robocza OECD do spraw odpowiedzialnego prowadzenia biznesu zatwierdziła niniejsze Wytyczne 24 października 2016 roku, zaś Komitet Inwestycyjny OECD – 14 stycznia 2017 roku. Rekomendacja OECD dotycząca niniejszych Wytycznych została przyjęta przez Radę 17 maja 2017 r. Chociaż nie jest prawnie wiążąca, rekomendacja odzwierciedla stanowisko i polityczne zobowiązanie członków OECD oraz państw wdrażających *Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*.

1 Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) – Dz.U. 2007 nr 251 poz. 1885 z późn. zm.

OECD opracowało także specjalne wytyczne mające pomagać przedsiębiorstwom budować odpowiedzialne łańcuchy dostaw w innych sektorach: wydobywczym (rozumianym przez OECD dość szeroko zarówno przedsiębiorstwa poszukujące, jak i wydobywające minerały oraz zajmujące się przechowywaniem, przetwarzaniem i przesyłaniem ropy i gazu); rolno-spożywczym; sektorze finansowym oraz sektorze minerałów pochodzących z obszarów objętych konfliktami.

Spis treści

Przedmowa 5

Tabele 11

Ramki 11

Terminologia stosowana w Wytycznych 14

Wytyczne w zarysie 17

Kontekst 17

Cel niniejszych Wytycznych 17

Docelowi odbiorcy 17

Podstawa niniejszych Wytycznych 18

Zgodność z przepisami prawa 18

Korzyści 18

Struktura Wytycznych 19

Wprowadzenie do procesu należytej staranności w świetle Wytycznych OECD oraz główne koncepcje w zakresie jego wdrażania 20

Należyta staranność w świetle Wytycznych OECD 22

Istotne angażowanie interesariuszy 23

Współpraca przy procesie należytej staranności 24

Kwestie dotyczące płci przy stosowaniu należytej staranności 27

Część I Zasadnicze wytyczne dotyczące należytej staranności dla sektora tekstylno-odzieżowego i obuwniczego 28

1. Włączenie zasad odpowiedzialnego prowadzenia biznesu do polityki przedsiębiorstwa i jego systemów zarządzania 29

1.1 Przyjęcie polityki wyrażającej zobowiązanie przedsiębiorstwa do przestrzegania zasad odpowiedzialnego prowadzenia biznesu we własnej działalności oraz w swoim łańcuchu dostaw 29

1.2 Wzmocnienie systemów zarządzania w celu przeprowadzenia procesu należytej staranności w zakresie ryzyka szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw 32

2. Identyfikacja rzeczywistych i potencjalnych szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw 35

2.1 Określenie zakresu ryzyka szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw 35

2.2 Przeprowadzanie samooceny własnej działalności przedsiębiorstwa 40

2.3 Ocena dostawców podwyższonego ryzyka, przeprowadzana w miejscu produkcji 41

2.4 Ocena związku przedsiębiorstwa z negatywnymi skutkami 47

3. Zaprzestanie, zapobieganie lub minimalizowanie szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw 51

3.1 Zaprzestanie, zapobieganie lub minimalizowanie szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa 51

3.2 Dążenie do zapobiegania lub minimalizowania szkód w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa 53

4. Monitorowanie 62

4.1 Weryfikacja, monitorowanie i walidacja postępów w zakresie należytej staranności oraz jej skuteczności we własnej działalności przedsiębiorstwa 62

4.2 Weryfikacja, monitorowanie i walidacja postępów w zakresie należytej staranności oraz jej skuteczności w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa 64

5. Informowanie 66

5.1 Publiczne informowanie o procesie należytej staranności przedsiębiorstwa, w tym o sposobach zaradzenia potencjalnym i rzeczywistym szkodom 66

5.2 Komunikacja z interesariuszami dotkniętymi negatywnymi skutkami 68

6. Zapewnienie działań zaradczych lub współpraca w tym zakresie w stosownych przypadkach 69

6.1 Stworzenie procesów umożliwiających działania zaradcze we własnej działalności przedsiębiorstwa 69

6.2 Zobowiązanie do rozpatrzenia skarg wniesionych za pośrednictwem wiarygodnych procesów i do zastosowania środków zaradczych 71

6.3 Określenie odpowiedniej formy środków zaradczych 74

Część II. Moduły dotyczące ryzyka sektorowego 76

Moduł 1. Praca dzieci 77

Włączenie zasad odpowiedzialnego prowadzenia biznesu do polityki przedsiębiorstwa i jego systemów zarządzania 77

Identyfikowanie potencjalnych i rzeczywistych szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw 77

Zapobieganie przyczynianiu się przedsiębiorstwa do powstawania szkód (dla sieci detalicznych, marek i ich pośredników handlowych) 81

Monitorowanie 82

Zapewnianie środków zaradczych i współpraca w tym zakresie 82

Moduł 2. Molestowanie seksualne oraz przemoc seksualna i uwarunkowana płcią w miejscu pracy 85

Włączenie zasad odpowiedzialnego prowadzenia biznesu do polityki przedsiębiorstwa i jego systemów zarządzania 85

Identyfikowanie potencjalnych i rzeczywistych szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw 86

Zapobieganie i minimalizowanie szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw 88

Monitorowanie 89

Zapewnienie działań zaradczych lub współpraca w tym zakresie w stosownych przypadkach 90

Moduł 3. **Praca przymusowa** 92

Włączenie zasad odpowiedzialnego prowadzenia biznesu do polityki przedsiębiorstwa i jego systemów zarządzania 92

Identyfikowanie potencjalnych i rzeczywistych szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw 92

Monitorowanie 97

Zapewnienie działań zaradczych lub współpraca w tym zakresie 97

Moduł 4. **Czas pracy** 98

Identyfikowanie rzeczywistych i potencjalnych szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw 98

Zaprzestanie, zapobieganie i minimalizowanie szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa 99

Zapobieganie przyczynianiu się przez przedsiębiorstwo do szkód w łańcuchu dostaw 100

Zapewnienie działań zaradczych lub współpraca w tym zakresie w stosownych przypadkach 100

Moduł 5. **Bezpieczeństwo i higiena pracy** 101

Identyfikowanie rzeczywistych i potencjalnych szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw 101

Zaprzestanie, zapobieganie i minimalizowanie szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa 102

Dążenie do zapobiegania lub minimalizowania szkód w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa 103

Monitorowanie 104

Zapewnienie działań zaradczych lub współpraca w tym zakresie 104

Moduł 6. **Związki zawodowe i negocjacje zbiorowe** 107

Włączenie zasad odpowiedzialnego prowadzenia biznesu do polityki przedsiębiorstwa i jego systemów zarządzania 107

Identyfikowanie rzeczywistych i potencjalnych szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i jego łańcuchu dostaw 107

Dążenie do minimalizowania szkód w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa 110

Moduł 7. **Płace** 112

Zgodność płac z prawem krajowym 112

Włączenie zasad odpowiedzialnego prowadzenia biznesu do polityki przedsiębiorstwa i jego systemów zarządzania 112

Identyfikowanie potencjalnych i rzeczywistych szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw 112

Zaprzestanie, zapobieganie i minimalizowanie szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa 113

Dążenie do zapobiegania i minimalizowania szkód w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa 114

Zapewnienie działań zaradczych lub współpraca w tym zakresie w stosownych przypadkach 114

Płace zaspokajające podstawowe potrzeby pracowników i ich rodzin 115

Identyfikowanie potencjalnych i rzeczywistych szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw 115

Dążenie do zapobiegania i minimalizowania szkód w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa 116

Wstęp do modułów dotyczących ochrony środowiska 118

Moduł 8. Niebezpieczne substancje chemiczne 119

Identyfikowanie potencjalnych i rzeczywistych szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw 119

Zaprzestanie, zapobieganie i minimalizowanie szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa 120

Dążenie do zapobiegania lub minimalizowania szkód w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa 121

Moduł 9. Woda 123

Zużycie wody 123

Identyfikowanie potencjalnych i rzeczywistych szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw 123

Zaprzestanie, zapobieganie lub minimalizowanie szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa 123

Dążenie do zapobiegania lub minimalizowania szkód w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa 124

Zarządzanie zanieczyszczeniami i ściekami 124

Identyfikowanie potencjalnych i rzeczywistych szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw 124

Zaprzestanie, zapobieganie lub minimalizowanie szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa 125

Moduł 10. Emisje gazów cieplarnianych 127

Pomiar emisji gazów cieplarnianych 127

Redukcja emisji 128

Informowanie 130

Moduł 11. Przekupstwo i korupcja 131

Włączenie zasad odpowiedzialnego prowadzenia biznesu do polityki przedsiębiorstwa i jego systemów zarządzania 131

Identyfikowanie potencjalnych i rzeczywistych szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i jego łańcuchu dostaw 131

Zaprzestanie, zapobieganie lub minimalizowanie szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw 133

Monitorowanie 135

Moduł 12. Odpowiedzialne zaopatrzenie u pracowników chałupniczych 137

Zalecenia dla przedsiębiorstw 138

Identyfikowanie potencjalnych i rzeczywistych szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw 138

Dążenie do zapobiegania lub minimalizowania szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw 139

Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) 141

Tabele

1. Informacje, które należy zbierać i przechowywać w celu przeprowadzenia procesu należytej staranności 34
2. Ryzyka sektorowe w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym 36
3. Czynniki mogące mieć wpływ na charakter i zakres procesu należytej staranności 39
4. Czynniki mogące mieć wpływ na charakter i zakres procesu należytej staranności w odniesieniu do ocen dostawców 48
5. Czynniki mogące mieć wpływ na charakter i zakres procesu należytej staranności w związku ze zrozumieniem kontekstu operacyjnego 49
6. Związek przedsiębiorstwa ze szkodami i odpowiednie działania 49
7. Czynniki mogące mieć wpływ na charakter i zakres procesu należytej staranności w związku z zapobieganiem i minimalizowaniem szkód w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa 60
8. Podstawowe kryteria dla mechanizmów składania skarg na poziomie operacyjnym i ich przykładowe elementy 70
9. Czynniki ryzyka pracy dzieci w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym 78
10. Molestowanie seksualne oraz przemoc seksualna i uwarunkowana płcią 86
11. Czynniki ryzyka pracy przymusowej w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym 93
12. Opis polityki i praktyk antyzwiązkowych 109
13. Przykładowe środki redukcji emisji gazów cieplarnianych i monitorowania postępów na różnych etapach cyklu życia produktu 128
14. Zewnętrzne czynniki ryzyka w zakresie etyki biznesowej 132
15. Wewnętrzne czynniki ryzyka w zakresie etyki biznesowej 133

Ramki

1. Prawo konkurencji a odpowiedzialne prowadzenie biznesu 26
2. Polityka dotycząca podwykonawstwa i inne procesy należytej staranności 30
3. Mechanizmy oceny ryzyka szkód i podejmowania środków zaradczych na wcześniejszych etapach łańcucha dostaw (poza poziomem II, np. na poziomie surowców) 45
4. Zapobieganie przyczynianiu się do szkód poprzez odpowiedzialne praktyki zakupowe 54
5. Wdrażanie środków kontrolnych przy zaopatrzeniu pośrednim 57
6. Charakter procesu należytej staranności w świetle siły nacisku 61
7. Rola państwa w zapewnieniu dostępu do skutecznych środków zaradczych 69
8. Rozróżnienie pomiędzy systemami wczesnego ostrzegania a procesami umożliwiającymi działania zaradcze 72
9. Organizacja wielostronnych mechanizmów składania skarg 73
10. Dyskryminacja i dyskryminacja ze względu na płeć 90
11. Czynniki mogące prowadzić do zbyt długich godzin pracy w produkcji 99
12. Zalecenia dla małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) 105

13. Porozumienia w sprawie wolności zrzeszania się 110
14. Identyfikacja krajów producenckich podwyższonego ryzyka 115
15. Ramy zapobiegania i minimalizowania naruszeń praw człowieka i praw pracowniczych przy angażowaniu pracowników chałupniczych 137

Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych (Wytyczne OECD) są jedną z czerech części Deklaracji OECD z 1976 roku w sprawie inwestycji międzynarodowych i przedsiębiorstw wielonarodowych (zwanej dalej „Deklaracją"). Rządy państw, które zobowiązały się do przestrzegania Deklaracji, zalecają przedsiębiorstwom wielonarodowym stosowanie się do przedstawionych w Wytycznych OECD zasad i standardów, mających na celu zapewnienie otwartego i transparentnego środowiska inwestycji międzynarodowych, oraz zachęcają przedsiębiorstwa wielonarodowe do pozytywnego wkładu w postęp gospodarczy, społeczny oraz w zakresie ochrony środowiska. Obecnie państw przestrzegających Deklaracji jest 482 – wszystkie 35 krajów OECD oraz 13 krajów nienależących do OECD. Wytyczne OECD kilkakrotnie korygowano, ostatnio w 2011 roku. Są najbardziej wyczerpującym zbiorem popieranych przez rządy rekomendacji dotyczących odpowiedzialnego prowadzenia biznesu. Obejmują dziewięć jego głównych obszarów: ujawnianie informacji, prawa człowieka, zatrudnienie i stosunki pracownicze, środowisko, zwalczanie korupcji, namawiania do korupcji i wymuszeń, interesy konsumentów, nauka i technologia, konkurencja i opodatkowanie. Rządy kierują te rekomendacje do przedsiębiorstw wielonarodowych działających na ich terytorium lub mających tam swoją siedzibę.

Zgodnie z decyzją Rady OECD w sprawie Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych każde państwo wdrażające Deklarację musi utworzyć Krajowy Punkt Kontaktowy OECD (KPK) w celu zwiększenia skuteczności Wytycznych OECD przez podejmowanie działań promocyjnych, odpowiadanie na zapytania i wkład w rozwiązywanie ewentualnych problemów dotyczących wdrażania Wytycznych w szczególnych przypadkach. Wytyczne OECD są pierwszym międzynarodowym instrumentem wprowadzającym pojęcie należytej staranności opartej na analizie ryzyka do głównych obszarów etyki biznesowej dotyczącej negatywnych skutków działalności przedsiębiorstw.

2 W tym także Ukraina od marca 2017 r. oraz Kazachstan od czerwca 2017 r. (informacja aktualna w polskiej wersji językowej w 2018 r.)

Terminologia stosowana w Wytycznych

Analiza ryzyka

Procedury wdrażane przez przedsiębiorstwo, by przeprowadzić analizę należytej staranności, są oparte na analizie ryzyka, a więc proporcjonalne do dotkliwości szkody.

Dostawca

Dla uproszczenia w niniejszych Wytycznych termin „dostawca" obejmuje wszystkie relacje biznesowe, które zapewniają przedsiębiorstwu jakiś produkt lub usługę, bezpośrednio lub pośrednio. Do dostawców mogą zatem należeć producenci, wytwórcy tkanin czy rolnicy, ale także pośrednicy tacy jak pośrednicy handlowi, podmioty świadczące usługi logistyczne oraz globalne przedsiębiorstwa zajmujące się handlem i przetwórstwem towarów i surowców.

Dyskryminacja

Wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie na podstawie rasy, koloru skóry, płci, religii, poglądów politycznych, pochodzenia narodowego lub społecznego (oraz innych cech), „które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu". (Konwencja MOP nr 111, dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, 1958)

Dyskryminacja ze względu na płeć

Wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobietom, niezależnie od ich stanu cywilnego, przyznania, realizacji bądź korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności. Dotyczy to nawet tych sytuacji, w których dyskryminacja nie była zamierzona. Identyczne lub neutralne traktowanie kobiet i mężczyzn może stanowić dyskryminację kobiet, jeśli skutkowałoby lub prowadziłoby do pozbawienia kobiet możliwości korzystania z jakiegoś prawa, gdyż nie wzięto pod uwagę istniejących wcześniej, wynikających z płci niekorzystnych uwarunkowań i nierówności, z którymi borykają się kobiety. (Konwencja ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, 1979)

Działania zaradcze

Działania mające na celu zapewnienie środków mających naprawić lub usunąć negatywne skutki.

Identyfikowalność

Proces umożliwiający przedsiębiorstwu śledzenie surowców i produktów oraz warunków, w których zostały wytworzone, w całym łańcuchu dostaw.

Interesariusz

Interesariusze to osoby lub grupy osób, na które działania przedsiębiorstwa i jego przedstawicieli mają lub mogą mieć bezpośredni lub pośredni wpływ.

Istotne angażowanie interesariuszy

Współpraca z interesariuszami, która charakteryzuje się dwustronną komunikacją i opiera się na dobrej wierze uczestników po obu stronach. (Wytyczne OECD, II (Zasady ogólne), Komentarz, pkt 2)

Negatywne skutki

Wpływ działalności przedsiębiorstwa na kwestie wchodzące w zakres Wytycznych OECD, obejmujący negatywne skutki związane z jawnością; prawami człowieka, zatrudnieniem i stosunkami pracowniczymi; środowiskiem; walką z przekupstwem, wymuszaniem łapówek i zabieganiem o nie; oraz interesami konsumentów.

W całym tekście niniejszych Wytycznych używany jest termin „szkody" oznaczający negatywne skutki.

Plan działań naprawczych

Określony w czasie i wykonalny plan zapobiegania szkodom lub minimalizujący ich skutki. Zob. Część I, pkt 3. Zaprzestanie, zapobieganie lub minimalizowanie szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw.

Podwykonawstwo

Z podwykonawstwem mamy do czynienia, kiedy osoba lub przedsiębiorstwo wykonuje usługę lub działalność niezbędną do realizacji kontraktu innego przedsiębiorstwa.

Praca przymusowa

Wszelka praca lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiejkolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie. (Konwencja MOP nr 29 dotycząca pracy przymusowej, 1930)

Proces (analiza) należytej staranności

Jest to proces umożliwiający przedsiębiorstwom identyfikację, zapobieganie, minimalizowanie i określenie sposobu reagowania na rzeczywiste i potencjalne negatywne skutki swojej działalności.

Proces należytej staranności może być częścią szerszych systemów zarządzenia ryzykiem w przedsiębiorstwach, o ile wykracza poza proste rozpoznawanie i zarządzanie istotnym ryzykiem zagrażającym samemu przedsiębiorstwu, obejmując także ryzyko szkód dotyczących kwestii wchodzących w zakres Wytycznych. (Wytyczne OECD, II (Zasady ogólne), Komentarz, pkt 14)

Minimalizowanie szkód

„Minimalizowanie" oznacza działania podejmowane w celu zmniejszenia lub zlikwidowania szkody, jeśli doszło do negatywnego zdarzenia. Środki minimalizujące można podjąć przed, w trakcie lub po takim zdarzeniu, w celu zredukowania stopnia szkód.

Relacja biznesowa

Obejmuje relacje przedsiębiorstwa z partnerami biznesowymi, podmiotami w jego łańcuchu dostaw i wszelkimi innymi niepaństwowymi lub państwowymi podmiotami bezpośrednio związanymi z jego działalnością, produktami lub usługami. Relacje biznesowe mogą dotyczyć dowolnego dostawcy lub innego partnera biznesowego w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa. (Wytyczne OECD, IV (Prawa człowieka), Komentarz, pkt 45)

Ryzyko

W niniejszych Wytycznych „ryzyko" oznacza ryzyko szkód doznawanych w wyniku działalności przedsiębiorstwa przez indywidualne osoby, inne organizacje lub społeczności, dotyczących praw człowieka, praw pracowniczych i środowiska. Niniejsze Wytyczne nie koncentrują się na ryzyku dla samego przedsiębiorstwa.

Ryzyko branżowe

Ryzyko specyficzne dla branży sektora tekstylno-odzieżowego i obuwniczego. Przykładowe branże to odzież sportowa, obuwie, odzież mundurowa itd.

Siła nacisku [przedsiębiorstwa]

Kiedy przedsiębiorstwo ma zdolność wpłynięcia na podmiot powodujący szkody, aby ten zmienił szkodliwe praktyki. (Wytyczne OECD, II (Zasady ogólne), Komentarz, pkt 19)

Szkody

Termin „szkody" jest stosowany w tekście niniejszych Wytycznych w znaczeniu negatywnych skutków.

Wąskie gardło

Do „wąskich gardeł" należą:

- kluczowe punkty transformacji w łańcuchu dostaw;
- etapy w łańcuchu dostaw, które zasadniczo obejmują stosunkowo niewiele podmiotów przetwarzających większość surowca;
- etapy w łańcuchu dostaw znające warunki produkcji i handlu w wcześniejszych częściach łańcucha i mające nad nimi kontrolę.

Zaopatrzenie bezpośrednie

Przedsiębiorstwo ma bezpośrednie relacje ze swoim dostawcą w oparciu o zawarte umowy.

Zaopatrzenie pośrednie

Przedsiębiorstwo zaopatruje się w produkty (np. surowce lub gotowe wyroby) przez pośrednika.

Zapobieganie

Zapobieganie oznacza działania podejmowane w celu niedopuszczenia do wystąpienia lub ponownego wystąpienia szkód. Innymi słowy, środki zapobiegawcze podejmuje się przed wystąpieniem szkody. W niniejszych Wytycznych termin „zapobieganie" jest szeroko stosowany i obejmuje wszelkie działania mające nie dopuścić do zaistnienia szkody.

Wytyczne w zarysie

Kontekst

Sektor tekstylno-odzieżowy i obuwniczy zatrudnia miliony nisko wykwalifikowanych pracowników, których znaczną część stanowią kobiety, a w wielu krajach odgrywa rolę punktu dostępu do gospodarki formalnej. W związku z tym przedsiębiorstwa tego sektora mają potencjał generowania wzrostu, zatrudnienia i rozwijania kwalifikacji poprzez własną działalność oraz politykę zaopatrzeniową. Jednak w całym łańcuchu dostaw w tym sektorze powszechne jest łamanie praw człowieka i praw pracowniczych przez przedsiębiorstwa oraz szkodzenie środowisku naturalnemu. Chociaż takie skutki działalności sektora nie są niczym nowym, cechy współczesnych globalnych łańcuchów dostaw – takie jak rozmieszczenie poszczególnych etapów procesu produkcji w różnych krajach, krótki czas realizacji zamówień i krótkoterminowe relacje między zamawiającym a dostawcą – mogą ograniczyć transparentność i kontrolę nad łańcuchem dostaw przedsiębiorstwa, a także stworzyć wyzwania dla przedsiębiorstw, utrudniające im wypełnianie swoich zobowiązań. W tym kontekście ryzykiem naruszania praw człowieka i praw pracowniczych, szkód dla środowiska oraz sprzeniewierzenia się zasadom uczciwości w biznesie należy zarządzać w całym łańcuchu dostaw, aby zapewnić maksymalizację pozytywnych skutków działalności tego globalnego przemysłu.

Cel niniejszych Wytycznych

Celem niniejszych Wytycznych jest przedstawienie jednolitego rozumienia należytej staranności w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym, zgodnego z Wytycznymi OECD. Niniejsze Wytyczne stanowią rekomendacje dla przedsiębiorstw, jak przeprowadzać proces należytej staranności według Wytycznych OECD we własnych jednostkach oraz w swoich łańcuchach dostaw. Proces należytej staranności powinien być ciągły (stale trwający), proaktywny i reaktywny, stosowany z elastycznością, nie powinien natomiast być traktowany jako rzecz do „odhaczenia".

Docelowi odbiorcy

Niniejsze Wytyczne dotyczą wszystkich przedsiębiorstw działających w łańcuchach dostaw sektora tekstylno-odzieżowego i obuwniczego, starających się wdrażać Wytyczne OECD. Są to m. in. producenci surowców włókienniczych, producenci i przetwórcy półfabrykatów i wyrobów, producenci komponentów, producenci wyrobów tekstylnych, odzieżowych i skórzanych, przedsiębiorstwa będące właścicielami marek, sieci sprzedaży detalicznej oraz ich pośrednicy.

Wytyczne obejmują zatem także:

- Przedsiębiorstwa działające w różnych punktach łańcucha dostaw, w tym globalne przedsiębiorstwa zajmujące się handlem towarami i surowcami, pośredników handlowych, dystrybutorów itd.
- Zarówno małe, średnie, jak i duże przedsiębiorstwa działające w sektorze. Chociaż stosowania procesu należytej staranności oczekuje się od wszystkich przedsiębiorstw bez względu na wielkość, w niniejszych Wytycznych podkreślono przypadki, w których małe i średnie przedsiębiorstwa mogą zdecydować się na wykorzystanie innych mechanizmów stosowania należytej staranności w świetle swoich zasobów, usytuowania w łańcuchu dostaw oraz siły nacisku (zdolności wywierania wpływu). Zob. „Wprowadzenie".
- Przedsiębiorstwa prywatne, państwowe oraz o mieszanej formie własności.

Wytyczne OECD są adresowane do przedsiębiorstw wielonarodowych. Jednak, pozostając w zgodzie z Wytycznymi OECD, niniejsze Wytyczne odzwierciedlają dobre praktyki dla wszystkich i nie mają na celu wprowadzania różnic w traktowaniu między przedsiębiorstwami wielonarodowymi i krajowymi[3].

Niniejsze Wytyczne mogą także służyć jako punkt odniesienia dla interesariuszy, pozwalający im zrozumieć rekomendowane środki, jakie przedsiębiorstwa mają podejmować w związku z zarządzaniem negatywnymi skutkami swojej działalności. Niniejsze Wytyczne mogą być wykorzystywane przez Krajowe Punkty Kontaktowe w celu promowania Wytycznych OECD[4]. Rekomendacje zawarte w niniejszych Wytycznych są także istotne dla wszelkich stron trzecich, takich jak inicjatywy ogólnosektorowe i wielostronne, które ułatwiają współpracę na niektórych lub wszystkich etapach procesu należytej staranności.

Podstawa niniejszych Wytycznych

Niniejsze Wytyczne opierają się na zasadach, rekomendacjach i standardach zawartych w Wytycznych OECD. Mają zatem precyzować istniejące oczekiwania wynikające z Wytycznych OECD, dotyczące należytej staranności w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym, ale nie mają stwarzać żadnych dodatkowych oczekiwań. W kwestii praw człowieka Wytyczne OECD oraz niniejsze Wytyczne mają w zamierzeniu być zgodne z *Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka* oraz właściwymi konwencjami i rekomendacjami MOP.

Niniejsze Wytyczne opracowano w ramach wielostronnego procesu, bazując na raportach Krajowych Punktów Kontaktowych ds. prowadzenia odpowiedzialnego biznesu (francuskiego i włoskiego KPK OECD), dotyczących problematyki odpowiedzialnych łańcuchów dostaw w sektorach tekstylnym i odzieżowym[5]. Przestrzeganie niniejszych Wytycznych jest dobrowolne i nie stanowi obowiązku prawnego[6].

Zgodność z przepisami prawa

Przestrzeganie przepisów prawa krajowego jest pierwszym obowiązkiem przedsiębiorstw. Wytyczne OECD nie mogą zastępować i nie powinny być uważane za nadrzędne wobec krajowych przepisów prawnych. Chociaż w wielu obszarach Wytyczne OECD mogą mieć szerszy zakres niż krajowe przepisy prawne, nie powinny i nie mają stawiać przedsiębiorstw przed sprzecznymi wymaganiami. Jednak w państwach, w których krajowe przepisy prawa stoją w sprzeczności z zasadami i standardami Wytycznych OECD, przedsiębiorstwa powinny szukać sposobów przestrzegania tych zasad i standardów w najpełniejszym stopniu, jaki nie oznaczałby dla nich naruszenia prawa krajowego.

Korzyści

Niniejsze Wytyczne wspierają cele Wytycznych OECD polegające na zapewnieniu zgodności działań przedsiębiorstw z polityką rządów, wzmacnianiu podstaw wzajemnego zaufania między przedsiębiorstwami a społeczeństwami, w których działają, oraz minimalizowaniu negatywnych skutków działalności przedsiębiorstw.

---

3 Wytyczne OECD nie wymagają dokładnej definicji przedsiębiorstwa wielonarodowego. Tego typu przedsiębiorstwa działają we wszystkich sektorach gospodarki i zazwyczaj zrzeszają spółki lub inne podmioty utworzone w kilku państwach w sposób umożliwiający im koordynację działań w różnoraki sposób (…). Wytyczne OECD skierowane są do wszystkich jednostek wchodzących w skład przedsiębiorstwa wielonarodowego (spółek matek i/lub podmiotów lokalnych). (Wytyczne OECD, I (Koncepcje i zasady), pkt 4).

4 Zgodnie z Decyzją Rady OECD w sprawie Wytycznych OECD, z poprawkami z 2011 roku, Krajowe Punkty Kontaktowe (KPK) tworzone są w celu zwiększania skuteczności Wytycznych przez działania promocyjne, odpowiadanie na zapytania i wkład w rozwiązywanie ewentualnych problemów dotyczących wdrażania Wytycznych w szczególnych przypadkach. KPK mogą korzystać z niniejszych Wytycznych, by promować Wytyczne OECD, nie mają one jednak służyć za podstawę zgłaszania przypadków szczególnych (zawiadomień o naruszeniu Wytycznych OECD). Zob. także Wytyczne OECD, Procedury wdrażania Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, Komentarz, pkt 25).

5 Zob.: French NCP for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises (2013), *NCP Report on the Implementation of the OECD Guidelines in the Textile and Clothing Sector*, Ministry of Economy and Finance, Paris; Italian NCP for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises (2014), *Report on Responsible Business Conduct in the Textile and Garment Supply Chain, Recommendations of the Italian NCP on Implementation of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, Ministry of Economic Development – General Directorate for Industrial Policy, Competitiveness and Small and Medium Enterprises (DGPICPMI), Rome.

6 Chociaż niniejsze Wytyczne nie tworzą zobowiązań prawnych, niektóre praktyki, standardy i zasady w nich przedstawione może także regulować prawo krajowe, np. wymagania dotyczące sprawozdawczości niefinansowej oraz należytą staranność w zakresie zwalczania przekupstwa i korupcji.

Niniejsze Wytyczne pomogą także przedsiębiorstwom we wdrażaniu rekomendacji dotyczących należytej staranności, zawartych w Wytycznych OECD oraz *Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka*, a także innych właściwych standardów odpowiedzialnego prowadzenia biznesu– takich jak Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotycząca Podstawowych Zasad i Praw w Pracy, właściwe konwencje i rekomendacje MOP oraz Trójstronna Deklaracja MOP Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej.

Ponadto niniejsze Wytyczne mogą także pomóc przedsiębiorstwom spełnić przepisowe wymagania prowadzenia działalności w jurysdykcjach wymagających należytej staranności w zakresie odpowiedzialnego prowadzenia biznesu, w tym sprawozdawczości dotyczącej kwestii niefinansowych. Niniejsze Wytyczne mogą wreszcie pomóc biznesowi we wzmocnieniu relacji ze stroną rządową, pracownikami i społeczeństwem obywatelskim.

Do innych spodziewanych korzyści, jakie przyniesie przedsiębiorstwom wdrożenie niniejszych Wytycznych, należą:

- większa zdolność spełniania oczekiwań klientów i rynków w zakresie odpowiedzialnych łańcuchów dostaw w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym
- lepsza reputacja przestrzegających Wytycznych przedsiębiorstw oraz całego sektora
- większa zdolność spójnego zarządzania globalną działalnością według jednego zbioru standardów odpowiedzialnego prowadzenia biznesu, obowiązującego we wszystkich oddziałach, jednostkach, krajach i regionach, co przyczynia się do bardziej jednolitych wyników operacyjnych oraz większej efektywności i skuteczności systemów zapewniania zgodności, a w niektórych przypadkach prowadzi do oszczędności kosztów
- zmniejszenie w dłuższej perspektywie zakłóceń działalności przedsiębiorstwa i jego łańcuchów dostaw, związanych z zagrożeniami w kwestiach będących przedmiotem Wytycznych OECD.

Struktura Wytycznych

Część I

Zasadnicze wytyczne dotyczące należytej staranności dla sektora tekstylno-odzieżowego i obuwniczego

Ta część zaczyna się od wprowadzenia dotyczącego oczekiwań odzwierciedlanych przez Wytyczne OECD i czynników, które mogą wpływać na charakter i zakres procesu należytej staranności. W tym wstępie uwzględniono także kwestie zaangażowania interesariuszy, współpracy i płci, które można odnieść do całej części I i II.

Część I jest w swej istocie zbiorem wytycznych wskazujących, jak przedsiębiorstwa w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym mogą prowadzić analizę należytej staranności zgodnie z Wytycznymi OECD. Poszczególne podpunkty odpowiadają kolejnym krokom procesu należytej staranności. Rekomendacje przedstawione w niniejszych „Zasadniczych wytycznych" zasadniczo odnoszą się do wszystkich rodzajów ryzyka, z jakimi może spotkać się przedsiębiorstwo w swojej działalności i w swoim łańcuchu dostaw.

Część II

Moduły dotyczące ryzyka sektorowego

Ta część przedstawia informacje o tym, jak przedsiębiorstwa mogą odnosić rekomendacje dotyczące należytej staranności zawarte w części I do różnych rodzajów ryzyk sektorowych w przemyśle tekstylno-odzieżowym i obuwniczym.

Moduły w części II nie mają służyć za samodzielne wytyczne, należy je raczej traktować jako uzupełnienie „Zasadniczych wytycznych" z części I, mające zapewnić przedsiębiorstwom informacje o sposobach dostosowania ich metod analizy należytej staranności do konkretnych rodzajów ryzyka sektorowego. Ponadto moduły nie mają zapewniać wskazówek technicznych. Zachęca się przedsiębiorstwa do polegania na istniejących wskazówkach, jeśli są one zgodne z rekomendacjami w niniejszych Wytycznych.

Wprowadzenie do procesu należytej staranności w świetle Wytycznych OECD oraz główne koncepcje w zakresie jego wdrażania

Oczekiwania wynikające z Wytycznych OECD	
„Przedsiębiorstwa powinny przeprowadzić analizę ryzyka [proces należytej staranności oparty na analizie ryzyka], poprzez, na przykład, uwzględnienie jej w systemach zarządzania ryzykiem, w celu zidentyfikowania, zapobieżenia i minimalizowania rzeczywistych i potencjalnych negatywnych skutków działań przedsiębiorstwa (…). Charakter i zakres analizy zależy od sytuacji". (Wytyczne OECD, II (Zasady ogólne), pkt A pkt 10) „Przedsiębiorstwa powinny unikać wywoływania lub przyczyniania się do wystąpienia niekorzystnych skutków w kwestiach objętych niniejszymi Wytycznymi poprzez działania własne oraz podejmować stosowne kroki w przypadku ich wystąpienia". (Wytyczne OECD, II (Zasady ogólne), pkt A pkt 11)	Przedsiębiorstwa powinny starać się zapobiegać lub zminimalizować niekorzystne skutki działalności przedsiębiorstwa, również w przypadku, gdy przedsiębiorstwo nie miało wpływu na pojawienie się takich skutków, które są bezpośrednio związane z działalnością, produktami lub usługami przedsiębiorstwa poprzez relację biznesową. Zapis ten nie ma na celu przeniesienia odpowiedzialności z jednostki powodującej niekorzystne skutki na przedsiębiorstwo, z którym taka jednostka utrzymuje relację biznesową". (Wytyczne OECD, II (Zasady ogólne), pkt A pkt 12)

Proces należytej staranności i środki wspierające w zakresie odpowiedzialnych łańcuchów dostaw

Włączenie zasad odpowiedzialnego prowadzenia biznesu do polityki przedsiębiorstwa i jego systemów zarządzania

- Przyjęcie polityki wyrażającej zobowiązanie przedsiębiorstwa do przestrzegania zasad odpowiedzialnego prowadzenia biznesu we własnej działalności oraz w jego łańcuchu dostaw
- Wzmocnienie systemów zarządzania w celu przeprowadzenia analizy należytej staranności ryzyka szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw

Proces należytej staranności

Identyfikacja potencjalnych i rzeczywistych szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw

- Określenie zakresu ryzyka szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw
- Przeprowadzenie samooceny własnej działalności przedsiębiorstwa
- Ocena dostawców, z którymi wiąże się wyższe ryzyko, przeprowadzana w miejscu produkcji
- Ocena związku przedsiębiorstwa z negatywnymi skutkami

Zaprzestanie, zapobieganie lub minimalizowanie szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw

- Zaprzestanie, zapobieganie lub minimalizowanie szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa
- Dążenie do zapobiegania lub minimalizowania szkód w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa

Monitorowanie

- Weryfikacja, monitorowanie i walidacja postępów w zakresie należytej staranności i jej skuteczności we własnej działalności przedsiębiorstwa*
- Weryfikacja, monitorowanie i potwierdzenie walidacja w zakresie należytej staranności i jej skuteczności w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa

Komunikacja

- Publiczne informowanie o procesach należytej staranności prowadzonych w przedsiębiorstwie, w tym o krokach podjętych w celu zaradzenia potencjalnym i rzeczywistym szkodom
- Komunikacja z interesariuszami dotkniętymi szkodami

Zapewnienie działań naprawczych lub współpraca w tym zakresie w stosownych przypadkach

- Stworzenie procesu umożliwiającego działania zaradcze we własnej działalności przedsiębiorstwa
- Zobowiązanie się do rozpatrzenia skarg na przedsiębiorstwo, zgłaszanych w drodze wiarygodnych procesów

* Skuteczność należytej staranności jest mierzona stopniem, w jakim udało się zapobiec rzeczywistym i potencjalnym szkodom oraz je minimalizować we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw.

Należyta staranność w świetle Wytycznych OECD

Analiza należytej staranności jest procesem umożliwiającym identyfikację, zapobieganie, minimalizowanie i określanie sposobu reagowania na rzeczywiste i potencjalne ryzyko wystąpienia negatywnych skutków działalności przedsiębiorstwa[7]. Przeprowadza się ją, sprawdzając zgodność z Wytycznymi OECD dotyczącymi określonych negatywnych skutków działalności przedsiębiorstwa (tj. szkód). Od przedsiębiorstwa oczekuje się przeprowadzenia analizy należytej staranności dotyczącej własnej działalności oraz ich dostawców w całym łańcuchu dostaw, a także w innych relacjach biznesowych. Proces należytej staranności ma charakter ciągły, gdyż ryzyko związane z poszanowaniem praw człowieka może ulec zmianie w miarę rozwoju działalności przedsiębiorstwa i zmian kontekstu operacyjnego[8].

KLUCZOWE TERMINY

Negatywne skutki – w kontekście Wytycznych OECD za negatywne skutki (także „niekorzystne" i „niepożądane") można uznać szkodliwe skutki w kwestiach objętych Wytycznymi OECD (np. praca dzieci, dyskryminacja, niebezpieczne chemikalia itd.). Terminy „szkody" i „negatywne skutki" są więc stosowane wymiennie w całym tekście niniejszych Wytycznych.

Ryzyko – w niniejszych Wytycznych „ryzyko" oznacza ryzyko szkód, jakie mogą ponieść osoby, inne organizacje i społeczności, dotyczących praw człowieka, praw pracowniczych i środowiska. Niniejsze Wytyczne nie dotyczą ryzyka dla samej działalności biznesowej.

Analiza ryzyka

Proces należytej staranności powinien opierać się na analizie ryzyka. W praktyce tę koncepcję, którą można odnieść do całości niniejszych Wytycznych, można rozumieć następująco:

- Środki podejmowane przez przedsiębiorstwo w celu przeprowadzenia procesu należytej staranności powinny być współmierne do prawdopodobieństwa i dotkliwości szkody. Na przykład jeśli przedsiębiorstwo składa zamówienia w kraju, w którym inspekcja pracy jest słaba, środki, które będzie musiało podjąć, by zapobiegać pracy dzieci, pracy przymusowej i innym szkodom w zakresie praw pracowniczych, będą szerzej zakrojone niż środki podejmowane przez przedsiębiorstwo zaopatrujące się u dostawcy działającego w jurysdykcji, gdzie inspekcja pracy ma mocne uprawnienia i działa efektywnie.

- Przedsiębiorstwo może ustalić hierarchię ważności i wynikającą z niej kolejność podejmowanych działań w oparciu o prawdopodobieństwo i dotkliwość szkód.

Czynniki, które mogą wpłynąć na charakter i zakres procesu należytej staranności

Wszystkie przedsiębiorstwa mają obowiązek przeprowadzania procesu należytej staranności, bez względu na swoją wielkość i kontekst operacyjny. Jednak na charakter i zakres tego procesu, m. in. określone kroki, jakie należy podjąć w zależności od danej sytuacji, będą mieć wpływ czynniki takie jak wielkość przedsiębiorstwa, kontekst jego działalności, konkretne zalecenia Wytycznych OECD oraz prawdopodobieństwo i dotkliwość negatywnych skutków działań przedsiębiorstwa[9]. Ponadto konkretne kroki podejmowane w celu przeprowadzenia analizy należytej staranności w zakresie praw człowieka mogą różnić się od analizy tego typu w innych obszarach ryzyka. Niniejsze Wytyczne uwzględniają wpływ wielkości przedsiębiorstwa, charakteru jego działalności i jego modeli zaopatrzenia na charakter i zakres analizy należytej staranności. Jednak na konkretne kroki podejmowane przez przedsiębiorstwo w celu jej przeprowadzenia mogą mieć wpływ także inne czynniki.

7 Wytyczne OECD, II (Zasady ogólne), Komentarz, pkt 14.

8 Wytyczne OECD, IV (Prawa człowieka), Komentarz, pkt 45.

9 Wytyczne OECD, II (Zasady ogólne), Komentarz, pkt 15.

- Modele zaopatrzenia: organizacja zaopatrzenia przedsiębiorstwa może wpływać na sposób przeprowadzania przez nie procesu należytej staranności. Jeśli na przykład przedsiębiorstwo zaopatruje się poprzez pośredników handlowych, może współpracować w tym zakresie ze swoim pośrednikiem, by uzyskać dostęp do dostawców. Dla uproszczenia niniejsze Wytyczne charakteryzują modele zaopatrzenia następująco:
  - zaopatrzenie bezpośrednie: przedsiębiorstwo utrzymuje bezpośrednie relacje z dostawcą w oparciu o zawarte umowy[10].
  - zaopatrzenie pośrednie: przedsiębiorstwo zaopatruje się w produkty (np. surowce lub wyroby gotowe) przez pośrednika.
- Wielkość przedsiębiorstwa: chociaż wielkość przedsiębiorstwa nie zmienia jego obowiązku przeprowadzania procesu należytej staranności, może ona mieć wpływ na sposób, w jaki przedsiębiorstwo będzie ten proces stosować. Na przykład: zasoby, wiedza i zdolność realizacji procesu należytej staranności mogą być bardziej ograniczone w małych i średnich przedsiębiorstwach niż w większych. Z drugiej strony, małe i średnie przedsiębiorstwa często mają mniejszą skalę działalności i mniej dostawców.
- Charakter działalności: charakter działalności przedsiębiorstwa, to, czy jest ono sprzedawcą detalicznym, właścicielem marki, pośrednikiem handlowym, producentem itd., z dużym prawdopodobieństwem wpłynie na sposób przeprowadzania przez nie procesu należytej staranności. Na przykład: kroki, jakie podejmuje sieć sprzedaży detalicznej, by przeprowadzić analizę należytej staranności dotyczącą marek, które sprzedaje, ale których nie jest właścicielem, będą prawdopodobnie różnić się od kroków, jakie podejmie do przeprowadzenia takiej analizy dotyczącej własnych marek i produktów.

Istotne angażowanie interesariuszy

W ramach procesu należytej staranności przedsiębiorstwa powinny nawiązywać istotną współpracę z dotkniętymi negatywnymi skutkami interesariuszami. Powinno to być zaangażowanie dwustronne, w dobrej wierze i spotykające się z obustronną reakcją. Interesariuszom należy przedstawić prawdziwe, pełne informacje oraz zapewnić możliwość zgłoszenia uwag, zanim zapadną poważne decyzje, mogące mieć na nich wpływ.

Interesariusze to osoby lub grupy, na które działania przedsiębiorstwa i jego przedstawicieli mają lub mogą mieć bezpośredni lub pośredni wpływ. W sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym do interesariuszy będą prawdopodobnie należeć:

- pracownicy samego przedsiębiorstwa, inni pracownicy wykonujący pracę w imieniu przedsiębiorstwa oraz związki zawodowe i organizacje przedstawicielskie wybrane przez pracowników
- pracownicy, związki zawodowe i organizacje przedstawicielskie wybrane przez pracowników w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa, na które jego działania mają wpływ
- dostawcy przedsiębiorstwa
- członkowie społeczności, na które wpływa działalność przedsiębiorstwa
- rządy jurysdykcji, w których działa przedsiębiorstwo lub w których składa zamówienia

Interesariusze powinni być zaangażowani – to znaczy powinni aktywnie uczestniczyć w ich opracowaniu i wdrażaniu – w następujące procesy w analizie należytej staranności:

10 Terminu „zaopatrzenie bezpośrednie" nie należy mylić z określeniem „bezpośrednio powiązany" stosowanym w Wytycznych OECD. Przedsiębiorstwo nie musi zaopatrywać się bezpośrednio u danego dostawcy, żeby być bezpośrednio powiązane z negatywnymi skutkami w swoim łańcuchu dostaw.

- Ocena dostawców przeprowadzana w miejscu produkcji. Zob. pkt 2.3.
- Opracowanie planów działań naprawczych. Zob. rozdział 3.
- Weryfikacja, walidacja i monitorowanie szkód. Zob. rozdział 4.
- Opracowanie mechanizmów składania skarg na poziomie operacyjnym. Zob. rozdział 6.1.

W praktyce oznacza to, że pracownicy, związki zawodowe i organizacje przedstawicielskie wybrane przez pracowników powinny być zaangażowane w powyższe procesy należytej staranności w zakresie ryzyka dotyczącego praw pracowniczych.

Zachęca się także przedsiębiorstwa do konsultacji z interesariuszami – to znaczy zwracania się do nich o uwagi i informacje zwrotne – podczas określania zakresu ryzyka w działalności przedsiębiorstwa i jego łańcuchu dostaw.

W praktyce przedsiębiorstwa mogą angażować interesariuszy na kilka sposobów. Zachęca się przedsiębiorstwa i interesariuszy, by razem identyfikowali skuteczne dla siebie metody współpracy. Stosunki pracownicze można uznać za ważną formę zaangażowania interesariuszy, w ramach której kierownictwo nawiązuje zbiorową współpracę z pracownikami. Przedsiębiorstwo powinno traktować priorytetowo angażowanie tych interesariuszy, lub ich przedstawicieli, na których wpływ jego działalności jest najbardziej prawdopodobny.

Współpraca przy procesie należytej staranności

Wiele zaleceń w niniejszych Wytycznych można wykorzystać we współpracy na poziomie sektora, bezpośrednio w partnerstwie ze związkami zawodowymi lub poprzez inicjatywy wielostronne, a w całym tekście Wytycznych wręcz zachęca się do takiej współpracy. Współpraca nie zmienia spoczywającego na poszczególnych przedsiębiorstwach obowiązku identyfikacji szkód, zapobiegania im i ich minimalizowania. Jednak może ona być stosowana jako środek przeprowadzania procesu należytej staranności. Część I zawiera dalsze wskazówki dotyczące obszarów, w których współpraca może być korzystna. Wytyczne w kwestii współpracy nie są jednak wyczerpujące.

Współpraca sektorowa

Współpraca sektorowa może przybierać różne formy, ale na ogół prowadzi się ją w celu stworzenia wspólnych zasobów wiedzy, zwiększenia siły nacisku (zdolności wywierania wpływu) oraz rozszerzenia zastosowania skutecznych środków.

- *Wymiana informacji* – wiele przedsiębiorstw w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym składa zamówienia w tych samych krajach i u tych samych dostawców. Dzielenie się informacjami może więc pomóc zwiększyć świadomość określonych rodzajów ryzyka w sektorze i zwrócić uwagę na pojawiające się zagrożenia szybciej, niż byłoby to możliwe dla większości przedsiębiorstw indywidualnie.
- *Zwiększenie siły nacisku* – czyli poprawa pozycji przedsiębiorstwa oznaczającej jego zdolność do wywierania wpływu na inne przedsiębiorstwo. Taka pozycja przedsiębiorstwa względem jego dostawców jest istotna przy identyfikacji, zapobieganiu i minimalizowaniu szkodliwych skutków związanych z działalnością danego dostawcy. Jednak z wielu powodów, m. in. małej wielkości czy stosunkowo niewielkiej siły nabywczej, pojedynczemu przedsiębiorstwu może brakować zdolności nacisku, gdy występuje samodzielnie. Wtedy grupa działających razem przedsiębiorstw może wywrzeć większy wpływ, np. przez uzgodnienie działań, czasu ich realizacji i dalszych środków według planu działań naprawczych dostawcy.
- *Rozszerzenie zastosowania skutecznych środków* – inicjatywy współpracy mogą odegrać rolę w rozszerzeniu stosowania rozwiązań (np. polityki, szkoleń, budowania potencjału itd.) o dowiedzionej skuteczności,

a także pozwolić uniknąć powielania tworzonych programów[11]. Rozszerzenie zastosowania sprawdzonych środków może także pomóc małym i średnim przedsiębiorstwom, które mogą mieć ograniczone zasoby, by początkowo zainwestować w rozwiązania pilotażowe.

- *Zwiększenie transparentności sektora* – współpraca może ułatwić ujawnianie informacji zbiorczych, np. dotyczących ocen dostawców, podjętych działań naprawczych i wymiernych zmian na lepsze, a więc zwiększyć szeroko rozumianą transparentność sektora, jednocześnie umożliwiając poszczególnym przedsiębiorstwom dzielenie się informacjami dotyczącymi miejsc produkcji, kiedy będą na to gotowe.

Korzyścią ze współpracy sektorowej często jest dzielenie się kosztami oraz oszczędności, co może być szczególnie przydatne dla małych i średnich przedsiębiorstw.

Ponadto, poza powyższym, w przypadkach, kiedy dane negatywne skutki są powszechne w kilku sektorach w określonym regionie, współpraca międzysektorowa także może ułatwić identyfikację i rozszerzenie stosowania skuteczniejszych rozwiązań (zamiast przerzucania szkód z jednego sektora na drugi). Zob. np. moduł 1: „Praca dzieci" oraz moduł 3: „Praca przymusowa".

Bezpośrednie porozumienia ze związkami zawodowymi

Przedsiębiorstwa powinny angażować w proces należytej staranności pracowników oraz związki zawodowe i organizacje przedstawicielskie wybrane przez pracowników, jak to opisano powyżej. Przedsiębiorstwa mogą także zawierać bezpośrednie porozumienia ze związkami zawodowymi: (i) aby ułatwić angażowanie pracowników w opracowanie i wdrażanie procesów należytej staranności, (ii) aby wdrażać standardy praw pracowniczych i rozliczać przedsiębiorstwa z ich przestrzegania, bądź (iii) wnosić skargi na przedsiębiorstwa dotyczące praw pracowniczych.

Współpraca może być prawnie wiążąca lub dobrowolna. Do przykładów bezpośredniej współpracy ze związkami zawodowymi należą m. in. globalne umowy ramowe oraz porozumienia w sprawie wolności zrzeszania się.

- Globalne umowy ramowe to porozumienia wynegocjowane na szczeblu globalnym między przedsiębiorstwem a światową federacją związkową. Mają stać na straży praw pracowników we wszystkich placówkach przedsiębiorstwa i w całym jego łańcuchu dostaw przez zapewnienie wdrażania standardów dotyczących związków zawodowych, praktyk bezpieczeństwa i higieny pracy oraz środowiskowych, a także jakości zasad pracy, bez względu na standardy istniejące w danym kraju. Globalne umowy ramowe mogą być prawnie wiążące.

- Porozumienia w sprawie wolności zrzeszania się ustanawiają wspólne zrozumienie i zobowiązania pomiędzy związkami zawodowymi a przedsiębiorstwami w kwestii wdrażania wolności zrzeszania się w ramach stosunków pracowniczych w określonym kontekście. Mogą zostać zawarte lokalnie między jedną marką, dostawcą i związkiem zawodowym lub na szczeblu całego sektora między grupą zamawiających firm, dostawcami a związkami zawodowymi. Porozumienia tego typu mogą być prawnie wiążące. Zob. ramka 13.

- Umowy sektorowe między przedsiębiorstwami a związkami zawodowymi na szczeblu globalnym to umowy dotyczące współpracy przedsiębiorstw z globalnymi związkami zawodowymi w celu podjęcia kroków odnoszących się do określonych rodzajów ryzyka sektorowego w przemyśle tekstylno-odzieżowym i obuwniczym. Umowy te ustanawiają wspólny cel oraz ramy działań, które wszyscy członkowie zgadzają się wdrożyć.

11 Powielanie ocen i programów (np. inicjatyw szkoleniowych) może tworzyć niepotrzebne obciążenie dla dostawców, niekoniecznie podnosząc jakość zebranych lub rozpowszechnianych informacji, czy też wydajność dostawców. Inicjatywy współpracy skupiające się na harmonizacji metodologii oceny i wspierające uznawanie takich zharmonizowanych ocen mogą zmniejszyć obciążenie dostawców, a także zwiększyć jakość oceny, o ile taka zharmonizowana ocena odpowiada wysokim standardom.

Inicjatywy wielostronne

Przedsiębiorstwa mogą także współpracować w ramach inicjatyw wielostronnych. Inicjatywy takie są często tworzone, by ułatwić współpracę między interesariuszami w celu zaradzenia określonym rodzajom ryzyka sektorowego lub wdrożenia konkretnych kroków w procesie należytej staranności. Chociaż z definicji inicjatywy wielostronne zakładają udział różnych interesariuszy, mogą mieć bardzo zróżnicowanych członków oraz cele.

Potencjalne trudności we współpracy

Jedna z trudności we współpracy dotyczy zdolności przedsiębiorstw do identyfikacji i dzielenia się informacjami o dostawcach z innymi podmiotami uczestniczącymi w inicjatywie. Aby ułatwić współpracę, zachęca się sektor do podejmowania starań w kierunku dzielenia się informacjami i wypracowania wspólnego podejścia do identyfikacji dostawców (np. wspólne rejestry dostawców lub kody identyfikacyjne).

Trudnością często występującą w tym sektorze w związku ze współpracą w celu zapewnienia należytej staranności jest zgodność inicjatyw współpracy z prawem konkurencji. Jednak prawo to nie zabrania podejmowania przez przedsiębiorstwa wspólnych działań, o ile nie mają one wpływu na istotne parametry konkurencji. Więcej informacji: zob. ramka 1.

Ramka 1.

Prawo konkurencji a odpowiedzialne prowadzenie biznesu[1]

Prawo konkurencji nie zabrania wspólnych działań firm, o ile nie mają one wpływu na istotne parametry konkurencji.

Ogólnie rzecz biorąc, przepisy prawa konkurencji zabraniają: (i) tzw. twardych carteli (*hard core cartels*) i bezpodstawnych ograniczeń; (ii) innych antykonkurencyjnych umów lub porozumień; (iii) antykonkurencyjnych jednostronnych działań wykorzystujących lub powiększających dominację lub pozycję rynkową; oraz (iv) antykonkurencyjnych fuzji i przejęć. Współpracę między niezależnymi konkurentami rewiduje się na ogół według (i) i (ii).

W wielu przypadkach – być może w większości – przedsiębiorstwa mogą współpracować w zakresie odpowiedzialnego prowadzenia biznesu i należytej staranności bez naruszania prawa konkurencji. Kiedy jednak pojawiają się zastrzeżenia, przedsiębiorstwa mogą podjąć kroki, by uniknąć problemów z prawem konkurencji. Zachęca się przedsiębiorstwa – lub inicjatywy współpracy, m.in. inicjatywy wielostronne, w których biorą udział – do następujących działań:

- Zwracanie się o radę do organów ds. konkurencji w razie wątpliwości, czy dane działanie w ramach współpracy może być uznane za sprzeczne z prawem konkurencji i w związku z tym stwarzać ryzyko regulacyjne.
- Wprowadzenie transparentności inicjatyw współpracy, tak by zminimalizować obawy dotyczące konkurencji. Organy ds. konkurencji na ogół z większym sceptycyzmem traktują inicjatywy lub porozumienia między konkurentami, jeśli są one prowadzone w całkowitej poufności. Ponadto transparentność może pomóc wyświetlić potencjalnie problematyczne kwestie i tym samym zapewnić ich szybkie rozwiązanie.
- Stworzenie programów zgodności z przepisami antymonopolowymi. Organy ds. konkurencji w danych jurysdykcjach często zapewniają wytyczne wskazujące, jak najlepiej opracować i realizować takie programy. Istnieją także ogólne wytyczne dotyczące najlepszych praktyk.

1. Więcej wskazówek na ten temat – zob.: Capobianco, Gillard, Bijelic, (2015), „Competition law and responsible business conduct", materiały do sesji Światowego Forum nt. Odpowiedzialnego Prowadzenia Biznesu, OECD, Paryż.

Odpowiedzialność

Jak wspomniano wyżej, przedsiębiorstwa zachowują indywidualną odpowiedzialność za swoje procesy należytej staranności i powinny dopilnować, by wszelkie wspólne działania uwzględniały warunki specyficzne dla danego przedsiębiorstwa. W praktyce oznacza to, że zachęca się przedsiębiorstwa do zastanowienia się, jak mogą się przyczynić do skuteczności inicjatyw współpracy. Na przykład poprzez:

- zgłaszanie przypadków szkód i pojawiającego ryzyka, które przedsiębiorstwo identyfikowało niezależnie[12]
- dzielenie się istotnymi informacjami dotyczącymi działalności przedsiębiorstwa lub jego dostawców (np. udostępnienie poufnie inicjatywie listy dostawców)
- zapewnienie pomocy technicznej w stosownych przypadkach.

Ponadto, kiedy przedsiębiorstwo angażuje się w inicjatywę w celu współpracy dotyczącej kroków procesu należytej staranności, powinno wskazać, które aspekty tego procesu inicjatywa pomaga zrealizować, a które przedsiębiorstwo będzie musiało przeprowadzić samodzielnie. Zaleca się także, by inicjatywy, które mają ułatwiać współpracę w zakresie należytej staranności:

- wyraźnie wskazywały elementy procesu należytej staranności, które inicjatywa pomaga realizować (np. identyfikacja ryzyka sektorowego, ustalanie priorytetów dotyczących ryzyka); oraz
- wykazywały, że ich metody są zgodne z rekomendacjami w niniejszych Wytycznych. Pod tym względem inicjatywa może zwrócić się o skontrolowanie przez grupę doradczą ekspertów i interesariuszy, by określić, w jakim stopniu wspiera proces należytej staranności zgodnie z niniejszymi Wytycznymi.

Kwestie dotyczące płci przy stosowaniu należytej staranności

Kobiety stanowią większość siły roboczej w łańcuchu dostaw sektora tekstylno-odzieżowego i obuwniczego. Ryzyko wystąpienia szkód często zależy od płci pracowników. Na przykład kobiety częściej otrzymują niższe płace niż mężczyźni, kobiet częściej dotyczą niepewne, nieformalne lub nieregularne formy zatrudnienia, a nisko opłacane pracownice są szczególnie narażone na molestowanie w miejscu pracy. Zatem na wszystkich etapach procesu należytej staranności należy systematycznie uwzględniać specyficzną pozycję kobiet w danym kontekście. Zachęca się przedsiębiorstwa do następujących działań:

- Wzięcie pod uwagę, że pewne negatywne skutki mogą dysproporcjonalnie bardziej dotykać kobiet (np. pracownic migrujących, mniejszości, młodych kobiet itd.). Przykładowo molestowanie seksualne i przemoc uwarunkowana płcią dotyczą w tym sektorze głównie kobiet.
- Rozważenie, czy dany program lub polityka może mieć niezamierzone negatywne konsekwencje dla kobiet.
- Włączanie kobiet w opracowanie środków monitorowania i ewaluacji.
- Ocenianie, czy mechanizmy składania skarg są jednakowo dostępne dla wszystkich poszkodowanych stron (np. kobiet, mężczyzn, pracowników i pracownic migrujących itd.).
- Zapewnienie, by osoba przyjmująca skargi (a więc pełniąca rolę punktu dostępu do mechanizmu składania skarg) była przystępna, tj. łatwa w kontakcie, bez względu na płeć, religię itd. osoby skarżącej. Szczególną uwagę należy zwrócić na kobiety z grup wrażliwych.

12 Np. interesariusz może zasygnalizować zmianę w terenie, która może zwiększyć ryzyko negatywnych skutków działalności przedsiębiorstwa. Przedsiębiorstwo powinno podzielić się tą informacją z członkami inicjatywy.

Część I

Zasadnicze wytyczne dotyczące należytej staranności dla sektora tekstylno-odzieżowego i obuwniczego

1. Włączenie zasad odpowiedzialnego prowadzenia biznesu do polityki przedsiębiorstwa i jego systemów zarządzania

Oczekiwania wynikające z Wytycznych OECD

Wytyczne OECD wyraźnie zalecają, żeby przedsiębiorstwa podjęły w ramach swojej polityki zobowiązania dotyczące ujawniania informacji (III, 2d) oraz praw człowieka (Wytyczne OECD, IV (Prawa człowieka), pkt 4; Wytyczne OECD, IV (Prawa człowieka), Komentarz, pkt 44)

Wytyczne OECD zalecają także przedsiębiorstwom „wyrażenie swojego zaangażowania w przestrzeganie praw człowieka w formie programu: (i) zatwierdzonego na najwyższym szczeblu kierownictwa przedsiębiorstwa; (ii) utworzonego przy wykorzystaniu specjalistycznej wiedzy osób z wewnątrz i/lub z wewnątrz; (iii) określającego wymagania dotyczące praw człowieka, jakie spełniać musi personel, partnerzy biznesowi i inne strony bezpośrednio powiązane z działalnością, produktami lub usługami przedsiębiorstwa; (iv) ogólnie dostępnego i podanego do wiadomości personelu, partnerów biznesowych i innych stosownych stron; (v) znajdującego odzwierciedlenie w polityce i procedurach operacyjnych niezbędnych do wdrożenia programu w całym przedsiębiorstwie". (Wytyczne OECD IV (Prawa człowieka), Komentarz, pkt 44)

Chociaż Wytyczne OECD nie zalecają przedsiębiorstwom zawarcia w swojej polityce zobowiązań dotyczących kwestii wychodzących poza ujawnianie informacji i prawa człowieka, to można uznać to za dobrą praktykę, mającą zastosowanie w odniesieniu do wszystkich rozdziałów Wytycznych OECD.

1.1 Przyjęcie polityki wyrażającej zobowiązanie przedsiębiorstwa do przestrzegania zasad odpowiedzialnego prowadzenia biznesu we własnej działalności oraz w swoim łańcuchu dostaw

Polityka dotycząca odpowiedzialnego prowadzenia biznesu:

- Powinna obejmować zobowiązania dotyczące własnej działalności przedsiębiorstwa oraz wyrażać jego oczekiwania wobec partnerów biznesowych – w tym dostawców, posiadaczy licencji i pośredników – w całym jego łańcuchu dostaw.

- Powinna obejmować kwestie objęte Wytycznymi OECD. Polityka przedsiębiorstwa w zakresie odpowiedzialnego prowadzenia biznesu powinna także zawierać zobowiązanie do przestrzegania międzynarodowych standardów dotyczących ryzyka sektorowego i branżowego, właściwych dla danego przedsiębiorstwa, a także wyraźnie powoływać się na odpowiednie standardy międzynarodowe[13].

13 Ryzyka sektorowe w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym to między innymi: praca dzieci; dyskryminacja; praca przymusowa; czas pracy; bezpieczeństwo i higiena pracy; prawo zakładania lub wstępowania do związku zawodowego i organizacji przedstawicielskiej pracowników oraz do rokowań zbiorowych; odszkodowania; niebezpieczne substancje chemiczne; zużycie wody; zanieczyszczenie wody; zużycie energii i emisja CO_2; przekupstwo i korupcja.

Do przykładowych standardów międzynarodowych należą Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka, Powszechna Deklaracja Praw Człowieka oraz Deklaracja MOP dotycząca Podstawowych Zasad i Praw w Pracy. We wszystkich przypadkach, niezależnie od kraju i określonego kontekstu działalności firmy, należy odnieść się do uznanych na szczeblu międzynarodowym praw człowieka wyrażonych w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka. Wytyczne OECD, IV (Prawa człowieka), Komentarz, pkt 39.

- Powinna zawierać zobowiązania do przeprowadzania procesu należytej staranności w zakresie najistotniejszych rodzajów ryzyka dla danego przedsiębiorstwa w jego własnej działalności i w jego łańcuchu dostaw. Zob. 2.1.

- (Sieci sprzedaży detalicznej, marki i inni zamawiający) powinni zawrzeć w swojej polityce zobowiązanie do odpowiedzialnych praktyk zaopatrzeniowych, oznaczające, że przedsiębiorstwo zobowiązuje się do zapobiegania przyczynianiu się do szkodliwych skutków poprzez swoje praktyki zaopatrzeniowe. Zob. ramka 4.

- Powinna określać oczekiwania przedsiębiorstwa dotyczące korzystania przez bezpośrednich dostawców z podwykonawców, w stosowanych przypadkach, w tym zawierać definicję „podwykonawstwa" i określać rozróżnienia w pracy podwykonawczej, jeśli takie istnieją. Zob. ramka 2.

- Powinna przedstawiać oczekiwania przedsiębiorstwa dotyczące zlecania zamówień pracownikom chałupniczym i stosowania pracy ręcznej, jeśli odpowiada to modelom biznesowym przedsiębiorstwa. Zob. moduł 12.

- Powinna zawierać zobowiązanie do istotnego angażowania dotkniętych negatywnymi skutkami interesariuszy w proces należytej staranności. Zob. „Wprowadzenie do procesu należytej staranności według Wytycznych OECD".

Zachęca się, by zawierała zobowiązanie do rozpatrzenia i podjęcia kroków w sprawie wszystkich skarg na przedsiębiorstwo w związku z jego własną działalnością, bez względu na sposób ich zgłoszenia; a także by obejmowała zobowiązanie do rozpatrzenia i podjęcia kroków w sprawie wyważonych, uzasadnionych i zgłoszonych w drodze prawomocnych procedur skarg dotyczących spowodowania przez przedsiębiorstwo lub przyczynienia się do szkód w jego łańcuchu dostaw. Zob. pkt 6.2.

Ramka 2.

Polityka dotycząca podwykonawstwa i inne procesy należytej staranności

Zlecanie podwykonawstwa zamówień osobom trzecim to dość powszechna praktyka na wielu etapach łańcucha dostaw w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym. Podwykonawstwo umożliwia przedsiębiorstwu szybkie reagowanie na krótki czas realizacji i zmiany w zamówieniach, wyspecjalizowanie się w pewnych zadaniach, takich jak projektowanie, lub zlecanie zewnętrznym podmiotom specjalistycznych zadań, niewykonywanych wewnątrz przedsiębiorstwa, np. sitodruku. Taki outsourcing może jednak także zmniejszać transparentność łańcucha dostaw i, jak wykazano, zwiększa ryzyko naruszania praw człowieka i praw pracowniczych oraz szkód dla środowiska w kontekstach podwyższonego ryzyka. A zatem przy działaniu w takich kontekstach, kiedy istnieje duże prawdopodobieństwo podwykonawstwa, przedsiębiorstwo powinno podjąć wzmożone środki należytej staranności w celu minimalizowania tego ryzyka.

Jako element procesu należytej staranności, przedsiębiorstwo powinno ustalić jasne oczekiwania wobec swoich bezpośrednich dostawców działających w kontekście podwyższonego ryzyka, określające, czy podwykonawstwo jest dopuszczane, czy nie, oraz związane z tym oczekiwania.

Przedsiębiorstwo zezwala na podwykonawstwo

Jeśli przedsiębiorstwo zezwala na podwykonawstwo, powinno przeprowadzić proces należytej staranności obejmujący podwykonawców w swoim łańcuchu dostaw lub dopilnować, by zrobił to jego bezpośredni dostawca. W praktyce oznacza to, że u podwykonawców należy przeprowadzić wszystkie kroki procesu należytej staranności, w tym takie środki jak opracowanie i monitorowanie odpowiednich planów działań naprawczych. Mogą w tym pomóc inicjatywy współpracy.

Ponadto zachęca się przedsiębiorstwo do ustalenia jasnych wymagań dotyczących transparentności i wyboru podwykonawców. Poniżej – przykładowe środki w tym kierunku.

- *Wstępna kwalifikacja podwykonawców*: podwykonawcy powinni podlegać wstępnej kwalifikacji w drodze wnikliwych procesów podobnych do tych stosowanych w przypadku bezpośrednich wykonawców. Zob. pkt 3.2.2. Zaleca się, by był to systematyczny proces, w ramach którego dostawcy ubiegają się o miejsce na liście wstępnie zatwierdzonych podwykonawców. Podwykonawcy zatwierdzeni mogą podlegać okresowym kontrolom (np. corocznym), by utrzymać ten status. Pracownicy tych podwykonawców powinni mieć dostęp do mechanizmów składania skarg, podobnie jak pracownicy dostawców bezpośrednich.
- *Proces zlecania podwykonawstwa*: bezpośredni dostawcy mogą zlecać podwykonawstwo zatwierdzonym wcześniej podwykonawcom. Jednak bezpośredni dostawcy muszą być przygotowani na ujawnienie następujących informacji:
  - zamiar zlecenia pracy podwykonawcy;
  - wybór zatwierdzonego podwykonawcy;
  - aktualne informacje o podwykonawcy;
  - wielkość przekazywanego zlecenia.

Tam, gdzie jest to możliwe, zachęca się producentów do stworzenia trwałych relacji z podwykonawcami i aktywnego zaangażowania w opracowanie i monitorowanie działań naprawczych, jeśli są potrzebne.

Przedsiębiorstwo nie zezwala na podwykonawstwo

Jeśli przedsiębiorstwo decyduje się na zakazanie podwykonawstwa, powinno wprowadzić dodatkowe środki, by zminimalizować ryzyko dalszego zlecania podwykonawstwa nieautoryzowanym dostawcom, lub zapewnić takie składanie zamówień, które nie prowadzi do przymusowej pracy w nadgodzinach lub innych naruszeń praw pracowniczych. Kiedy na przykład przedsiębiorstwo zmienia specyfikację zamówień, czas realizacji także powinien być odpowiednio zmieniony, by zmniejszyć ryzyko nieautoryzowanego podwykonawstwa. Innymi słowy, przedsiębiorstwo powinno ograniczać bodźce do podzlecania pracy.

Charakter polityki

Polityka przedsiębiorstwa w zakresie prowadzenia odpowiedzialnego biznesu może składać się z pojedynczej strategii lub kilku samodzielnych programów, albo być włączona do dokumentów stanowiących szerszy ład korporacyjny przedsiębiorstwa – takich jak kodeks postępowania lub zasady etyki biznesowej. Polityka przedsiębiorstwa w zakresie prowadzenia odpowiedzialnego biznesu może także czerpać z istniejącej polityki i zobowiązań[14].

Przyjęcie i aktualizowanie polityki

Polityka przedsiębiorstwa w zakresie prowadzenia odpowiedzialnego biznesu powinna zostać opracowana przy wykorzystaniu odpowiedniej specjalistycznej wiedzy osób z wewnątrz i z zewnątrz, a także zatwierdzona na najwyższym szczeblu kierownictwa przedsiębiorstwa.

Polityka ta nie powinna być dokumentem statycznym, tylko aktualizowanym w interaktywnym procesie, opartym na wiedzy o ryzyku szkód w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa oraz informacjach od interesariuszy

14 Analiza rozbieżności między Wytycznymi OECD a niniejszymi Wytycznymi dotyczącymi należytej staranności, zwłaszcza w zakresie oczekiwań dotyczących tego procesu, może pomóc wskazać obszary wymagające aktualizacji.

wewnętrznych i zewnętrznych. Przedsiębiorstwo może na przykład zidentyfikować lukę w swojej polityce po określeniu zakresu ryzyka szkód we własnej działalności i w swoim łańcuchu dostaw. Zob. pkt 2.1.

Informowanie o polityce

Polityka przedsiębiorstwa w zakresie prowadzenia odpowiedzialnego biznesu powinna być udostępniona publicznie i podana do wiadomości wszystkich pracowników, dostawców i innych partnerów biznesowych oraz innych zainteresowanych stron. Zob. pkt 5.1.

Współpraca

W sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym liczne są inicjatywy sektorowe, porozumienia ze związkami zawodowymi i inicjatywy wielostronne, które opracowały politykę odpowiedzialnego prowadzenia biznesu lub kodeksy postępowania dla swoich członków. Zachęca się przedsiębiorstwa do przyjmowania takich istniejących wzorów lub dostosowania do nich swojej polityki, aby ułatwić współpracę sektorową w zakresie oceny według zawartych w nich standardów. Jednak polityka przyjęta przez przedsiębiorstwo powinna być zgodna z rekomendacjami w niniejszych Wytycznych. Inicjatywy sektorowe, porozumienia ze związkami zawodowymi i inicjatywy wielostronne powinny obejmować procesy rewidowania i aktualizowania swojej polityki, tak by odzwierciedlała ona zmieniające się uwarunkowania i pojawiające się zagrożenia.

Czynniki, które mogą wpłynąć na charakter procesu należytej staranności

Wszystkie przedsiębiorstwa, bez względu na swoją wielkość, pozycję w łańcuchu dostaw i lokalizację, powinny przyjąć politykę w zakresie prowadzenia odpowiedzialnego biznesu. Jednak polityka ta powinna odzwierciedlać specyficzne ryzyko szkód we własnej działalności danego przedsiębiorstwa i jego łańcuchu dostaw – na co z kolei będą mieć wpływ jego produkty, modele biznesowe, modele zaopatrzenia i kraje, w których prowadzi działalność lub w których składa zamówienia. Ponadto zachęca się przedsiębiorstwa do przyjmowania polityki w tym zakresie, która odpowiada ich konkretnym uwarunkowaniom i modelom zaopatrzeniowym. Np. przedsiębiorstwo korzystające z rekrutacji za pośrednictwem osób trzecich lub agencji zatrudnienia zachęca się do stworzenia polityki w zakresie odpowiedzialnego zatrudnienia.

1.2 Wzmocnienie systemów zarządzania w celu przeprowadzenia procesu należytej staranności w zakresie ryzyka szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw

Nadzór

Przedsiębiorstwo:

- jest niniejszym zachęcane do ustanowienia lub wzmocnienia ładu korporacyjnego w celu nadzorowania i wspierania polityki odpowiedzialnego prowadzenia biznesu, w tym ustalenia odpowiedzialności na szczeblu zarządu i wyższego kierownictwa za kształtowanie podejścia przedsiębiorstwa do tej polityki oraz jej wdrażanie;

- powinno wyznaczyć personel wyższego szczebla o niezbędnych kompetencjach, wiedzy i doświadczeniu, który będzie nadzorować wdrażanie polityki odpowiedzialnego prowadzenia biznesu;
- powinno zapewniać odpowiednią uwagę i wsparcie procesu należytej staranności w zakresie praw człowieka, praw pracowniczych, zagrożeń dla środowiska i etyki biznesowej, i odpowiednio przydzielać zasoby;
- powinno zapewnić odpowiedni czas pracownikom zajmującym się należytą starannością w łańcuchu dostaw i dopilnować, by mieli kompetencje umożliwiające wykonanie tych obowiązków.

Podejmowanie decyzji

Przedsiębiorstwo powinno włączyć proces należytej staranności w procesy podejmowania decyzji. Przykładowo:

- Przedsiębiorstwo rozważa opracowanie nowego produktu, który może zwiększyć ryzyko stosowania niebezpiecznych chemikaliów ze względu na zalecane barwniki i materiały. Przedsiębiorstwo włącza koszt i wykonalność przeprowadzenia analizy należytej staranności w procesy podejmowania decyzji.
- Przedsiębiorstwo rozważa rozszerzenie działalności na kraj, w którym znane są przypadki naruszania praw człowieka. Włącza więc w proces podejmowania decyzji koszt i wykonalność przeprowadzenia analizy należytej staranności w zakresie praw człowieka, by ustalić, czy może prowadzić działalność w tym kraju w sposób odpowiedzialny.

Harmonizacja jednostek organizacyjnych

Polityka odpowiedzialnego prowadzenia biznesu ze swej natury będzie dotyczyć różnych wewnętrznych działów (np. zaopatrzenia, projektowania itd.). W związku z tym zachęca się przedsiębiorstwo do harmonizacji działań zespołów i jednostek organizacyjnych w tym zakresie, zwłaszcza jeśli bodźce motywacyjne danej jednostki nie wiążą się z polityką odpowiedzialnego prowadzenia biznesu. Kilka przykładów, jak przedsiębiorstwo może promować harmonizację funkcyjną:

- ułatwienie przepływu informacji zwrotnych i wiedzy dotyczącej należytej staranności i odpowiedzialnego prowadzenia biznesu między jednostkami organizacyjnymi
- zapewnienie właściwym decydentom wystarczających, odpowiednich informacji dotyczących należytej staranności
- włączenie wielu jednostek organizacyjnych przedsiębiorstwa w podejmowanie decyzji, która może zwiększyć ryzyko szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa lub w jej łańcuchu dostaw (np. składanie zamówień w nowym kraju o podwyższonym ryzyku).

W sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym, na przykład, bodźce motywujące działy zakupów mogą nie zgadzać się z bodźcami działów nadzorujących przestrzeganie praw człowieka, praw pracowniczych i standardów ochrony środowiska u dostawców. W tym świetle zaleca się, by działy zakupów miały dostęp do bieżących, aktualizowanych informacji takich jak: dostawcy wstępnie zakwalifikowani jako źródła zaopatrzenia; podwykonawcy wstępnie zakwalifikowani jako źródła zaopatrzenia (jeśli dotyczy); moce przerobowe dostawcy.

Systemy informacyjne wspierające proces należytej staranności

Przedsiębiorstwo powinno opracować systemy zarządzania informacjami, które będą dokładne, aktualne i zdolne do przechowywania pełnego zakresu informacji niezbędnych do przeprowadzenia analizy należytej

staranności. Zaleca się, by te informacje przechowywać przez pięć lat. W niniejszych Wytycznych często pojawiają się wzmianki o identyfikacji informacji zebranych w tabeli 1 do celów analizy należytej staranności[15].

Tabela 1.
Informacje, które należy zbierać i przechowywać w celu przeprowadzenia procesu należytej staranności

Informacje	Wzmianka w Wytycznych
Produkty kupowane i produkowane przez przedsiębiorstwo oraz ogólne ryzyko szkód związane z ich produkcją i sprzedażą	punkt 2.1
(dla sieci sprzedaży detalicznej) Lista marek i ich produktów sprzedawanych przez przedsiębiorstwo	tabela 3
(dla sieci sprzedaży detalicznej) Informacja o tym, czy marki, których produkty przedsiębiorstwo sprzedaje, prowadzą analizę należytej staranności	tabela 3
Kraje, w których przedsiębiorstwo składa zamówienia, gdzie ryzyko szkód uznaje się za wyższe, w tym także kraje na wcześniejszych etapach łańcucha dostaw przedsiębiorstwa, np. eksporterzy surowców	punkt 2.1
Dostawcy przedsiębiorstwa i inni partnerzy biznesowi działający na tych etapach lub w tych krajach producenckich, gdzie ryzyko szkód jest uznawane za wyższe	punkt 2.3
(Opcjonalnie) „Wąskie gardła" w łańcuchu dostaw dotyczące produktów związanych z poważnymi szkodami na wcześniejszych etapach dostaw przedsiębiorstwa	ramka 3
Etapy w łańcuchu dostaw (np. naszywanie koralików, haft, obróbka skór) mające większe prawdopodobieństwo zatrudniania pracowników chałupniczych	moduł 12
Etapy w łańcuchu dostaw mające większe prawdopodobieństwo podwykonawstwa	ramka 2
Wyniki procesu określania zakresu ryzyka przez przedsiębiorstwo	punkt 2.1
Wyniki oceny poszczególnych dostawców	punkt 2.3
Zobowiązania dostawców w ramach odpowiednich planów działań naprawczych	punkt 3.1
Lista wstępnie zakwalifikowanych dostawców i podwykonawców	punkt 3.2.2

15 Duży nacisk kładzie się na mapowanie łańcucha dostaw w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym. Ujawnianie źródeł zaopatrzenia przedsiębiorstwa – gdzie i u kogo składa ono zamówienia – jest ważnym procesem ułatwiającym pewne aspekty analizy należytej staranności, zwłaszcza identyfikację rzeczywistych i potencjalnych szkód (zob. rozdział 2) oraz zapobieganie im i ich minimalizowanie (zob. rozdział 3). Przedsiębiorstwo powinno ujawnić swoich dostawców i inne relacje biznesowe w stopniu niezbędnym do przeprowadzenia analizy należytej staranności zgodnie z niniejszymi Wytycznymi. Co istotne, chociaż niniejsze Wytyczne nie precyzują, do którego poziomu w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwo powinno identyfikować dostawców, oczekuje się od niego uzasadnienia sposobu przeprowadzania procesu należytej staranności (zob. rozdział 5). Innymi słowy, przedsiębiorstwo powinno potrafić wyjaśnić, jak zidentyfikowało ryzyko w swoim łańcuchu dostaw i jakie kroki podjęło w tym zakresie.

2. Identyfikacja rzeczywistych i potencjalnych szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw

Oczekiwania wynikające z Wytycznych OECD	
Wytyczne OECD wyrażają oczekiwanie wobec przedsiębiorstw, by te identyfikowały rzeczywiste i potencjalne negatywne skutki w kwestiach objętych Wytycznymi OECD. (Wytyczne OECD, II (Zasady ogólne), pkt A pkt 10). Obejmuje to negatywne skutki własnej działalności przedsiębiorstwa (Wytyczne OECD, II (Zasady ogólne), pkt A pkt 11) oraz te, na których pojawienie się przedsiębiorstwo nie miało wpływu, ale które są bezpośrednio związane z jego działalnością, produktami lub usługami poprzez stosunek biznesowy. (Wytyczne OECD, II (Zasady ogólne), pkt A pkt 12)	W kontekście Wytycznych OECD „stosunki biznesowe" obejmują „stosunki z partnerami biznesowymi, podmiotami tworzącymi łańcuch dostaw oraz wszelkimi innymi prywatnymi lub państwowymi jednostkami bezpośrednio związanymi z działalnością, produktami lub usługami przedsiębiorstwa". (Wytyczne OECD, IV (Prawa człowieka), Komentarz, pkt 43).

2.1 Określenie zakresu ryzyka szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw

Przedsiębiorstwo powinno przeprowadzić proces określania zakresu ryzyka, by zidentyfikować najistotniejsze ryzyko szkód we własnej działalności i w swoim łańcuchu dostaw. Określanie zakresu ryzyka powinno opierać się na znanym ryzyku sektorowym i uwzględniać istotne czynniki ryzyka. Powinno być przeprowadzane okresowo, opierać się na rzetelnych informacjach i zostać udokumentowane.

Zachęca się przedsiębiorstwo do czerpania z wiedzy o znanych rodzajach ryzyka sektorowego i branżowego w celu określenia prawdopodobieństwa zagrożeń i dotkliwości szkód powstałych we własnej działalności i w swoim łańcuchu dostaw, w zależności od krajów, w których przedsiębiorstwo działa lub składa zamówienia, produktów, które wytwarza lub sprzedaje oraz swoich praktyk biznesowych i zaopatrzeniowych. Każdy z tych czynników ryzyka opisano poniżej. Przedsiębiorstwo powinno wziąć pod uwagę ogólne obszary ryzyka, od pozyskiwania surowców po handel detaliczny. Na podstawie wszystkich znanych informacji przedsiębiorstwo powinno określić, które rodzaje ryzyka szkód są (lub jest prawdopodobne, że będą) najistotniejsze w jego własnej działalności i w jego łańcuchu dostaw. Takie czynniki jak liczba linii produktów przedsiębiorstwa, liczba krajów, w których się zaopatruje itd. mogą mieć wpływ na sposób określania zakresu ryzyka szkód w jego łańcuchu dostaw. Zob. tabela 3.

Metodologia

Przedsiębiorstwo może polegać na badaniu źródeł wtórnych. Tam, gdzie istnieją luki w informacjach, zachęca się przedsiębiorstwo do współpracy z interesariuszami i ekspertami. Przedsiębiorstwo może utworzyć zewnętrzną grupę doradczą złożoną z interesariuszy, w tym przedstawicieli pracowników, która miałaby wkład w proces określania zakresu ryzyka i sygnalizowałaby nowe problemy, kiedy się takie pojawią. Problemy

zgłaszane przez systemy wczesnego ostrzegania lub mechanizmy zgłaszania skarg mogą także dostarczyć informacji o prawidłowościach dotyczących szkód.

Przedsiębiorstwo powinno okresowo (np. co dwa lata) rewidować wyniki oceny zakresu ryzyka. Analiza należytej staranności nie jest jednak procesem statycznym. Przedsiębiorstwo powinno więc stale aktualizować informacje przyczyniające się do zrozumienia ryzyka szkód w swojej działalności oraz w swoim łańcuchu dostaw, uwzględniać na bieżąco zmieniające się okoliczności – takie jak zmiany w ramach regulacyjnych danego kraju – i być gotowe reagować na pojawiające się zagrożenia.

Ryzyko sektorowe

Ryzyko sektorowe to ryzyko powszechnie występujące w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym na całym świecie, we wszystkich liniach produktów i lokalizacjach geograficznych. Kluczowe cechy łańcucha dostaw w tym sektorze – wysoki stopień udziału pracy, nisko wykwalifikowana siła robocza, rozproszona produkcja, krótki czas realizacji zamówień – sprawiają, że charakteryzuje się on podwyższonym ryzykiem pewnych negatywnych skutków w zakresie praw pracowniczych i praw człowieka. Wiele tych zagrożeń występuje na każdym szczeblu łańcucha dostaw. Także same surowce użyte w produktach i procesach ich tworzenia podnoszą ryzyko pewnych szkód dla środowiska na różnych etapach łańcucha dostaw sektora tekstylno-odzieżowego i obuwniczego. Na przykład z przetwarzaniem na mokro wiąże się większe ryzyko zastosowania niebezpiecznych chemikaliów niż z etapem CMT (ang. *cut-make-trim* – krojenie, szycie, wykończenie). Najczęściej występujące rodzaje ryzyka sektorowego są dobrze udokumentowane – ich lista poniżej. Niektóre branże (np. dóbr luksusowych, odzieży sportowej, odzieży roboczej itd.) mogą mieć do czynienia ze specyficznymi zagrożeniami, nieujętymi w tabeli 2 (takimi jak dobrostan zwierząt), ale je także należy uwzględnić w stosownych przypadkach[16].

Tabela 2.
Ryzyka sektorowe w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym*

Prawa człowieka i prawa pracownicze	Środowisko	Etyka biznesowa
Praca dzieci	Niebezpieczne chemikalia	Przekupstwo i korupcja
Dyskryminacja	Zużycie wody	
Praca przymusowa	Zanieczyszczenie wody	
Bezpieczeństwo i higiena pracy (np. urazy związane z pracą i choroby zawodowe)	Emisje gazów cieplarnianych	
Naruszanie prawa pracowników do założenia lub wstępowania do związku zawodowego i do rokowań zbiorowych		
Nieprzestrzeganie przepisów prawnych dotyczących płacy minimalnej		
Płace niewystarczające na zaspokojenie podstawowych potrzeb pracowników i ich rodzin		

* Ryzyka sektorowe nie ograniczają się do zagrożeń wymienionych w tabeli

16 Niniejsze Wytyczne nie obejmują szczegółowych wytycznych dotyczących ryzyka związanego z dobrostanem zwierząt, hodowlą i prawami do ziemi, ale kwestie te mogą być istotne w przypadku niektórych podmiotów w łańcuchu dostaw sektora odzieżowo-obuwniczego. OECD przedstawia wytyczne dotyczące należytej staranności w tych kwestiach w OECD-FAO Guidance for Responsible Agricultural Supply Chains (Wytycznych OECD-FAO w zakresie odpowiedzialnych łańcuchów dostaw w rolnictwie).

Czynniki ryzyka dotyczące produktów

Z niektórymi produktami wiąże się wyższe ryzyko szkód niż z innymi, ze względu na procesy stosowane w ich produkcji. Np. wyroby bawełniane mogą wiązać się z podwyższonym ryzykiem użycia niebezpiecznych środków owadobójczych takich jak paration, aldicarb i metamidofos, natomiast produkty poliestrowe – z podwyższonym ryzykiem przyczyniania się do emisji gazów cieplarnianych[17].

Czynniki ryzyka dotyczące krajów producenckich

Te czynniki ryzyka to warunki panujące w określonym kraju lub okręgu produkcyjnym, albo w branży w danym kraju, które mogą zwiększyć prawdopodobieństwo wyżej wymienionych rodzajów ryzyka sektorowego. Na ogół są to czynniki społeczno-ekonomiczne, branżowe i rządowe. Np. wysoki udział pracowników migrujących to czynnik zwiększający ryzyko pracy dzieci, pracy przymusowej, nieprzestrzegania przepisów płacowych oraz molestowania seksualnego[18]. Zob. część II, moduły dotyczące czynników ryzyka dla krajów producenckich w całym spektrum ryzyka sektorowego.

Czynniki ryzyka dotyczące modelu biznesowego

Model biznesowy przedsiębiorstwa, prowadzony w oparciu o szereg linii produktowych, który opiera się na sprzedaży tych produktów i częstych zmianach linii produktowych (tj. liczby sezonów w ciągu roku), może mieć wpływ na ryzyko szkód w jego łańcuchu dostaw. Dotyczy to szczególnie sieci sprzedaży detalicznej i marek, ale może także odnosić się do producentów wytwarzających szeroki asortyment wyrobów gotowych. Poniżej przedstawiono kilka przykładów tego, jak model biznesowy przedsiębiorstwa może wpływać na ryzyko szkód w jego własnej działalności oraz w jego łańcuchu dostaw.

- Przedsiębiorstwa mające wiele bardzo zróżnicowanych linii produktów są na ogół bardziej narażone na szersze spektrum ryzyka szkód w swoim łańcuchu dostaw, ze względu na zróżnicowanie materiałów, procesów produkcyjnych itd.

- Przedsiębiorstwa z wieloma cyklami produktów lub sezonami w ciągu roku na ogół wymagają krótszych terminów realizacji od projektu do produkcji. Krótsze terminy zwiększają ryzyko zmian w zamówieniach, pilnych zamówień i innych praktyk zakupowych mogących przyczyniać się do naruszeń praw pracowniczych i praw człowieka, takich jak nadmierne i/lub przymusowe nadgodziny oraz nieautoryzowany outsourcing.

- Także liczne cykle produktów mogą prowadzić do zwiększonego zużycia surowców i zasobów przez przedsiębiorstwa, a więc do zwiększenia śladu węglowego, zużycia wody i produkcji odpadów.

- Zakres zagranicznej działalności przedsiębiorstwa oraz stopień jego kontroli nad tą działalnością może zwiększyć jego narażenie na ryzyko dotyczące etyki biznesowej.

Czynniki ryzyka dotyczące modeli zaopatrzenia

Także modele zaopatrzeniowe przedsiębiorstwa – to, czy składa zamówienia u wielu różnych dostawców, czy zaopatrzenie jest bezpośrednie, czy pośrednie oraz charakter jego stosunków umownych – może zwiększać (lub zmniejszać) ryzyko szkód w łańcuchu dostaw. Poniżej przedstawiono kilka przykładów, chociaż nie jest to wyczerpująca lista.

17 Produkcja włókna poliestrowego jest procesem energochłonnym (zużycie energii wynosi aż 125 MJ/kg włókna), powodującym znaczne emisje gazów cieplarnianych. Muthu, S. (2014), *Assessing the Environmental Impact of Textiles and Clothing Supply Chain*, Series in Textiles, Woodhead Publishing, Cambridge.

18 Chociaż wysoki odsetek pracowników migracyjnych może sygnalizować zwiększone ryzyko łamania pewnych praw człowieka i praw pracowniczych, nie zachęca się przedsiębiorstw do rozwiązywania współpracy z dostawcami tylko z powodu zatrudniania pracowników migracyjnych. Przedsiębiorstwa powinny raczej dostosować swój proces należytej staranności tak, by zapewnić odpowiedzialne zatrudniania takich pracowników.

- Jeśli przedsiębiorstwo ma wielu dostawców, może to zwiększać narażenie na szkody w jego łańcuchu dostaw. Ponadto przedsiębiorstwo może mieć trudności z kontrolowaniem dużej liczby dostawców w stosunku do wielkości przedsiębiorstwa i jego zasobów przeznaczonych na analizę należytej staranności w łańcuchu dostaw.

- Niestabilność relacji przedsiębiorstwa z jego dostawcami może mieć wpływ na jego zdolność do identyfikowania, zapobiegania i minimalizowania szkód w jego łańcuchu dostaw. Np. krótkoterminowe relacje z dostawcami mogą oznaczać, że przedsiębiorstwo nie ma czasu na adekwatne zapobieganie i minimalizowanie szkód zidentyfikowanych w procesie oceny dostawców. Może to też oznaczać, że przedsiębiorstwu brakuje siły nacisku na dostawcę, by zapobiegać zidentyfikowanym szkodom lub je minimalizować. Także typowa długość kontraktów przedsiębiorstwa, czy to długotrwałych, czy krótkoterminowych zamówień, może zmniejszać zdolność nacisku przedsiębiorstwa na jego dostawców.

- Przedsiębiorstwa, które korzystają z zaopatrzenia pośredniego (np. przez pośredników handlowych) i nie mają odpowiednich procesów selekcji tych pośredników, mają ograniczoną wiedzę

- o swoich dostawcach i ograniczoną kontrolę nad nimi.

- Przedsiębiorstwa prowadzące działalność lub składające zamówienia w wielu krajach – w stosunku do swojej wielkości – mogą być bardziej narażone na szkody, a więc zapobieganie i minimalizowanie szkód może być dla nich trudniejsze.

Identyfikacja najistotniejszego ryzyka szkód w działalności przedsiębiorstwa

Na podstawie wszystkich znanych informacji przedsiębiorstwo powinno ustalić, które rodzaje ryzyka szkód są najistotniejsze – w stosunku do prawdopodobieństwa i dotkliwości szkód – w jego własnej działalności i w jego łańcuchu dostaw. Dotkliwość szkód ocenia się według ich skali, zakresu i nieodwracalności.

- „Skala" dotyczy wagi negatywnych skutków.

- „Zakres" dotyczy liczby osób, które zostały lub będą dotknięte szkodami.

- „Nieodwracalność" oznacza wszelkie ograniczenia zdolności przywrócenia poszkodowanych do sytuacji przynajmniej takiej samej lub równoważnej z ich sytuacją sprzed zaistnienia negatywnych skutków.

Ze względu na złożoność i różnorodność problemów w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym, określenie najistotniejszego ryzyka szkód w działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw prawdopodobnie będzie wymagało pewnej oceny ze strony przedsiębiorstwa. Zachęca się przedsiębiorstwo do współpracy z interesariuszami i ekspertami w tym procesie. We wszystkich przypadkach przedsiębiorstwo powinno być przygotowane na uzasadnienie, w jaki sposób określiło ryzyko i ustaliło hierarchię ważności zagrożeń. Zob. punkt 5.

Współpraca

Zachęca się przedsiębiorstwa do dzielenia się publicznie lub na szczeblu branżowym informacjami dotyczącymi ryzyka szkód związanych z określonymi procesami produkcji, krajami, modelami zaopatrzenia itd. Dzielenie się informacjami na poziomie sektora jest szczególnie ważne w celu identyfikowania nowych, pojawiających się rodzajów ryzyka szkód.

Czynniki mogące mieć wpływ na charakter procesu należytej staranności

Mając na uwadze określenie zakresu ogólnego ryzyka szkód we wszystkich liniach produktowych i krajach zaopatrzenia, przedsiębiorstwo może przyjąć oparte na analizie ryzyka podejście do wdrażania powyższych Wytycznych. Jeśli jednak przedsiębiorstwo dowiaduje się (np. z raportów, poprzez angażowanie interesariuszy, mechanizm składania skarg itd.), że dana linia produktu lub jej element składowy wiąże się z określonym ryzykiem, nie powinno lekceważyć tej informacji, lecz przeciwnie – wziąć ją pod uwagę wraz z innymi informacjami zebranymi w ramach przeprowadzanego określania ryzyka.

Tabela 3.
Czynniki mogące mieć wpływ na charakter i zakres procesu należytej staranności

Kontekst	Rekomendacje
Przedsiębiorstwo ma wiele linii produktów	Zachęca się przedsiębiorstwo do przyjrzenia się w pierwszej kolejności ryzyku szkód dotyczącemu tych linii produktów, które mają podstawowe znaczenie dla jego działalności lub tych linii produktów, w przypadku których ryzyko szkód prawdopodobnie będzie najpoważniejsze. Po zidentyfikowaniu tych zagrożeń i podjęciu odpowiednich kroków zaradczych przedsiębiorstwo powinno przejść do zidentyfikowania ryzyka dotyczącego innych linii produktów oraz podjęcia kroków zaradczych w ich zakresie.
Przedsiębiorstwo sprzedaje złożone produkty (tj. złożone z wielu elementów składowych)	Jeśli chodzi o określenie ryzyka szkód dla wszystkich elementów składowych, przedsiębiorstwo może w pierwszej kolejności zidentyfikować ryzyko szkód związane z najistotniejszym elementem gotowego produktu. Jeśli na przykład przedsiębiorstwo sprzedaje skórzane kurtki z suwakami i ćwiekami, może najpierw skoncentrować się na swoich źródłach zaopatrzenia w skórę, procesach barwienia i wykończenia oraz produkcji gotowego produktu.
Przedsiębiorstwo działa lub zaopatruje się w wielu krajach	Zachęca się przedsiębiorstwa do identyfikowania krajów, w których ryzyko szkód jest najpoważniejsze, a następnie na podstawie tej oceny ryzyka – ustalenia, które z krajów zaopatrzenia należy potraktować priorytetowo w procesie określania zakresu ryzyka.
Przedsiębiorstwo nie zna krajów pochodzenia swoich materiałów (np. surowców)	Jeśli dostępne są informacje, przedsiębiorstwo może identyfikować przepływy handlowe surowców, aby ustalić prawdopodobny kraj pochodzenia surowców sprzedawanych przetwórcom w jego łańcuchu dostaw (np. określić, gdzie kupowana jest większość bawełny do przędzalni działających w danym kraju). W przypadku towarów, którymi handlują duże przedsiębiorstwa wielonarodowe, przedsiębiorstwa mogą zwrócić się do międzynarodowych firm handlujących na giełdach towarowych (np. bawełną) i poprosić o informacje o źródłach pochodzenia surowców sprzedawanych następnie w kraju, w którym działają przetwórcy materiałów kupowanych przez przedsiębiorstwo.
Sprzedaż detaliczna	Przedsiębiorstwo powinno przeprowadzić proces należytej staranności zarówno w odniesieniu do własnych marek, jak i do sprzedawanych przez siebie produktów innych producentów. Konkretne kroki mogą być różne w każdym z tych przypadków. Przedsiębiorstwo powinno kierować się niniejszymi Wytycznymi w przypadku własnych marek. W przypadku marek innych producentów przedsiębiorstwo może zbierać informacje dotyczące tego, czy ci producenci przeprowadzają analizę należytej staranności i w jakim zakresie. Jeśli przedsiębiorstwo zajmuje się sprzedażą wielu różnych marek, może priorytetowo potraktować te z nich, które mają najwyższy procentowy udział w ich asortymencie, albo te, których dotyczy najwyższe ryzyko szkód. Zachęca się przedsiębiorstwo do wprowadzenia z czasem systematycznych kroków w celu minimalizowania ryzyka szkód dotyczącego marek sprzedawanych przez przedsiębiorstwo, innych niż jego marki własne. Może na przykład stworzyć proces wstępnej kwalifikacji dla sprzedawanych przez siebie marek, obejmujący przegląd ich praktyk w zakresie należytej staranności.

Kontekst	Rekomendacje
Licencjodawca	Jeśli przedsiębiorstwo udziela licencji na korzystanie ze swojego znaku towarowego, nadal ma obowiązek przeprowadzania analizy należytej staranności odnośnie produktów, na których znak ten jest stosowany, chociaż konkretne podejmowane kroki mogą być różne. Na przykład licencjodawca może wymagać od licencjobiorców przeprowadzenia analizy należytej staranności zgodnie z niniejszymi Wytycznymi. Jeśli licencjobiorcy są małymi i średnimi firmami, zachęca się przedsiębiorstwo do udzielenia im pomocy – tam, gdzie jest to potrzebne i właściwe – w budowaniu zdolności do przeprowadzania procesu należytej staranności. Przedsiębiorstwo może także bezpośrednio pomagać swoim licencjobiorcom w przeprowadzaniu procesu należytej staranności zgodnie z niniejszymi Wytycznymi. Zachęca się przedsiębiorstwo do wprowadzenia z czasem systematycznych kroków w celu minimalizowania ryzyka szkód dotyczącego produktów, na których umieszczany jest jego znak towarowy. Przedsiębiorstwo może na przykład stworzyć proces wstępnej kwalifikacji dla licencjobiorców, obejmujący przegląd ich praktyk w zakresie należytej staranności.

2.2 Przeprowadzanie samooceny własnej działalności przedsiębiorstwa

Jeśli przedsiębiorstwo zidentyfikowało ryzyko szkód we własnej działalności, powinno przeprowadzić wewnętrzną ocenę w celu określenia zakresu ryzyka i rzeczywistych negatywnych skutków w terenie.

Metodologia

Zachęca się przedsiębiorstwo do kierowania się istniejącymi wiarygodnymi wytycznymi dla pracodawców, jeśli takie są dostępne[19]. Moduły w części II obejmują uzupełniające rekomendacje dotyczące ryzyka sektorowego oraz otwartą listę wytycznych rządów państw i organizacji międzynarodowych.

Przedsiębiorstwo powinno zaangażować się w dialog z interesariuszami potencjalnie narażonymi na szkody – w tym ze swoimi pracownikami, związkami zawodowymi i organizacjami przedstawicielskimi wybranymi przez samych pracowników – przy identyfikowaniu potencjalnych i rzeczywistych szkód we własnej działalności. Jest to krok o kluczowym znaczeniu. Ponadto przedsiębiorstwo powinno zrewidować swoją politykę i systemy, aby ocenić, w jakim stopniu zapobiega ryzyku lub je minimalizuje. Poniżej przedstawiono niewyczerpującą listę przykładów polityki, systemów i środków, które przedsiębiorstwo może poddać rewizji w ramach swojej samooceny.

- Polityka i komunikaty kierownictwa najwyższego szczebla dotyczące zidentyfikowanego ryzyka.
- Praktyki zakupowe i ustalanie cen. Zob. ramka 4.
- Reguły i procedury dotyczące ryzyka.
- Istniejące programy wspierania zgodności ze standardami odpowiedzialnego biznesu.
- Szkolenia pracowników, ich kwalifikacje i wiedza w zakresie ryzyka w działalności przedsiębiorstwa.
- Kontrole finansowe, takie jak strategie i procedury śledzenia, zarządzania i raportowania zasobów i transakcji finansowych. Zob. moduł 11 „Przekupstwo i korupcja".
- Procedury monitorowania, w tym systemy ostrzegawcze służące do identyfikowania ryzyka szkód, zanim te nastąpią.

19 Np. Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) opracowała szeroko zakrojone wytyczne dla pracodawców dotyczące sposobów identyfikowania i minimalizowania ryzyka dotyczącego pracowników.

- Kanały dla sygnalistów i środki ochrony przed odwetem dla osób zgłaszających naruszenia czy naganne postępowanie.
- Procesy umożliwiające działania zaradcze dotyczące naruszeń praw człowieka i praw pracowniczych (np. mechanizmy składania skarg na szczeblu operacyjnym).

Zachęca się przedsiębiorstwo do szukania zewnętrznego wsparcia w przeprowadzaniu samooceny, kiedy:

- negatywne skutki mogą powodować poważne szkody, jeśli nie podejmie się adekwatnych kroków zapobiegawczych (np. usuwanie niebezpiecznych chemikaliów);
- środki zapobiegawcze wymagają specjalistycznej wiedzy fachowej, która nie jest dostępna w obrębie przedsiębiorstwa (np. bezpieczeństwo pożarowe, budynków, elektryczne).

2.3 Ocena dostawców podwyższonego ryzyka, przeprowadzana w miejscu produkcji

Wybór dostawców (podejście w oparciu o analizę ryzyka)

Przedsiębiorstwo powinno przeprowadzić ocenę dostawców, z którymi wiąże się wyższe ryzyko, w zakresie szkód traktowanych priorytetowo według ustaleń procesu określania zakresu ryzyka. Dostawców należy wybrać na podstawie ryzyka szkód, nie zaś ich pozycji w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa (tj. ocena potencjalnych szkód w fabrykach dostawców bezpośrednich – I rzędu w łańcuchu dostaw – nie powinna być koniecznie traktowana jako pilniejsza od oceny poważniejszego ryzyka szkód u poddostawców z III rzędu)[20]. Jednak niektóre czynniki – takie jak siła nacisku przedsiębiorstwa na dostawców, jego wielkość lub liczba dostawców – mogą mieć wpływ na konkretne kroki, które przedsiębiorstwo może podjąć, aby dotrzeć do swoich dostawców. Zob. czynniki mogące mieć wpływ na charakter i zakres procesu należytej staranności – tabela 4, str. 48.

Przy ustalaniu dostawców podwyższonego ryzyka należy uwzględnić między innymi to, czy:

- dostawca działa w kraju wiążącym się z wyższym ryzykiem;
- dostawca zajmuje się procesem produkcyjnym o podwyższonym ryzyku (np. przetwarzanie na mokro tworzy wysokie ryzyko w przypadku niebezpiecznych chemikaliów);
- w poprzedniej ocenie dostawcy zidentyfikowano szkody lub ryzyko szkód.

Zawartość merytoryczna

W przypadku większości rodzajów ryzyka szkód przedsiębiorstwo powinno dążyć do oceny następujących aspektów działalności dostawcy:

- środki wdrożone przez dostawcę w celu zapobiegania szkodom (np. polityka, szkolenia, modernizacja obiektu);
- rzeczywiste szkody w miejscu produkcji lub ryzyko szkód (np. obchodzenie się z chemikaliami w sposób stwarzający zagrożenie);

20 Takie podejście ma odwieść sektor od koncentrowania się wyłącznie na bezpośrednich dostawcach (I rzędu) i zachęcić do skupienia się na najpoważniejszych zagrożeniach, bez względu na to, w którym miejscu łańcucha dostaw one leżą.

- stopień, w którym pracownicy są świadomi swoich praw w zakresie praw człowieka i praw pracowniczych;
- to, czy dostawca wprowadził mechanizm składania skarg na szczeblu operacyjnym, a jeśli tak – w jakim stopniu spełnia on zalecenia z tabeli 8: „Podstawowe kryteria dla mechanizmów składania skarg na poziomie operacyjnym i ich przykładowe elementy".

Metodologia oceny

- *Sposób przeprowadzenia oceny (np. inspekcja, wywiady, grupy fokusowe) powinien odpowiadać rodzajowi ryzyka*. Nie ma jednej formy oceny, która byłaby odpowiednia dla wszystkich rodzajów ryzyka. Na przykład inspekcja techniczna jest konieczna, by sprawdzić spójność konstrukcji oraz bezpieczeństwo pożarowe i budowlane obiektu, natomiast zogniskowane wywiady grupowe (grupy fokusowe) poza terenem zakładu mogą być odpowiednie przy ocenie ryzyka molestowania seksualnego w miejscu pracy. W przypadku naruszeń praw pracowniczych i praw człowieka ocena powinna opierać się w znacznej mierze na wywiadach z pracownikami, a sami pracownicy powinni brać udział w opracowaniu metodologii oceny – albo bezpośrednio, albo poprzez wybrane przez siebie związki zawodowe i organizacje przedstawicielskie. W niektórych przypadkach tradycyjne wywiady mogą nie być skuteczne przy zbieraniu wrażliwych informacji ze względu na strach pracowników przed odwetem lub na fakt, że zostają oni poinstruowani, jakich odpowiedzi mają udzielać. W takich przypadkach można zastanowić się nad zastosowaniem partycypacyjnych metod oceny[21].
- *Ocena powinna się opierać na dogłębnym zrozumieniu lokalnego kontekstu*. Dobre zrozumienie lokalnego kontekstu operacyjnego jest kluczowym krokiem w opracowywaniu sposobów oceny umożliwiających wychwycenie niezbędnych informacji. Jako punkt wyjścia można użyć standardowych metod oceny, ale należy je dostosować do lokalnych warunków. Zespoły projektujące i przeprowadzające ocenę powinny uwzględnić dynamikę władzy i normy kulturowe. Zob. „Zrozumienie kontekstu operacyjnego" poniżej.
- *Potwierdzenie informacji*. W przypadku ryzyka szkód wymagającego subiektywnych określeń – a tak jest w większości przypadków ryzyka w zakresie praw człowieka i praw pracowniczych – do oceny sytuacji należy użyć wielu różnych punktów danych. Triangulacja, obejmująca konwergencję danych z kilku różnych źródeł, pomaga zapewnić wiarygodność wniosków i je uzasadnić.
- *Przedsiębiorstwo powinno skorygować swoją metodologię oceny, kiedy rzeczywiste ustalenia nie odpowiadają tym spodziewanym*. Na przykład jeśli działalność dostawcy wiąże się z wysokim ryzykiem nadmiernie długiego czasu pracy, a w ramach oceny nie stwierdzono nadmiernych godzin pracy, przedsiębiorstwo powinno ponownie przyjrzeć się metodologii oceny.

Zespół przeprowadzający ocenę

Osoby przeprowadzające ocenę powinny mieć do tego odpowiednie kwalifikacje, tj. wykazywać następujące kompetencje:

- wiedza fachowa obejmująca dogłębną znajomość rodzajów ryzyka, pod których kątem przedsiębiorstwo przeprowadza ocenę dostawcy (np. praca dzieci, praca przymusowa itd.), w tym znajomość najlepszej metodologii do identyfikowania rzeczywistych i potencjalnych szkód związanych z danym ryzykiem w kontekście lokalnym;
- znajomość międzynarodowych i krajowych standardów dotyczących danych skutków negatywnych;

21 Partycypacyjne metody oceny to techniki ułatwiające komunikację, wiążące się z aktywnym uczestnictwem interesariusza, takie jak odgrywanie scenek, pokazywanie zdjęcia, rysunku, diagramu lub mapy i zadawanie pytań na ten temat, proszenie o opowiedzenie historii itp. Zob. SIMPOC (2005), *Manual on Child Labour Rapid Assessment Methodology*, ILO, Geneva, UNICEF.

- zdolność przeprowadzenia oceny w kontekście lokalnym (np. znajomość języka).

Jest mało prawdopodobne, by osoby przeprowadzające ocenę miały wszystkie z powyższych kompetencji we wszystkich obszarach ryzyka i wszystkich kontekstach. W związku z tym oceny mogą przeprowadzać zespoły, w których wszystkie powyższe kompetencje będą rozkładać się pomiędzy poszczególnych członków.

Oprócz powyższych kompetencji, z uwagi na przewagę kobiet wśród pracowników sektora oraz wrażliwy charakter niektórych badanych kwestii (np. molestowanie seksualne, praca przymusowa itd.) przedsiębiorstwo powinno skrupulatnie sprawdzić, czy istotna jest płeć osoby przeprowadzającej ocenę.

Częstotliwość oceny

Problemem w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym jest utrata efektywności ocen, gdy są zbyt często stosowane. Oceny dostawców należy przeprowadzać w przypadku luk w informacjach lub przy prawdopodobnej zmianie kontekstu. Innymi słowy, oceny dostawców powinny zapewniać wartość dodaną. W tym kontekście zachęca się przedsiębiorstwa do stosowania się do następujących wytycznych.

- Nowych dostawców należy oceniać przed złożeniem zamówień. Wyniki oceny powinny pokazywać, czy przedsiębiorstwo jest w stanie współpracować z dostawcą według standardów odpowiedzialnego biznesu. Zob. punkt 3.2.2 o wstępnej kwalifikacji.

- Przedsiębiorstwo może samo przeprowadzić ocenę dostawcy lub polegać na już istniejących wiarygodnych ocenach, jeśli takie oceny zostały przeprowadzone w rozsądnym czasie (np. w poprzednim roku). „Wiarygodna ocena" oznacza ocenę przeprowadzoną przez upoważniony zespół powołany w tym celu, spełniający wymagania zawarte w rekomendacjach niniejszych Wytycznych, jeśli chodzi o procesy identyfikowania realnych i potencjalnych szkód. Jeśli taka wiarygodna ocena już istnieje, zachęca się przedsiębiorstwo do przejrzenia jej ustaleń, a następnie skoncentrowania własnych działań należytej staranności na zapobieganiu zidentyfikowanym szkodom lub ich minimalizowaniu oraz na monitorowaniu sytuacji w miejscu produkcji[22].

- Jeśli chodzi o istniejących dostawców, to chociaż przedsiębiorstwa powinny przeprowadzać ich oceny (lub korzystać z ocen już istniejących), oceny te nie powinny zastąpić bieżącego monitorowania. Monitorowanie obejmuje stałe śledzenie sytuacji w miejscu produkcji (w terenie u dostawcy) dotyczącej konkretnych zagrożeń, z uzyskiwaniem informacji od interesariuszy. Kiedy taki monitoring jest skuteczny, prowadzony na bieżąco, może zapewnić pełniejszy obraz niż indywidualne oceny. A zatem w przypadku istniejących dostawców, tam gdzie jest to możliwe, należy na podstawie ciągłego, bieżącego monitoringu określić, gdzie i kiedy potrzebny jest dalszy proces oceny. Należy zachować równowagę między monitorowaniem a oceną. Na przykład poprzez bieżący monitoring pracownicy mogą zasygnalizować pracę dzieci, a to ostrzeżenie może uruchomić proces oceny dostawcy. Dotyczy to szczególnie zagrożeń w zakresie praw człowieka i praw pracowniczych, które mogą szybko się zmieniać i niełatwo je ocenić za pomocą wymiernych parametrów. Te zagrożenia to m.in. praca dzieci, praca przymusowa, dyskryminacja, pewne aspekty bezpieczeństwa i higieny pracy, prawo zakładania i wstępowania do związku zawodowego oraz prawo do rokowań zbiorowych. Więcej informacji o monitorowaniu – zob. rozdział 4.

- W niektórych przypadkach ryzyko szkód jest tak rozpowszechnione w określonej jurysdykcji, że ocena poszczególnych dostawców nie przyniesie żadnych nowych informacji. Na przykład przedsiębiorstwo może się dowiedzieć o powszechnym problemie molestowania seksualnego w danej strefie przetwórstwa eksportowego (EPZ) poprzez dialog z interesariuszami. Rozumiejąc, jak trudne jest zidentyfikowanie konkretnych przypadków molestowania (tj. bez już funkcjonujących skutecznych mechanizmów składania skarg i bez wcześniejszych inwestycji w podniesienie świadomości pracowników), przedsiębiorstwo

22 W niektórych przypadkach konieczne może być przeprowadzenie kolejnej oceny, na przykład z powodu istotnych zmian kontekstu od czasu ostatniej oceny. Na ogół jednak zachęca się przedsiębiorstwa, by unikały powielania, za to potraktowały priorytetowo środki zapobiegania i minimalizowania szkód.

może zdecydować się nie przeprowadzać najpierw oceny dostawców, tylko od razu nawiązać z nimi współpracę w celu zapobiegania molestowaniu seksualnemu poprzez szkolenia i wprowadzenie skutecznego mechanizmu składania skarg na poziomie operacyjnym. Zob. moduł II, „Molestowanie seksualne oraz przemoc seksualna i uwarunkowana płcią".

Współpraca

Jak stwierdzono w punkcie 1.1, w celu ułatwienia współpracy zachęca się sektor tekstylno-odzieżowy i obuwniczy do wypracowania wspólnego podejścia do identyfikowania dostawców (np. za pomocą wspólnych kodów identyfikacyjnych), aby ułatwić dzielenie się informacjami o wspólnych dostawcach, z należytym uwzględnieniem prawa konkurencji.

Zachęca się przedsiębiorstwa do współpracy w celu zharmonizowania metodologii oceny i pomocy w identyfikowaniu zagrożeń, o ile oceny spełniają wysokie standardy. Zachęca się także przedsiębiorstwa do współpracy w zakresie oceny dostawców przy zamówieniach z tego samego regionu i tej samej bazy dostawców, w takim zakresie, w jakim jest to możliwe. Nie należy jednak obniżać dyscypliny oceny, chcąc uczynić ją bardziej uniwersalną. Na przykład w części II niniejszych Wytycznych zachęca się przedsiębiorstwa, by polegały w dużej mierze na wywiadach z pracownikami, dyskusjach w grupach fokusowych, a czasem na partycypacyjnych metodach oceny ryzyka w zakresie praw człowieka i praw pracowniczych. Istotne jest zatem, by wspólne oceny, którymi przedsiębiorstwa mogą się ze sobą podzielić, obejmowały ważne informacje jakościowe.

Współpraca

Zachęca się przedsiębiorstwa do współpracy, np. w ramach inicjatyw branżowych lub wielostronnych, w celu wdrożenia powyższych rekomendacji. Jest to szczególnie ważne w przypadku angażowania w taką współpracę małych i średnich przedsiębiorstw. Poniżej przedstawiono przykładowe kroki, jakie może podjąć przedsiębiorstwo lub inicjatywa w celu oceny przedsiębiorstw działających w „wąskich gardłach" łańcucha dostaw.

- Identyfikacja rzeczywistych lub prawdopodobnych „wąskich gardeł" w łańcuchu dostaw.
- Prześledzenie związków z przedsiębiorstwami działającymi w „wąskich gardłach".
- Weryfikacja (np. przez audyty kierownictwa i wyrywkowe kontrole zakładów), czy przedsiębiorstwa działające w „wąskich gardłach" stosują analizę należytej staranności w stosunku do swoich dostawców z wcześniejszych etapów łańcucha dostaw zgodnie z rekomendacjami niniejszych Wytycznych.
- Kierowanie zamówień do tych przedsiębiorstw działających w „wąskich gardłach" łańcucha dostaw, które stosują analizę należytej staranności zgodnie z niniejszymi Wytycznymi.

Ramka 3.
Mechanizmy oceny ryzyka szkód i podejmowania środków zaradczych na wcześniejszych etapach łańcucha dostaw (poniżej II rzędu, np. na poziomie surowców)

Przedsiębiorstwu może być trudno zidentyfikować i ocenić indywidualnych dostawców na wcześniejszych etapach łańcucha dostaw – np. na poziomie surowców – z powodu braku transparentności i siły nacisku. Nie zmniejsza to obowiązku identyfikowania przez przedsiębiorstwo negatywnych skutków na wcześniejszych etapach łańcucha. Zachęca się przedsiębiorstwa do tworzenia mechanizmów odpowiednich do zamierzonego celu. Identyfikowalność i/lub ocenianie „wąskich gardeł" to dwa przykładowe mechanizmy, które można wykorzystywać do oceny, czy zagrożenia związane ze szkodami we wcześniejszych częściach łańcucha dostaw przedsiębiorstwa są identyfikowane, czy się im zapobiega i je minimalizuje. To obszar, w którym odpowiednie mogą być metody oparte na współpracy i coraz częściej się je stosuje.

Identyfikowalność

Identyfikowalność to proces, za pomocą którego przedsiębiorstwo śledzi surowce i produkty oraz warunki, w jakich zostały wytworzone (w związku z kwestiami objętymi Wytycznymi OECD), w całym łańcuchu dostaw. Warto zauważyć, że identyfikowalność jako narzędzie może pomóc przedsiębiorstwu w uzyskaniu informacji o podmiotach z wcześniejszych etapów łańcucha, jednak przedsiębiorstwo nie może poprzestać na identyfikowalności. Kolejne kroki przedstawione w niniejszych Wytycznych – zwłaszcza zapobieganie i minimalizowanie szkód – mają decydujące znaczenie.

Współpraca z przedsiębiorstwami działającymi w „wąskich gardłach"

„Wąskie gardła" można zidentyfikować, biorąc pod uwagę kilka różnych czynników, takich jak:

- kluczowe punkty transformacji w łańcuchu dostaw
- etapy w łańcuchu dostaw, które zasadniczo obejmują stosunkowo niewiele podmiotów przetwarzających większość surowca
- etapy w łańcuchu dostaw znające warunki produkcji i handlu we wcześniejszych częściach łańcucha i mające nad nimi kontrolę.

Z definicji przedsiębiorstwo ma część dostawców z wcześniejszych części łańcucha wspólnych z przedsiębiorstwem działającym w „wąskim gardle" w tym łańcuchu. Jednak przedsiębiorstwo działające w „wąskim gardle" prawdopodobnie ma lepszą znajomość tych dostawców z wcześniejszych części łańcucha lub większą siłę nacisku. Jeśli przedsiębiorstwo może wiarygodnie ustalić, że przedsiębiorstwa działające w „wąskich gardłach" jego łańcucha dostaw przeprowadzają analizę należytej staranności dotyczącą swoich dostawców z wcześniejszych etapów łańcucha, to może także wiarygodnie ustalić, że ryzyko szkód dotyczące jego własnych dostawców z wcześniejszych etapów łańcucha zostało zidentyfikowane, szkodom zapobieżono lub je zminimalizowano.

Przedsiębiorstwo może:

- zidentyfikować dostawców działających w „wąskich gardłach" jego łańcucha dostaw dla produktów związanych z poważnymi szkodami na wcześniejszych etapach łańcucha (tj. już nietransparentnych dla przedsiębiorstwa)
- zweryfikować, czy przedsiębiorstwa działające w „wąskich gardłach" identyfikują, zapobiegają i minimalizują szkody związane z działalnością ich dostawców

„Wąskie gardła" w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym to m.in.:

- globalne przedsiębiorstwa obrotu towarami giełdowymi (np. bawełną i kauczukiem)
- eksporterzy, przetwórcy, hurtownicy (np. w przypadku fragmentarycznych łańcuchów dostaw)

- zakłady chemiczne (np. produkujące włókna syntetyczne)
- huty i rafinerie (np. w przypadku metali)

Dzielenie kosztów

Wdrożenie identyfikowalności i współpraca w ramach „wąskich gardeł" wymagają zasobów finansowych. Niniejsze Wytyczne zalecają przedsiębiorstwom wpisywanie w stosownych przypadkach do kontraktów z dostawcami zobowiązania do wspierania procesu należytej staranności w łańcuchu dostaw dotyczącego ryzyka związanego z produkcją na wcześniejszych etapach łańcucha (np. zobowiązania do kierowania zamówień do tych przedsiębiorstw działających w „wąskich gardłach", które wykazały się skutecznymi mechanizmami należytej staranności). Niniejsze Wytyczne nie zalecają jednak przedsiębiorstwom, by te nakazywały dostawcom angażować się w określone inicjatywy, chyba że przedsiębiorstwo jest skłonne ponosić koszty lub część kosztów uczestnictwa dostawcy oraz wszelkich związanych z tym składek. Przedsiębiorstwa powinny raczej postawić na różne wspólne inicjatywy, narzędzia itp. w zakresie należytej staranności, zgodne z niniejszymi Wytycznymi.

Zrozumienie kontekstu operacyjnego

Przedsiębiorstwo powinno starać się zrozumieć kontekst, w którym działa, aby dopasować do niego oceny dostawców – zadawać właściwe pytania w odpowiedni sposób – i uzyskać informacje wystarczające do zapobiegania szkodom lub ich minimalizowania na dłuższą metę. W szczególności zachęca się przedsiębiorstwo do następujących kroków:

- Zbadanie, które grupy populacji są najbardziej narażone na szkody, które lokalne czynniki ryzyka mogą pogorszyć szkody, jakie są powody leżące u podłoża szkód i które podmioty przyczyniają się do powstawania szkód. Przy określaniu najbardziej narażonych grup populacji przedsiębiorstwo może wziąć pod uwagę następujące czynniki:
  - nierówności między kobietami a mężczyznami (różne role przypisywane przez społeczeństwo kobietom i mężczyznom mogą prowadzić do wykluczenia z możliwości podejmowania decyzji i stawiać szczególnie kobiety i dziewczęta w niekorzystnym położeniu w rodzinie i społeczności);
  - wiek (w niektórych społecznościach ludzie młodzi i starsi mogą być uważani za mających niewiele do zaoferowania i w związku z tym pomijani);
  - pochodzenie etniczne (w stosunku do grup bardziej dominujących lub do społeczności gospodarzy);
  - klasyfikacja społeczna w stosunku do innych pracowników lub przełożonych;
  - religia (szczególnie jeśli dotyczy mniejszości);
  - stan zdrowia (ciężarne kobiety, przewlekłe choroby itd.);
  - odsetek siły roboczej, jaki stanowią pracownicy migrujący;
  - zakres stosowanej pracy chałupniczej;
  - poziom wykształcenia (umiejętność czytania i pisania, znajomość języków, opuszczanie nauki w szkole).
- Zidentyfikowanie dostępności sądowych i niesądowych mechanizmów składania skarg, na ile jest to możliwe.

- Identyfikacja i ocena lokalnych oraz krajowych inicjatyw w zakresie zapobiegania i minimalizowania szkód. Mapowanie istniejących inicjatyw, ich celów i skutków działania (o ile takie informacje są dostępne) pomoże przedsiębiorstwu zrozumieć, czy te inicjatywy mogą pomóc mu w identyfikacji, zapobieganiu, minimalizowaniu i wyjaśnianiu szkód w jego łańcuchu dostaw.

Przedsiębiorstwo może opierać się na istniejących badaniach, jeśli są one dostępne. Może także zwracać się o informacje do międzynarodowych i lokalnych organizacji pozarządowych (NGO) (np. poprzez wywiady) oraz organizacji międzynarodowych[23] lub nawiązać dialog z międzynarodowymi związkami zawodowymi, które mogą zapewnić dane w tym kontekście.

Powyższe wytyczne odnoszą się przede wszystkim do ryzyka w zakresie praw człowieka i praw pracowniczych – to często złożone zagrożenia, a ich charakter może być bardzo różny w zależności od kontekstu. Jednak powyższe wytyczne mają także zastosowanie w przypadku zagrożeń dotyczących środowiska naturalnego, takich jak zużycie wody. Przedsiębiorstwo powinno stale pozyskiwać nowe informacje, by zrozumieć kontekst, w którym działa ono samo i jego dostawcy.

Współpraca

Zachęca się przedsiębiorstwa, które składają zamówienia w tym samym kraju producenckim lub w klastrach produkcyjnych w danych krajach, do współpracy w zakresie identyfikowania powyższych informacji i szerokiego dzielenia się w sektorze wszelkimi nowymi informacjami.

Czynniki mogące mieć wpływ na charakter procesu należytej staranności

W niektórych przypadkach przedsiębiorstwo może mieć trudności z oceną dostawców podwyższonego ryzyka – np. z powodu braku transparentności i siły nacisku. Nie zmniejsza to jego odpowiedzialności za identyfikowanie szkód w łańcuchu dostaw, ale wpływa na to, co przedsiębiorstwo może realnie zrobić. Zob. rekomendacje w tabeli 4.

2.4 Ocena związku przedsiębiorstwa z negatywnymi skutkami

Poprzez powyższy proces przedsiębiorstwo zidentyfikowało negatywne skutki w swojej działalności i swoim łańcuchu dostaw. W ramach procesu należytej staranności przedsiębiorstwo powinno podjąć w dobrej wierze starania, aby zrozumieć, czy spowodowało zidentyfikowane szkody, przyczyniło się do nich lub jest z nimi powiązane. Zidentyfikowanie związku przedsiębiorstwa ze szkodami jest trudnym zadaniem, czasami wymagającym pracy koncepcyjnej. Jednak jest ono istotne ze względu na oczekiwaną reakcję przedsiębiorstwa (tj. czy przedsiębiorstwo ma zapewnić środki naprawcze).

23 Np. do OECD, ONZ, MOP oraz Banku Światowego.

Tabela 4.
Czynniki mogące mieć wpływ na charakter i zakres procesu należytej staranności w odniesieniu do ocen dostawców

Kontekst	Rekomendacje
Wielu dostawców podwyższonego ryzyka	Dążąc do oceny wszystkich istniejących dostawców podwyższonego ryzyka, przedsiębiorstwo może potraktować priorytetowo ocenę tych dostawców z tej grupy, którzy są najbardziej znaczący ze względu na wielkość przedsiębiorstwa, procent zamawianych przez przedsiębiorstwo produktów (lub kraje pod względem procenta zamawianych produktów); to, gdzie spodziewane szkody będą najpoważniejsze; lub gdzie mogą być niemożliwe do naprawienia[1]. Przedsiębiorstwo powinno być przygotowane do uzasadnienia ustalonych priorytetów.
Przedsiębiorstwu brakuje siły nacisku na bezpośredniego dostawcę	W wielu przypadkach przedsiębiorstwu może brakować siły nacisku na bezpośredniego dostawcę, np. (a) przedsiębiorstwo jest mniejsze od dostawcy lub (b) ilość produktów zamawianych przez przedsiębiorstwo u dostawcy jest ograniczona. Przedsiębiorstwo ma wtedy trudności z uzyskiwaniem informacji od dostawcy, z dostępem do jego zakładów czy przekonaniem go do udziału w ocenie danego zakładu. Mimo to przedsiębiorstwo ma obowiązek przeprowadzenia analizy należytej staranności. W takim wypadku przedsiębiorstwo może: • zwiększyć siłę nacisku na dostawcę, np. zwiększając ilość zamówień, przechodząc na kontrakty długoterminowe, publikując plany działań naprawczych dostawcy itd. (tam, gdzie to możliwe) • zmobilizować siłę nacisku wspólnie z innymi kontrahentami kupującymi u tego samego dostawcy, np. łącząc siły w kwestii działań, terminów i środków uzupełniających zawartych w planie działań naprawczych dostawcy • z czasem kwalifikować wstępnie i nawiązywać współpracę tylko z tymi dostawcami, którzy są skłonni poddawać się ocenie. Zob. punkt 3.2.2 o wstępnej kwalifikacji. Przedsiębiorstwo może także kierować zamówienia do dostawców, którzy zostali ocenieni przez wiarygodne inicjatywy sektorowe lub wielostronne. Jeśli dostawca, którego dotyczy wysokie ryzyko poważnych szkód nie jest skłonny poddać się ocenie, przedsiębiorstwo powinno rozważyć zakończenie z nim współpracy. Zob. punkt 3.2.
Przedsiębiorstwo zaopatruje się przez pośrednika (np. pośrednika handlowego)	Przedsiębiorstwo ma obowiązek przeprowadzenia analizy należytej staranności, nawet jeśli zaopatruje się przez pośrednika. Przedsiębiorstwo może przeprowadzić analizę należytej staranności zgodnie z niniejszymi Wytycznymi lub może wymagać od swoich pośredników handlowych oceny dostawców, u których składają zamówienia. Wtedy pośrednik może wliczyć koszty oceny dostawców do swojej wyceny. Przedsiębiorstwo może zapewnić wsparcie swoim pośrednikom w ocenie dostawców, np. ułatwiając wprowadzenie do inicjatyw sektorowych lub inicjatyw wielostronnych przeprowadzających takie oceny. Informacje o współpracy z pośrednikami – zob. ramka 5.
Przedsiębiorstwo chce ocenić dostawcę drugiego rzędu	Przedsiębiorstwu może brakować siły nacisku na dostawców, z którymi nie ma stosunków umownych. Może mieć wtedy trudności z uzyskiwaniem informacji od dostawcy, dostępem do jego zakładów czy przekonaniem go do udziału w ocenie danego zakładu. Przedsiębiorstwo może wymagać od swojego bezpośredniego dostawcy (np. pierwszego rzędu) przeprowadzenia oceny swoich dostawców (np. drugiego rzędu) i ujawnienia jej wyników. Zachęca się przedsiębiorstwo do wspierania tego procesu. Np. marka odzieżowa może nawiązać partnerstwo ze swoim dostawcą CMT (ang. cut-make-trim – krojenie, szycie, wykończenie), aby przeprowadzić ocenę przędzalni. Sektor może także wspólnie zmobilizować siłę nacisku w danym regionie producenckim (np. strefie wytwórstwa eksportowego lub klastrze produkcyjnym) w celu oceny dostawców.
Dostawcy z wcześniejszych etapów łańcucha dostaw (np. dostawcy surowców)	Przedsiębiorstwo może nie mieć wglądu w działalność swoich dostawców z wcześniejszych etapów łańcucha dostaw. Zachęca się przedsiębiorstwo do utworzenia odpowiednich, dopasowanych do zamierzonych celów mechanizmów, aby ustalić, czy dostawców z wcześniejszych etapów łańcucha dotyczy podwyższone ryzyko poważnych szkód. Przykładowe mechanizmy – zob. ramka 3.

1 W tych dwóch ostatnich przykładach przy ustalaniu dostawców, których ocenę należy potraktować priorytetowo, patrzy się przez pryzmat dotkliwości szkód. Traktowanie priorytetowo dostawców, którzy są najistotniejsi pod względem procenta zamawianych produktów lub wielkości przedsiębiorstwa wiąże się z zakresem szkód, tj. więksi dostawcy mogą oznaczać większy zakres negatywnych skutków.

Tabela 5.
Czynniki mogące mieć wpływ na charakter i zakres procesu należytej staranności w związku ze zrozumieniem kontekstu operacyjnego

Kontekst	Rekomendacje
Przedsiębiorstwo ma ograniczone zasoby	W większości przypadków istniejące informacje są dostępne w źródłach publicznych. Jeśli informacji nie ma, zachęca się przedsiębiorstwo do współpracy z innymi przedsiębiorstwami składającymi zamówienia w tym samym regionie w celu przeprowadzenia oceny dostawców. Przedsiębiorstwo może także zachęcać swoje stowarzyszenie branżowe do zamówienia oceny. Jeśli przedsiębiorstwo nie jest w stanie zebrać informacji w żaden z powyższych sposobów, zachęca się je albo do zredukowania kosztów procesu należytej staranności (np. przez konsolidację dostawców), albo do przekierowania zamówień do krajów o mniejszym ryzyku, aż będzie w stanie zebrać odpowiednie informacje, by móc prowadzić odpowiedzialne praktyki zaopatrzeniowe.
Przedsiębiorstwo chce rozszerzyć zamówienia na nowy rynek	Przedsiębiorstwo może: zamówić lub przeprowadzić ocenę w miejscu produkcji lub nawiązać współpracę z innymi przedsiębiorstwami zaopatrującymi się w tym samym regionie w celu przeprowadzenia oceny dostawców. Przedsiębiorstwo może także zachęcać swoje stowarzyszenie branżowe do zamówienia takiej oceny. Jeśli przedsiębiorstwo chce zaopatrywać się na nowym rynku, który jest znany z poważnych problemów w zakresie praw człowieka, praw pracowniczych lub ochrony środowiska, ale nie ma wystarczających informacji dotyczących lokalnego kontekstu operacyjnego, a przedsiębiorstwo nie jest w stanie takich informacji zdobyć, nie zaleca się przedsiębiorstwu wchodzenia na ten rynek.

Tabela 6.
Związek przedsiębiorstwa ze szkodami i odpowiednie działania

Związek	**Odpowiednie działania**
Przedsiębiorstwo spowodowało szkody	• Zaprzestanie działań powodujących szkody lub się do nich przyczyniających i minimalizowanie pozostałych szkód. Zob. rozdz. 3. • Naprawienie szkód. Zob. rozdz. 6. • Zapobieganie przyszłym szkodom lub ich minimalizowanie. Zob. rozdz. 3.
Przedsiębiorstwo przyczyniło się do szkód (dotyczy własnej działalności przedsiębiorstwa i jego łańcucha dostaw)	• Zaprzestanie działań przyczyniających się do powstania szkód. Zob. rozdz. 3. • Naprawienie szkód. Zob. rozdz. 6. • Zapobieganie lub minimalizowanie ryzyka przyczyniania się do powstania szkód w przyszłości. Zob. rozdz. 3. • Wykorzystanie siły nacisku do wywarcia wpływu na podmiot powodujący negatywne skutki, by zapobiec szkodom lub je minimalizować. Zob. rozdz. 3.
Przedsiębiorstwo jest powiązane ze szkodami (tzn. szkoda zaistniała w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa)	Zapobieganie lub minimalizowanie szkód w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa, np. poprzez środki wewnętrzne i wykorzystanie siły nacisku do wywarcia wpływu na dostawców. Zob. rozdz. 3.

Jak przedsiębiorstwo może ocenić swój związek z negatywnymi skutkami (czy je powoduje, przyczynia się do nich, czy też jest z nimi bezpośrednio powiązane)?

Przedsiębiorstwo powinno dążyć do określenia swojego związku z negatywnymi skutkami, które zidentyfikowało w procesie należytej staranności. Związek ten będzie decydować o działaniach, które przedsiębiorstwo powinno podjąć w odpowiedzi. W sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym przedsiębiorstwo najczęściej powoduje szkody we własnej działalności i przyczynia się do szkód w swoim łańcuchu dostaw. Ponadto przedsiębiorstwo najczęściej będzie powiązane ze szkodami powodowanymi przez dostawców w jego łańcuchu dostaw.

Powodowanie szkód. Przedsiębiorstwo „powoduje" negatywne skutki, jeśli istnieje związek przyczynowy między jego działalnością, produktami lub usługami a tymi negatywnymi skutkami.

Pytania do rozważenia

1. Czy jakieś działanie przedsiębiorstwa jest bezpośrednio odpowiedzialne za dane negatywne skutki?

2. Czy zaniechanie działania ze strony przedsiębiorstwa jest bezpośrednio odpowiedzialne za dane negatywne skutki?

Przyczynianie się do szkód. Przedsiębiorstwo „przyczynia się" do negatywnych skutków, jeśli jego działania popychają lub zachęcają inny podmiot do powodowania szkód, lub mu to ułatwiają – w istotnym stopniu[1].

Pytania do rozważenia

1. Gdyby nie działanie lub zaniechanie przedsiębiorstwa, czy podmiot spowodowałby szkody?

2. Czy jakieś działanie (lub zaniechanie) przedsiębiorstwa umożliwiło lub ułatwiło podmiotowi spowodowanie negatywnych skutków?

3. Czy jakieś działanie (lub zaniechanie) przedsiębiorstwa zachęciło lub zmotywowało podmiot do spowodowania negatywnych skutków?

4. W przypadku odpowiedzi twierdzącej na któreś z powyższych pytań, czy istnieje wiarygodny związek przyczynowy między działaniem przedsiębiorstwa a podjętym (np. przez dostawcę) działaniem powodującym negatywne skutki?

Bezpośrednie powiązanie ze szkodami. Powiązanie definiuje się jako związek między szkodą a produktami, usługami lub działalnością przedsiębiorstwa za pośrednictwem innego przedsiębiorstwa (np. poprzez relację biznesową). Bezpośrednie powiązanie nie jest tożsame z „bezpośrednim zaopatrzeniem".

Pytanie do rozważenia

1. Czy w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa występują szkody, których samo przedsiębiorstwo nie spowodowało ani do których się nie przyczyniło?

1 W związku z tym istotne jest także rozważenie stopnia lub skali, w jakiej przedsiębiorstwo popycha lub zachęca inny podmiot do powodowania szkód lub mu to ułatwia.

3. Zaprzestanie, zapobieganie lub minimalizowanie szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw

Oczekiwania wynikające z Wytycznych OECD

Kiedy przedsiębiorstwo powoduje lub może powodować negatywny wpływ na przestrzeganie praw człowieka, powinno „podjąć odpowiednie kroki mające na celu zaprzestanie lub zapobieżenie takim działaniom" (Wytyczne OECD, IV (Prawa człowieka), Komentarz, pkt 42)

„Jeżeli w kontekście łańcucha dostaw przedsiębiorstwo zidentyfikuje ryzyko spowodowania negatywnych skutków, powinno ono podjąć niezbędne kroki w celu zaprzestania lub zapobiegania wystąpieniu takiego skutku." (Wytyczne OECD, II (Zasady ogólne), Komentarz, pkt 18)

Przedsiębiorstwa powinny starać się zapobiec lub zminimalizować niekorzystne skutki działalności przedsiębiorstwa, również w przypadku, gdy przedsiębiorstwo nie miało wpływu na pojawienie się takich skutków, które są bezpośrednio związane z działalnością, produktami lub usługami przedsiębiorstwa poprzez stosunek biznesowy. Zapis ten nie ma na celu przeniesienia odpowiedzialności z jednostki powodującej niekorzystne skutki na przedsiębiorstwo, z którym taka jednostka utrzymuje stosunki biznesowe. (Wytyczne OECD, II (Zasady ogólne), pkt A pkt 12)

3.1 Zaprzestanie, zapobieganie lub minimalizowanie szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa

Przedsiębiorstwo powinno zaprzestać wszelkich działań powodujących szkody lub przyczyniających się do szkód w jego własnej działalności. Przedsiębiorstwo powinno opracować i wdrożyć plan – zwany często w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym **planem działań naprawczych** – w celu zapobieżenia przyszłym szkodom w jego własnej działalności lub ich zminimalizowania. Taki plan powinien zawierać szczegółowy wykaz działań, jakie zostaną podjęte, wraz z jasno określonymi terminami działań uzupełniających. Zastosowane środki powinny być proporcjonalne do dotkliwości szkody.

Krótkoterminowe cele planu działań naprawczych

Na krótką metę należy podjąć natychmiastowe środki w celu powstrzymania istniejących negatywnych skutków i zapobieżenia bezpośrednim, poważnym zagrożeniom. W przypadkach, gdy istnieje bezpośrednie,

WAŻNE TERMINY

Zapobieganie – termin szeroko stosowany w niniejszych Wytycznych, obejmuje wszelkie działania mające na celu niedopuszczenie do wystąpienia szkód. „Zapobieganie" nie musi więc równać się unikaniu ryzyka. Ponadto zapobieganie może oznaczać działania podejmowane przez przedsiębiorstwo w celu zapobieżenia szkodom we własnej działalności lub tym powiązanym z jego łańcuchem dostaw (np. budowanie potencjału dostawców itd.).

Minimalizowanie – oznacza działania podejmowane w celu zmniejszenia lub wyeliminowania szkód, jeśli nastąpi negatywne zdarzenie. Środki takie mogą być podejmowane przed, w trakcie lub po zdarzeniu, w celu redukcji stopnia szkód. Np. fabryka tekstylna stosuje najlepsze dostępne technologie, by zmniejszyć zanieczyszczenie wody.

poważne zagrożenie zdrowia i życia pracowników, przedsiębiorstwo powinno zapewnić natychmiastowe usunięcie pracowników z miejsca zagrożenia, np. zob. moduł 5 „Bezpieczeństwo i higiena pracy". Podobnie w przypadku bezpośredniego, poważnego zagrożenia środowiska naturalnego przedsiębiorstwo powinno zaprzestać działań powodujących szkody (lub w przypadku których istnieje ryzyko powodowania szkód), aż będzie można zaradzić zagrożeniom.

Długofalowe, zorientowane na wyniki rozwiązania w planach działań naprawczych

W dłuższej perspektywie przedsiębiorstwo powinno starać się opracować rozwiązania zorientowane na wyniki, co oznacza, że reakcja ma prowadzić do zapobiegania szkodom. W większości przypadków reakcje zorientowane na wyniki spełniają następujące kryteria: zasoby są w pierwszej kolejności przeznaczane na te rozwiązania, które przyniosą największe efekty, a reakcje są proporcjonalne do ryzyka szkód, zrównoważone i opierają się na istniejących dowodach. Zob. rysunek 1.

Rysunek 1.
Kryteria dla rozwiązań zorientowanych na wyniki

Rekomendacje	Przykłady
Przyznawanie zasobów według priorytetu efektywności Zasoby należy w pierwszej kolejności przeznaczać na te interwencje, które będą miały największe efekty.	*Ryzyko*: pożar *Przykład*: przedsiębiorstwo powinno najpierw zadbać o bezpieczeństwo miejsca pracy, a następnie skupić się na zapewnieniu szkoleń dla pracowników w zakresie bezpieczeństwa pożarowego.
Rozwiązania proporcjonalne do ryzyka szkód Większość zagrożeń w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym jest złożona, co oznacza, że koniecznych jest wiele interwencji, by adekwatnie im zapobiegać lub je minimalizować.	*Ryzyko*: nieprzestrzeganie ustawowych przepisów płacowych *Przykład*: przedsiębiorstwo może zapewnić pracownikom zautomatyzowane wypłaty, a dodatkowo szkolenia dla pracowników na temat ich ustawowych praw dotyczących płac i świadczeń oraz tego, jak odczytywać pasek wypłaty.
Zrównoważone rozwiązania Długofalowe rozwiązania powinny prowadzić do długofalowych wyników, co często oznacza, że procesy powinny być wbudowane w systemy zarządzania.	*Ryzyko*: praca z niebezpiecznymi chemikaliami oraz ich usuwanie *Przykład*: szkolenie dla pracowników dotyczące bezpiecznych sposobów obchodzenia się z chemikaliami i ich usuwania jest włączone w kursy wstępnego przeszkolenia oraz odświeżające wiedzę pracowników.
Rozwiązania oparte na istniejących dowodach Jeśli istnieją już rozwiązania, przedsiębiorstwo powinno wziąć pod uwagę ich wprowadzenie lub rozszerzenie.	*Ryzyko*: zużycie wody *Przykład*: przedsiębiorstwo stosuje najlepsze dostępne techniki dla tego sektora.

Elementy planów działań naprawczych w zakresie własnej działalności przedsiębiorstwa

Plany działań naprawczych powinny mieć jasno określone terminy realizacji i działań uzupełniających (*follow-up*). Na ogół obejmują elementy polityki przedsiębiorstwa, szkoleń, modernizacji obiektów i wzmacniania systemów zarządzania.

- *Polityka*: polityka przedstawia zobowiązanie przedsiębiorstwa do przestrzegania międzynarodowych standardów i jest podstawą dalszych działań, takich jak szkolenia, modernizacje itd.

- *Szkolenia*: chociaż cele, odbiorcy i treść szkoleń powinny być dopasowane do danych zamierzeń, szkolenia są kluczowym elementem większości planów działań naprawczych. W większości przypadków szkolenia powinny obejmować informacje o ryzyku, prawach pracownika i roli kursantów w zapobieganiu i minimalizowaniu szkód.

- *Modernizacja obiektu*: niektórym szkodom można zapobiec tylko przez inwestycje w modernizację czy ulepszenia obiektu i sprzętu. Takie inwestycje mogą obejmować: oświetlenie, wentylację, dostęp do wyjść pożarowych, nowe maszyny itd.

- *Systemy zarządzania*: systemy zarządzania można wzmocnić w celu (i) lepszego śledzenia informacji i sygnalizowania zagrożeń, zanim dojdzie do szkód lub (ii) wprowadzenia systematycznych środków minimalizowania ryzyka szkód. Np. przędzalnia może wzmocnić swój proces wstępnego kwalifikowania prywatnych rekruterów pracowników w celu zapobiegania pracy przymusowej i pracy dzieci. Inny przykład: fabryka może przejść na automatyczne wypłaty, aby zapobiegać nieuczciwym potrąceniom z pensji.

- *Prawa pracowników*: przedsiębiorstwo powinno włączyć do planu działań naprawczych proces należytej staranności w zakresie praw pracowników do tworzenia i wstępowania do związku zawodowego oraz do negocjacji zbiorowych. Związki zawodowe i organizacje przedstawicielskie wybrane przez samych pracowników odgrywają istotną rolę w zapobieganiu powstawaniu szkodliwych skutków w miejscu pracy poprzez umowy zbiorowe, prowadzone na bieżąco monitorowanie oraz pomaganie pracownikom w dostępie do mechanizmów składania skarg lub zapewnianie jakiejś formy takich mechanizmów. Dlatego te prawa pracowników uznaje się za „prawa umożliwiające" (ang. *enabling rights* – dające pracownikom możliwość dochodzenia innych swoich praw).

Angażowanie interesariuszy i konsultacje z ekspertami

Pracownicy, związki zawodowe i organizacje przedstawicielskie wybrane przez samych pracowników powinny zostać zaangażowane w proces opracowania planu działań naprawczych, w tym w projektowanie polityki i programów. Pracownikom należy zapewnić kompletne, dokładne informacje i umożliwić zgłaszanie uwag i wątpliwości. Przedsiębiorstwa mogą także nawiązać bezpośrednią współpracę ze związkami zawodowymi, by ułatwić wnoszenie wkładu pracownikom – zob. Wstęp. Przedsiębiorstwo powinno rozważyć, czy do opracowania planu działań naprawczych potrzebne jest doradztwo ekspertów. Im bardziej złożone ryzyko, tym silniejsze wskazania dla przedsiębiorstwa, by korzystać z porad ekspertów w opracowywaniu tego planu.

Czynniki mogące mieć wpływ na charakter procesu należytej staranności

Wszystkie przedsiębiorstwa, bez względu na wielkość, branżę, pozycję w łańcuchu dostaw i kontekst operacyjny powinny zaprzestać, zapobiegać lub minimalizować szkody w zakresie praw człowieka i praw pracowniczych, mogące wynikać z ich działalności. Jednak przedsiębiorstwo może przyjąć w tej kwestii podejście podzielone na etapy i najpierw zająć się najpoważniejszymi szkodami.

3.2 Dążenie do zapobiegania lub minimalizowania szkód w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa

Przedsiębiorstwo powinno opracować i wdrożyć własny plan, dążąc do zapobiegania lub minimalizowania przyszłych szkód w swoim łańcuchu dostaw. Ten plan powinien zawierać szczegółową listę działań, jakie podejmie samo przedsiębiorstwo, z jasno określonymi terminami działań uzupełniających (*follow-up*). Stosowane środki powinny być proporcjonalne do dotkliwości szkód.

Plan przedsiębiorstwa może obejmować następujące środki, o których więcej – poniżej:

- Zapobieganie przyczynianiu się do szkód w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa. Zob. punkt 3.2.
- Wdrożenie środków wewnętrznych w celu minimalizowania ryzyka szkód w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa. Zob. punkt 3.2.
- Wykorzystanie siły nacisku w celu wywarcia wpływu na dostawcę, by zapobiec szkodom lub je zminimalizować. Zob. punkt 3.2.
- Wspieranie dostawcy w zapobieganiu lub minimalizowaniu szkód. Zob. punkt 3.2.
- Rozwiązanie współpracy z dostawcą. Zob. punkt 3.2.
- Zaangażowanie rządu w działania w tym zakresie. Zob. punkt 3.2.

3.2.1 Zapobieganie przyczynianiu się do szkód w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa

Jeśli przedsiębiorstwo stwierdza, że przyczyniło się do powstania szkód, powinno zapewnić środki zaradcze lub współpracować przy ich wprowadzeniu. Zob. rozdz. 6.

Jeśli przedsiębiorstwo identyfikuje ryzyko przyczynienia się do szkód w swoim łańcuchu dostaw, powinno opracować i wdrożyć plan mający temu zapobiec. Zob. „Związek przedsiębiorstwa z negatywnymi skutkami" – ta część zawiera wskazówki, jak określić, czy przedsiębiorstwo przyczyniło się do szkód w swoim łańcuchu dostaw. Zastosowane środki powinny być proporcjonalne do dotkliwości szkód. W większości przypadków plan powinien obejmować następujące elementy:

- *Zaangażowanie dostawcy*: zwrócenie się do dostawcy z prośbą o uwagi dotyczące tego, jak przedsiębiorstwo przyczyniło się do szkód, a także na temat potencjalnych rozwiązań.
- *Środki kontroli*: wdrożenie środków minimalizujących ryzyko szkód. Przykładami takich środków, które może podjąć przedsiębiorstwo, są skuteczna polityka oraz szkolenia pracowników i kierownictwa.

Systemy ostrzegania: zidentyfikowanie sygnałów ostrzegawczych lub wskaźników ryzyka i wprowadzenie procedur umożliwiającym przedsiębiorstwu śledzenie, czy stwierdzono ryzyko przyczynienia się do szkód.

Ramka 4.
Zapobieganie przyczynianiu się do szkód poprzez odpowiedzialne praktyki zakupowe

Rekomendacje dla sieci sprzedaży detalicznej, marek i ich pośredników handlowych

Wykazano, że praktyki zakupowe sieci detalicznych, marek i ich pośredników handlowych przyczyniają się w niektórych przypadkach do naruszeń praw pracowniczych, m.in. nadmiernych, przymusowych nadgodzin i niskich płac. Dzieje się tak zwłaszcza, kiedy zamówienia są zmieniane, anulowane, późno składne, ekspresowe (szczególnie w szczycie sezonu lub podczas świąt) lub kiedy czas realizacji zamówienia jest krótszy, niż jest to wykonalne. Spóźnione płatności za produkty mogą także się przyczyniać do opóźniania przez dostawców wypłat dla pracowników. Negocjacje cenowe przedsiębiorstwa mogą przyczyniać się do cięcia kosztów, a zatem do naruszeń praw pracowniczych, praw człowieka lub szkód w środowisku. Przedsiębiorstwo powinno wzmocnić swoje systemy zarządzania, by zapobiegać przyczynianiu się do szkód

poprzez swoje praktyki zakupowe. W szczególności zachęca się przedsiębiorstwa, by oceniły, czy ich praktyki zakupowe przyczyniają się do szkód, wdrożyły środki kontroli i monitorowały sygnały ostrzegawcze wskazujące na ryzyko szkód.

Jak ocenić, czy praktyki zakupowe przyczyniają się do szkód

- Zachęca się przedsiębiorstwo do zaangażowania się w dialog z dostawcą, aby zrozumieć, czy i w jaki sposób praktyki zakupowe przedsiębiorstwa mogą przyczyniać się do szkód. Ponieważ dostawcy mogą nie być skłonni do szczerego udzielenia takich informacji, przedsiębiorstwo może spróbować zebrać je od dostawców anonimowo (np. w corocznej ankiecie) lub nawiązać współpracę z osobami trzecimi, które zbiorą dane i przedstawią wyniki.
- Przedsiębiorstwo powinno śledzić odpowiednie wskaźniki działań prowadzących do szkód, m.in.: procent późno składanych zamówień, procent zamówień zmienionych już po złożeniu; liczba dni między ostatnią zmianą a dostawą. Należy stworzyć systemy monitorowania takich informacji na bieżąco[1].
- Jeśli przedsiębiorstwo stwierdzi w drodze takiego monitorowania, że powyższe praktyki (np. zmiany w zamówieniach) są powszechne, powinno starać się zidentyfikować przyczyny. W analizie powinni brać udział członkowie zespołu odpowiedzialni za składanie zamówień.

Środki kontrolne w celu zapobiegania przyczynianiu się do szkód

- Zachęca się przedsiębiorstwo do wdrażania środków kontrolnych w celu zapobiegania przyczynianiu się do szkód poprzez praktyki zakupowe, bez względu na to, czy zidentyfikowało ono konkretne przypadki przyczyniania się do szkód.
- Przedsiębiorstwo powinno opracować modele wyceny, które uwzględniają koszty płac, świadczeń i inwestycji w godną pracę. Czynniki te powinny znaleźć odzwierciedlenie w cenach FOB (freight on board) wraz z tradycyjnymi czynnikami cenowymi takimi jak zakupiona ilość towaru, koszty materiałów, wymagania dotyczące umiejętności itd.
- Dodatkowe środki kontrolne mogą obejmować:
  - ustalenie z dostawcą ostatecznych dat składania zamówień;
  - informowanie wszystkich członków zespołów zakupowych o terminach;
  - udostępnienie planu zakupowego dostawcom i terminowe informowanie o jego aktualizacjach;
  - poprawa spójności prognozowania, co wymaga koordynacji pomiędzy różnymi krajami i regionami, kategoriami i projektami produktów, tak by uzyskać odpowiednie informacje i podejmować decyzje we właściwym czasie;
  - optymalizacja bazy zaopatrzeniowej w celu radzenia sobie z wahaniami zdolności produkcyjnej i wdrożenia technologii potrzebnych, by odpowiedzieć na popyt na nowe style i produkty[1].

Systemy ostrzegania

Przedsiębiorstwo powinno opracować dla zespołów zakupowych procedury postępowania w przypadkach, w których praktyki zakupowe mogą przyczyniać się do szkód. Np. w przypadkach zmiany zamówień już po ich złożeniu lub późnego składania zamówień przedsiębiorstwo może zminimalizować ryzyko przez a) dopłacenie za ekspresową realizację zamówienia, b) zmianę daty dostawy lub c) przedstawienie listy wstępnie zakwalifikowanych podwykonawców, którzy mogą zrealizować część zamówienia.

1 Rekomendacje zaadaptowano z „Suppliers Speak Up, How Responsible Purchasing Practices Can Improve Working Conditions in Global Supply Chains" (2014), IEH - Ethical Trading Initiative Norway oraz Sustainable Trade, Oslo.

3.2.2 Wdrażanie wewnętrznych środków minimalizowania ryzyka w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa

Przedsiębiorstwa mogą wdrożyć wewnętrzne środki albo w celu uniknięcia negatywnych skutków (np. przez nawiązywanie współpracy z dostawcami, którzy już wprowadzili środki zapobiegające szkodom), albo zapobiegania rzeczywistym i potencjalnym szkodom (np. przez wspieranie dostawców w ich środkach zapobiegawczych i minimalizowania szkód). Listę takich środków wewnętrznych przedstawiono poniżej. W ramce 5 można znaleźć dodatkowe wskazówki dla przedsiębiorstw zaopatrujących się przez pośredników.

Wstępna kwalifikacja dostawców

Przedsiębiorstwo ocenia dostawcę, zanim złoży u niego zamówienia. Celem oceny jest ustalenie, czy przedsiębiorstwo może zamawiać u tego dostawcy, jednocześnie zapobiegając szkodom w swoim łańcuchu dostaw. Przedsiębiorstwo powinno składać zamówienia tylko wtedy, gdy może wiarygodnie ustalić, że ryzyko szkód jest niskie (np. dzięki własnym środkom dostawcy w zakresie zapobiegania i minimalizowania szkód), lub wtedy, gdy przedsiębiorstwo jest skłonne nawiązać odpowiednią współpracę z dostawcą w zakresie zapobiegania szkodom (np. poprzez budowanie potencjału itd.). Zakres oceny może być oparty na analizie ryzyka, co oznacza, że dogłębność oceny powinna być proporcjonalna do ryzyka.

Konsolidacja dostawców

Przedsiębiorstwo z bardzo dużą liczbą dostawców może mieć trudności z zapobieganiem szkodom u tak wielu różnych podmiotów. Konsolidacja całkowitej liczby dostawców może pomóc przedsiębiorstwu w zwiększeniu kontroli nad łańcuchem dostaw, a więc także w skoncentrowaniu zasobów na zapobieganie szkodom u ograniczonej liczby dostawców. To środek szczególnie istotny dla małych i średnich przedsiębiorstw dysponujących ograniczonymi zasobami.

Poznanie swoich dostawców

Przedsiębiorstwa, które mają długofalowe relacje z dostawcami i rozumieją lokalny kontekst operacyjny częściej będą rozumiały zagrożenia w swoim łańcuchu dostaw i będą zdolne wspierać dostawców we wprowadzaniu rozwiązań zorientowanych na wyniki. Pomaga w tym posiadanie lokalnych biur zaopatrzeniowych i osobiste odwiedzanie dostawców.

Stworzenie zachęt biznesowych

Zaleca się, by wprowadzone przez przedsiębiorstwo środki kontrolne motywowały dostawców do przestrzegania polityki odpowiedzialnego prowadzenia biznesu przedsiębiorstwa. Przedsiębiorstwo może na przykład:

- wpisać oczekiwania dostawców zgodne z polityką odpowiedzialnego prowadzenia biznesu przedsiębiorstwa do kontraktów z dostawcami;
- budować siłę nacisku na bezpośrednich dostawców przez zwiększanie zamówień lub dawanie przyszłych zamówień dostawcom, którzy osiągną dobre wyniki w zakresie jakości produkcji i odpowiedzialnego prowadzenia biznesu.

Ramka 5.
Wdrażanie środków kontrolnych przy zaopatrzeniu pośrednim

Następujące rekomendacje dotyczą przypadków, w których przedsiębiorstwo polega na pośredniku handlowym w zakresie oceny i zapobiegania szkodom związanym z dostawcami. Np. marka może oprzeć się na pośredniku handlowym, który przeprowadzi analizę należytej staranności u producentów, u których składa zamówienia w imieniu marki. Wtedy przedsiębiorstwo powinno ocenić zdolność pośrednika do przeprowadzenia analizy należytej staranności zgodnie z niniejszymi Wytycznymi.

Wstępna kwalifikacja pośredników handlowych

Zachęca się przedsiębiorstwo do stworzenia lub wdrożenia procesu wstępnej kwalifikacji dla swoich pośredników handlowych. W tym procesie można ocenić zdolność pośrednika do przeprowadzenia analizy należytej staranności u jego dostawców. Podczas procesu wstępnej kwalifikacji przedsiębiorstwo może sprawdzić następujące kwestie:

- czy pośrednik jest legalną firmą mającą odpowiednie pozwolenia;
- czy pośrednik realizuje umowę, czy też podzleca jej wykonanie innej firmie;
- całkowita liczba dostawców, u których pośrednik zamawia towar, oraz ich położenie geograficzne;
- częstotliwość, z którą pośrednik odwiedza dostawców oraz funkcje pracowników, którzy odbywają te wizyty;
- średnia długość czasu utrzymywania przez pośrednika relacji z dostawcami;
- wdrożone przez pośrednika środki wstępnej kwalifikacji dostawców, u których się zaopatruje;
- historia wyników pośrednika dotyczących zarządzania ryzykiem, w tym referencje klientów;
- ujawnienie związków rodzinnych z którymkolwiek z dostawców.

Dodatkowe środki kontrolne

W przypadku zakwalifikowanych wstępnie pośredników można zastosować następujące środki kontrolne.

- Wpisanie oczekiwań wobec pośredników, zgodnych z polityką przedsiębiorstwa w zakresie odpowiedzialnego prowadzenia biznesu, do kontraktów z dostawcami. Pośrednicy powinni stosować proces wstępnej kwalifikacji wobec swoich bezpośrednich dostawców i pośredników[1].
- Przedsiębiorstwo powinno móc dowiedzieć się w dowolnym momencie, gdzie złożono jego zamówienia. Pośrednicy powinni być gotowi ujawnić następujące kwestie:
  - wybór zatwierdzonych wcześniej dostawców
  - aktualne informacje o dostawcach
  - wyniki ostatniej oceny dostawców i odpowiadające jej środki zapobiegawcze
- Pośrednicy powinni natychmiast zawiadamiać przedsiębiorstwo o zidentyfikowaniu rzeczywistych lub potencjalnych szkód.
- O ile to możliwe, pośrednicy powinni budować długofalowe relacje z bezpośrednimi dostawcami, aby wspierać ciągłą identyfikację szkód oraz skuteczne im zapobieganie i ich minimalizowanie.
- Przedsiębiorstwo przeprowadza oceny na wyrywkowej próbie wstępnie zatwierdzonych dostawców.

1 Dostawcę może wstępnie zakwalifikować przedsiębiorstwo poprzez te same procesy, które stosuje dla swoich dostawców bezpośrednich, lub może to zrobić pośrednik. Jeśli to pośrednik prowadzi proces wstępnej kwalifikacji dla swoich dostawców, przedsiębiorstwa powinny dopilnować, by proces ten był zgodny z niniejszymi Wytycznymi oraz oczekiwaniami przedsiębiorstwa.

3.2.3. Wykorzystanie siły nacisku do wywarcia wpływu na dostawcę w celu zapobiegania szkodom lub ich minimalizowania

Przedsiębiorstwo może wykorzystać swoją siłę nacisku, by wpłynąć na dostawcę w celu zapobiegania szkodom lub ich minimalizowania. Za siłę nacisku uznaje się zdolność przedsiębiorstwa do doprowadzenia do zmian niewłaściwych, nieuczciwych praktyk podmiotu, który spowodował szkody. Przedsiębiorstwo może wykorzystać swoją siłę nacisku, aby zachęcić dostawcę do wdrożenia planu działań naprawczych.

W sektorze odzieżowym i obuwniczym przedsiębiorstwa często wywierają nacisk na swoich bezpośrednich dostawców. Np. marka (przedsiębiorstwo będące właścicielem marki) często ma zdolność wywierania nacisku na producenta odzieży, a ten z kolei na pracowników przędzalni i tkaczy. Na to, jak duża jest ta siła nacisku wpływ mają różne czynniki, m.in. to, jaką część zamówień dostawcy stanowią zamówienia od danego przedsiębiorstwa; czy przedsiębiorstwo zamawia bezpośrednio u dostawcy, czy przez pośrednika, i czy umowy zaopatrzeniowe są krótko-, czy długoterminowe. Środkiem nacisku może być także renoma przedsiębiorstwa i szkoda dla renomy dostawcy w przypadku wycofania przez przedsiębiorstwo zamówień. Siła nacisku przedsiębiorstw wzrasta, kiedy zobowiązuje się ono do kierowania zamówień do dostawców wykazujących się odpowiedzialnym prowadzeniem biznesu i się z tego zobowiązania wywiązuje.

Jeśli przedsiębiorstwo nie ma możliwości wywierania nacisku na dostawcę, powinno starać się zwiększyć siłę nacisku. Jednak w niektórych przypadkach przedsiębiorstwo nie będzie w stanie zrobić tego samodzielnie. Do przykładów należą następujące sytuacje:

- Przedsiębiorstwo jest znacząco mniejsze od dostawcy, a więc nie może zwiększyć zamówień w stopniu, w jakim wpłynęłoby to na decyzje dostawcy.

- Przedsiębiorstwo jest oddalone od dostawcy o wiele poziomów w łańcuchu dostaw, więc nie ma na niego żadnej bezpośredniej biznesowej formy nacisku. Np. pojedynczy producent odzieży raczej nie będzie miał wpływu na hodowcę bawełny.

W powyższych przypadkach zachęca się przedsiębiorstwa do łączenia swojego oddziaływania na dostawców i tworzenie wspólnej siły nacisku. Np. grupa przedsiębiorstw składająca zamówienia u tego samego dostawcy może wykorzystać łączną siłę nacisku, by zachęcić dostawcę do zapobiegania szkodom. Przedsiębiorstwa mogą łączyć siły nacisku, ustalając wspólne terminy działań naprawczych we współpracy ze wspólnymi dostawcami. Przedsiębiorstwa mogą także zdecydować się wspólnie opublikować oceny dostawcy, plany działań naprawczych i postępy w realizacji tych planów, co także może zwiększyć siłę nacisku. Sektor może też działać na szerszą, ogólnosektorową skalę na szczeblu globalnym lub regionalnym, aby wywierać nacisk na dostawców, którzy są więksi od poszczególnych przedsiębiorstw, a także na dostawców działających we wspólnych „wąskich gardłach" w łańcuchu sektora. Np. sektor może wspólnie zmobilizować siłę nacisku, by wywrzeć presję na globalne koncerny prowadzące obrót towarami giełdowymi, w celu podjęcia kroków wobec zagrożeń związanych z produkcją surowców.

3.2.4. Wspieranie dostawcy w zapobieganiu i minimalizowaniu szkód

Zachęca się przedsiębiorstwo do wspierania dostawców w zapobieganiu lub minimalizowaniu negatywnych skutków, jeśli jest to możliwe. Wsparcie może przybierać różne formy, na przykład:

- Nawiązanie współpracy z dostawcami w celu opracowania planów działań naprawczych zorientowanych na wyniki.

- Zapewnienie wskazówek technicznych – np. w formie szkoleń, modernizacji systemów zarządzania itd.

- Ułatwienie dostawcom uczestnictwa w szerszych inicjatywach sektorowych lub regionalnych w celu zapobiegania szkodom.

- Ułatwienie nawiązywania kontaktów z lokalnymi usługodawcami.
- Ułatwienie dostępu do finansowania, np. poprzez finansowanie bezpośrednie, niskooprocentowane kredyty, gwarancje dalszych zamówień i pomoc w uzyskaniu finansowania.

3.2.5. Wycofanie się ze współpracy z dostawcą

Jedną z opcji jest odpowiedzialne wycofanie się ze współpracy. Przedsiębiorstwa mogą to zrobić:

- po nieudanych próbach zapobiegania lub minimalizowania szkód wyżej wymienionymi środkami, np. kiedy dostawcy nie podjęli działań naprawczych w uzgodnionych ramach czasowych;
- kiedy przedsiębiorstwo uznaje zapobieganie lub minimalizowanie szkód za niewykonalne;
- kiedy przedsiębiorstwo zidentyfikowało poważne szkody. Np. w związku z zagrożeniami bezpieczeństwa i higieny pracy, kiedy rozpoznano bezpośrednie, krytyczne niebezpieczeństwo, przedsiębiorstwo powinno dopilnować, by w zagrożonym zakładzie produkcyjnym nie odbywała się produkcja, dopóki nie zostaną podjęte adekwatne środki zaradcze wobec tego niebezpieczeństwa.

Jeśli przedsiębiorstwo dostrzega potrzebę wycofania się ze współpracy, powinno zrobić to w sposób odpowiedzialny. A w szczególności powinno:

- przestrzegać praw krajowych, międzynarodowych standardów pracy oraz warunków umów zbiorowych
- przedstawić szczegółowe informacje uzasadniające tę decyzję biznesową kierownictwu oraz związkowi zawodowemu, jeśli taki istnieje
- powiadomić dostawcę o zakończeniu relacji biznesowej z wystarczającym wyprzedzeniem.

3.2.6. Zaangażowanie administracji rządowej

Obowiązkiem rządu jest ochrona obywateli przed nadużyciami ze strony osób trzecich, w tym przedsiębiorstw, poprzez regulacje, decyzje polityczne, dochodzenie i egzekwowanie przepisów. W sytuacjach, kiedy rząd nie spełnia swojego obowiązku ochrony i nie da się skutecznie lub w sposób zrównoważony zarządzać ryzykiem poprzez samą współpracę z dostawcą, przedsiębiorstwa mogą wykorzystać swoją siłę nacisku do wywarcia presji na rząd (lokalny lub krajowy), by zachęcić go do doprowadzenia do zmian. Do przykładów ryzyka sektorowego, które może wymagać zaangażowania administracji rządowej w celu skutecznego zapobiegania lub minimalizowania szkód, należą płace niewystarczające na zaspokojenie potrzeb pracowników i ich rodzin, praca dzieci, praca przymusowa, dyskryminacja oraz niedobór i zanieczyszczenie wody. Ustalając, czy wywrzeć nacisk na rządy w celu minimalizowania ryzyka, przedsiębiorstwa powinny wziąć pod uwagę następujące kwestie:

- Czy negatywne skutki mają charakter systemowy w danym kraju lub regionie?
- Czy negatywne skutki można zminimalizować dzięki lepszym regulacjom lub kontrolom rządowym?
- Czy zostały ratyfikowane międzynarodowe standardy (np. fundamentalne lub inne konwencje MOP)?
- Czy rząd wykazuje wolę polityczną ustanowienia kontroli nad negatywnymi skutkami?
- Czy przedsiębiorstwo ma siłę nacisku umożliwiającą wywarcie presji na rząd, czy to samodzielnie, czy we współpracy z innymi firmami i interesariuszami?

- Czy rząd uczestniczy w jakiejś inicjatywie lub forum (np. międzyrządowych lub wielostronnych), gdzie można poruszyć te kwestie i być może także znaleźć ich rozwiązania?

Do zaangażowania administracji rządowej można zastosować różne środki, takie jak listy otwarte do rządu, dzielenie się informacjami, zaangażowanie poprzez inicjatywy wielostronne, uczestnictwo w dialogu itd. Takie działania często zajmują wiele czasu, zanim przedsiębiorstwo dostrzeże wymierne rezultaty, takie jak zmiany w przepisach czy lepsze ich egzekwowanie. Chociaż zachęca się przedsiębiorstwa do nawiązywania takiej współpracy z administracją rządową, nadal oczekuje się od nich wyjaśnienia, w jaki sposób zapobiegają powiązaniu swojej działalności z negatywnymi skutkami. W większości przypadków będzie to oznaczać podejmowanie kroków w celu zapobiegania lub minimalizowania szkód w średniej perspektywie – np. we współpracy z dostawcami przedsiębiorstwa – dopóki rząd nie przyjmie na siebie odpowiedzialności. Jednak w przypadku poważnych szkód przedsiębiorstwa powinny zawiesić zamówienia, dopóki szkodom nie będzie się zapobiegać.

Tabela 7.
Czynniki mogące mieć wpływ na charakter i zakres procesu należytej staranności w związku z zapobieganiem i minimalizowaniem szkód w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa

Kontekst	Rekomendacje
Małe i średnie przedsiębiorstwa	Małe i średnie przedsiębiorstwa, tak jak wszystkie, mają obowiązek przeprowadzenia analizy należytej staranności. Jednak w przeciwieństwie do dużych przedsiębiorstw, małe i średnie przedsiębiorstwa mają ograniczone zasoby na wspieranie swoich dostawców we wdrażaniu planów działań naprawczych i może brakować im siły nacisku na dostawców. Mimo to przed małymi i średnimi przedsiębiorstwami stoi szereg możliwości. Np. mogą skupić się głównie na procesie wstępnej kwalifikacji dostawców, tak by mniej zasobów było potrzebnych do zapobiegania szkodom, kiedy już wybiorą dostawcę. Z czasem małe i średnie przedsiębiorstwa mogą także skonsolidować liczbę dostawców, z którymi współpracują.
Zaopatrzenie pośrednie	Informacje o współpracy z pośrednikami – zob. ramka 5.
Siła nacisku	Siła nacisku przedsiębiorstwa na dostawców będzie mieć wpływ na stosowane przez przedsiębiorstwo podejście. Zob. ramka 6.
Poważne szkody	Im poważniejsze negatywne skutki, tym szybciej przedsiębiorstwo będzie musiało stwierdzić wymagane zmiany u dostawcy, zanim podejmie decyzję, czy zakończyć relację biznesową. (Wytyczne ONZ, Zasada 19, Komentarz)
Zdolność dostawcy do wdrożenia planu działań naprawczych	Przedsiębiorstwo i dostawca powinni rozważyć koszt i zasoby konieczne do skutecznego zapobiegania przyszłym szkodom lub ich minimalizowania. Jeśli dostawca nie ma zasobów, by w wystarczającym stopniu zapobiegać szkodom lub je minimalizować, przedsiębiorstwo powinno zastanowić się, czy będzie finansowało te działania. Jeśli nie ma dostępnych funduszy, przedsiębiorstwo powinno wziąć pod uwagę dotkliwość szkód i to, czy kontynuować relację z dostawcą. Dopóki jednak szkody trwają i przedsiębiorstwo pozostaje w tej relacji, powinno być w stanie zademonstrować własne nieustające starania w kierunku zminimalizowania szkód, a także być gotowe na zaakceptowanie konsekwencji – finansowych, prawnych lub dla swojej renomy – kontynuowania współpracy.

Ramka 6.

Charakter procesu należytej staranności w świetle siły nacisku

Wszystkie przedsiębiorstwa mają obowiązek przeprowadzenia analizy należytej staranności, bez względu na wielkość swojej siły nacisku na dostawców. Jednak konkretne kroki, jakie przedsiębiorstwo może podjąć w celu wdrażania procesu należytej staranności, mogą być różne w zależności od jego siły nacisku.

Siła nacisku przedsiębiorstwa na dostawcę

	Wysoka	**Średnia-niska**	**Niska-żadna**
Przykłady	Przedsiębiorstwo: • ma bezpośrednią kontrolę nad relacją biznesową (np. częściową własność) • ma długofalową relację biznesową z dostawcą • jego zamówienia stanowią istotną część produkcji dostawcy	Przedsiębiorstwo: • nie ma bezpośredniego kontraktu z dostawcą • ma krótkoterminową relację biznesową z dostawcą • jego zamówienia nie stanowią istotnej części produkcji dostawcy	Dostawca jest oddalony od własnej działalności przedsiębiorstwa (np. dostawcy z wcześniejszych etapów łańcucha dostaw, dalej niż rząd II)
Proces należytej staranności	**Zapobieganie i minimalizowanie** Przedsiębiorstwa mogą: • wpisać do kontraktów oczekiwania co do odpowiedzialnego prowadzenia biznesu; • wykorzystać siłę nacisku w relacjach biznesowych do zapobiegania i minimalizowania szkód; • wspierać szkolenia i budowanie potencjału, modernizację zakładów i wzmacnianie systemów zarządzania, według potrzeb; • wykorzystać siłę nacisku na rząd, jeśli to możliwe, by zaradzić ryzyku systemowemu; • nawiązywać współpracę w celu zapobiegania i minimalizowania szkód na szczeblu sektorowym, tam, gdzie to wykonalne i skuteczne; • działać na rzecz stałej poprawy w powyższych kwestiach i zdawać sprawę z postępów.	**Zapobieganie i minimalizowanie** Przedsiębiorstwa mogą: • zwiększyć siłę nacisku na dostawców i w innych relacjach iznesowych; • w przypadku zaopatrzenia pośredniego, wpisywać oczekiwania co do procesu należytej staranności do kontraktów (np. z pośrednikami); sprawdzać wtedy, czy pośrednicy przeprowadzają proces należytej staranności; • wspierać szkolenia i budowanie potencjału, modernizację zakładów i wzmacnianie systemów zarządzania, według potrzeb; • nawiązywać współpracę w celu zapobiegania i minimalizowania szkód, jeśli siła nacisku jest niewystarczająca; • wykorzystywać siłę nacisku na rząd, jeśli to możliwe, by zaradzić ryzyku systemowemu; • działać na rzecz stałej poprawy w powyższych kwestiach i zdawać sprawę z postępów; • wziąć pod uwagę rozwiązanie współpracy z dostawcą.	**Zapobieganie i minimalizowanie** Przedsiębiorstwa mogą: • wykorzystać siłę nacisku na „wąskie gardła" w łańcuchu dostaw, aby zachęcić je do przeprowadzenia procesu należytej staranności dotyczącego dostawców z wcześniejszych etapów łańcucha; • wprowadzić identyfikowalność; • działać na rzecz stałej poprawy i zdawać sprawę z postępów; • wziąć pod uwagę rozwiązanie współpracy z dostawcą.

4. Monitorowanie

Oczekiwania wynikające z Wytycznych OECD

Według Wytycznych OECD przedsiębiorstwa powinny określić sposób działania w sytuacji wystąpienia niekorzystnych skutków (Wytyczne OECD, II (Zasady ogólne), pkt A pkt 10). Oznacza to zarówno zagwarantowanie skuteczności podjętych kroków, jak i informowanie, jakie kroki przedsiębiorstwo podjęło i dlaczego.

4.1 Weryfikacja, monitorowanie i walidacja postępów w zakresie należytej staranności oraz jej skuteczności we własnej działalności przedsiębiorstwa

Przedsiębiorstwo powinno starać się upewnić – w stopniu, w jakim jest to możliwe i zasadne – że działania, które podjęło lub podejmuje, zapobiegają i minimalizują szkody w jego własnej działalności[24].

Przedsiębiorstwo powinno:

- weryfikować wewnętrznie, że przeprowadziło działania, do których się zobowiązało (np. w ramach planu działań naprawczych) w uzgodnionym okresie;
- monitorować wskaźniki jakościowe i/lub ilościowe, by śledzić postępy w realizacji celów.
  - Wskaźniki mogą być bezpośrednie (np. odsetek pracowników migrujących, którym skonfiskowano paszporty; ilość zużytej wody; liczba przepracowanych godzin) lub pośrednie (np. odsetek pracowników migrujących, którzy rozumieją swoje prawa).

WAŻNE TERMINY

Weryfikacja – potwierdzenie, że wymagania zostały spełnione. „Wymaganiami" mogą być uzgodnione działania w ramach planu działań naprawczych i/lub przepisy prawne. Np. inspektor budowlany może zweryfikować, że wyjścia pożarowe są zgodne z przepisami bezpieczeństwa pożarowego.

Monitorowanie – śledzenie na bieżąco sytuacji w terenie w związku z określonymi zagrożeniami oraz pomiar i śledzenie wskaźników pomyślnych rozwiązań. Wskaźniki mogą być bezpośrednie lub pośrednie. Monitorowanie na ogół daje pełniejszy obraz sytuacji na poziomie miejsca pracy niż jednorazowa ocena.

Walidacja – ustalenie, czy działania podjęte w celu zapobiegania szkodom są rzeczywiście skuteczne. W walidacji wykorzystuje się dane z weryfikacji i monitorowania. Np. przedsiębiorstwo może chcieć potwierdzić, czy aktualne szkolenia pracowników zapobiegają molestowaniu seksualnemu na dłuższą metę.

- Chociaż dane wyjściowe, np. liczba przeszkolonych osób, mogą być najprostszym wskaźnikiem do monitorowania, zachęca się także przedsiębiorstwa do monitorowania: poziomu wiedzy pracowników (np. czy kierownik zasobów ludzkich wie, jak obliczać płace), postaw (np. czy pracownik ma poczucie, że mechanizmy składania skarg są zasadne i dostępne), warunków w miejscu pracy (np. dostępność wody pitnej) i wdrażania systemów (np. polityki, wstępnej kwalifikacji dostawców) w celu uzyskania pełniejszego obrazu skuteczności zapobiegania szkodom.

- Zachęca się także przedsiębiorstwo do monitorowania sygnałów ostrzegawczych, które mogą wskazywać na podwyższone ryzyko szkód (np. zmiany w zamówieniach w szczycie sezonu).

- Pracownicy powinni odgrywać integralną rolę w monitorowaniu postępów w realizacji celów. Dotyczy to szczególnie negatywnych skutków w zakresie praw człowieka i praw pracowniczych, ale często jest istotne także w przypadku szkód w środowisku i zagrożeń dotyczących etyki biznesowej.

- Należy korzystać ze wszystkich znanych informacji, w tym danych z bieżącego monitoringu, wewnętrznych ocen okresowych, problemów zgłaszanych poprzez mechanizmy składania skarg itd., w celu walidacji mającej potwierdzić, że kroki podejmowane przez przedsiębiorstwo zapobiegają i minimalizują szkody[25].

Przedsiębiorstwo może przeprowadzić wszystkie powyższe działania wewnętrznie. Jednak zachęca się przedsiębiorstwo do szukania zewnętrznego wsparcia w walidacji zapobiegania szkodom, kiedy:

- negatywne skutki mogą powodować poważne szkody, jeśli nie będzie się im odpowiednio zapobiegać (np. praca z niebezpiecznymi chemikaliami i ich usuwanie, bezpieczeństwo pożarowe, elektryczne i budowlane itd.);

- środki zapobiegawcze wymagają specjalistycznej wiedzy fachowej, niedostępnej wewnątrz przedsiębiorstwa.

Przedsiębiorstwo może zdecydować się na publiczne informowanie o swoich postępach w realizacji planów działań naprawczych.

Ponadto zachęca się przedsiębiorstwa do monitorowania skuteczności procesów umożliwiających działania zaradcze (np. mechanizmy składania skarg na poziomie operacyjnym). Więcej informacji o tych procesach – zob. część I, rozdz. 6. „Zapewnienie działań zaradczych lub współpraca w tym, zakresie w stosownych przypadkach".

Reagowanie na stwierdzenie negatywnych skutków

Jeśli nie udało się skutecznie zapobiec negatywnym skutkom ani ich zminimalizować, przedsiębiorstwo powinno starać się zrozumieć, dlaczego tak się stało. Powodów może być wiele, m.in.: środki podjęte w celu zapobieżenia szkodom nie były skuteczne same w sobie, nie zapewniono wystarczająco dużo czasu, by zaistniały postępy, lub przyznano niewystarczające zasoby na realizację planu działań naprawczych. Przedsiębiorstwo powinno uaktualnić i wdrożyć swój plan działań naprawczych. Jeśli przedsiębiorstwo nie jest w stanie ustalić, dlaczego nie zapobieżono szkodom lub ich nie zminimalizowano, powinno poszukać zewnętrznego doradztwa.

25 Zob. Wytyczne ONZ, Zasada 20.

4.2 Weryfikacja, monitorowanie i walidacja postępów w zakresie należytej staranności oraz jej skuteczności w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa

Przedsiębiorstwa powinny monitorować i oceniać swoje postępy oraz postępy dostawców. Przedsiębiorstwa powinny także oceniać, czy podejmowane przez nie działania są skuteczne w zapobieganiu lub minimalizowaniu szkód.

Przeciążenie audytami jest wyzwaniem w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym. Jednocześnie jakaś forma walidacji jest konieczna, by dać przedsiębiorstwu potwierdzenie, że zapobiega ono szkodom w swoim łańcuchu dostaw. Przedsiębiorstwa powinny więc dążyć do znalezienia równowagi między ocenianiem dostawców a wspieraniem stałego bieżącego monitorowania. Przedsiębiorstwa mogą trzymać się ogólnej zasady, że im poważniejsze negatywne skutki, tym wyższy będzie potrzebny przedsiębiorstwu poziom pewności, że zapobieżono lub zapobiega się szkodom. Poniżej przedstawiono wskazówki dotyczące poziomu potwierdzenia – weryfikacji, monitorowania lub walidacji – który należy stosować w różnych sytuacjach.

- Czas przeprowadzenia weryfikacji, monitorowania lub walidacji powinien odpowiadać dotkliwości i charakterowi szkód. Przedsiębiorstwa powinny także uwzględnić długość czasu niezbędną do wdrożenia planów działań naprawczych.

- Jak wyżej (4.1), jeśli istnieją międzynarodowe lub krajowe standardy dotyczące sposobów zapobiegania lub minimalizowania szkód, zweryfikowanie, że takie standardy są przestrzegane, wystarczy, by przyjąć, że zapobieżono szkodom[26].

- Zawsze, gdy to możliwe, przedsiębiorstwo powinno monitorować wskaźniki – bezpośrednie lub pośrednie – aby potwierdzić zapobieganie szkodom. Jeśli ryzyko szkód dotyczy więcej niż jednego sektora w danym regionie, zachęca się przedsiębiorstwo do koordynacji i współpracy międzysektorowej w celu zharmonizowania śledzonych wskaźników. Dzielenie się danymi zapewni podmiotom działającym w regionie pełniejszy obraz sytuacji, a więc umożliwi przedsiębiorstwu dokładniejsze ukierunkowanie środków zapobiegawczych.

- Bieżący monitoring powinien obejmować informacje od pracowników lub ich przedstawicieli. Dotyczy to zwłaszcza negatywnych skutków w zakresie praw pracowniczych i praw człowieka, ale także zagrożeń dla środowiska i etyki biznesowej.

- Jeśli w drodze monitoringu przedsiębiorstwo stwierdzi, że nie zaradza się szkodom, powinno w pierwszej kolejności zweryfikować, czy w ogóle podjęto działania w tym zakresie.

- Jak wyżej (4.1), zachęca się przedsiębiorstwo do zaangażowania zewnętrznych ekspertów w celu zweryfikowania, czy zastosowano działania naprawcze lub potwierdzenia, że zapobieżono szkodom, kiedy:

  - negatywne skutki mogą powodować poważne szkody, jeśli nie będzie się im odpowiednio zapobiegać (np. praca z niebezpiecznymi chemikaliami i ich usuwanie, bezpieczeństwo pożarowe, elektryczne i budowlane itd.);

  - środki zapobiegawcze wymagają specjalistycznej wiedzy fachowej, niedostępnej wewnątrz przedsiębiorstwa.

Jeśli przedsiębiorstwo powierza dostawcom ze środka łańcucha dostaw, działającym w „wąskich gardłach", przeprowadzenie analizy należytej staranności dotyczącej ryzyka poważnych szkód na wcześniejszych etapach łańcucha, zachęca się przedsiębiorstwo do przeprowadzenia audytu, by sprawdzić zgodność praktyk należytej staranności tych dostawców środka z niniejszymi Wytycznymi. Zachęca się przedsiębiorstwa do współpracy na szczeblu sektora w zakresie punktów kontrolnych takiego audytu.

26 Wybór standardów międzynarodowych – zob. moduły w części II dotyczące ryzyka sektorowego.

Współpraca

Zachęca się przedsiębiorstwa do wspierania uznawania weryfikacji, monitorowania i walidacji, o ile oceny spełniają wysokie standardy. Zachęca się także przedsiębiorstwa do współpracy w zakresie weryfikacji, monitorowania i walidacji dostawców, kiedy zaopatrują się w tym samym regionie i bazie dostawców, w stopniu, w jakim jest to możliwe.

W przypadku współpracy w celu przeprowadzenia procesu należytej staranności (np. poprzez stowarzyszenie branżowe lub inicjatywę wielostronną), taka wspólna inicjatywa powinna dopilnować, by jej procesy należytej staranności oraz ich wyniki zostały sprawdzone pod kątem zgodności z niniejszymi Wytycznymi.

Czynniki mogące mieć wpływ na charakter procesu należytej staranności

Kontekst – wielu dostawców wysokiego ryzyka

Rekomendacje – jeśli przedsiębiorstwo identyfikuje ryzyko u wielu dostawców (np. podczas oceny dostawców), powinno priorytetowo potraktować dalsze działania sprawdzające lub uzupełniające z tymi dostawcami – czy będzie to weryfikacja, monitorowanie, czy walidacja – u których ryzyko szkód jest najpoważniejsze.

5. Informowanie

Oczekiwania wynikające z Wytycznych OECD	
Oprócz ogólnych zaleceń w tym rozdziale, przedsiębiorstwa powinny zastosować się do konkretnych rekomendacji dotyczących jawności i informowania w poszczególnych rozdziałach Wytycznych OECD. Zachęca się przedsiębiorstwa do podawania dodatkowych informacji, takich jak: **a.** deklaracje wartości i odpowiedzialnego postępowania przeznaczone do wiadomości publicznej, w tym, w zależności od związku z działalnością przedsiębiorstwa, informacje o jego polityce dotyczącej kwestii objętych Wytycznymi; **b.** zasady polityki i kodeksy postępowania przestrzegane przez przedsiębiorstwo, data ich przyjęcia oraz państwa i podmioty, do których takie deklaracje się odnoszą;	**c.** wywiązywanie się przedsiębiorstwa z tych deklaracji i kodeksów; **d.** informacje o wewnętrznych audytach, systemach zarządzania ryzykiem i zgodności z przepisami prawa; **e.** informacje o relacjach z pracownikami i innymi interesariuszami. Zachęca się przedsiębiorstwa do przeprowadzenia analizy należytej staranności pod kątem praw człowieka. Proces ten obejmuje ocenę rzeczywistych i potencjalnych szkód w zakresie praw człowieka, udostępnianie i reagowanie na wyniki tej analizy, śledzenie reakcji oraz informowanie o sposobach zaradzenia szkodom. *Źródło:* Wytyczne OECD, III (Ujawnianie informacji) oraz IV (Prawa człowieka), pkt 45.

5.1 Publiczne informowanie o procesie należytej staranności przedsiębiorstwa, w tym o sposobach zaradzenia potencjalnym i rzeczywistym szkodom

Treść

Przedsiębiorstwo powinno informować publicznie o następujących kwestiach:[27]

- Polityka przedsiębiorstwa w zakresie odpowiedzialnego prowadzenia biznesu. Przedsiębiorstwo powinno też informować o wszelkich dodatkowych deklaracjach wartości, pod którymi się podpisuje (np. poprzez udział w inicjatywach sektorowych, porozumieniach ze związkami zawodowymi lub inicjatywach wielostronnych).
- Systemy zarządzania analizą należytej staranności przedsiębiorstwa, w tym sposób włączenia należytej staranności do procesów decyzyjnych i systemów zarządzania informacjami w celu jej wspierania.

27 Przedsiębiorstwa powinny informować, należycie dbając o zachowanie tajemnicy handlowej i inne kwestie konkurencyjności. Więcej informacji – zob. ramka 1.

- Najistotniejsze rodzaje ryzyka szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw. Przedsiębiorstwa powinny także wyjaśnić swoje procesy oceny tego ryzyka. Jeśli przedsiębiorstwo potraktowało pewne rodzaje ryzyka szkód priorytetowo, powinno to uzasadnić.

- Elementy składowe planu przedsiębiorstwa w zakresie zapobiegania lub minimalizowania szkód we własnej działalności i w swoim łańcuchu dostaw oraz skuteczność tych środków[28].

- Jeśli dotyczy, zamiar przedsiębiorstwa zaangażowania się w daną politykę oraz rezultat samego zaangażowania.

- Systemy przedsiębiorstwa mające zapewnić dostęp do środków zaradczych w jego własnej działalności i w jego łańcuchu dostaw. Przedsiębiorstwa mogą także zdecydować się ujawnić wytaczane przeciwko nim zarzuty oraz sposoby ich rozwiązania.

- Sposoby istotnego angażowania interesariuszy w dialog lub współpracę.

- Czy społeczeństwo angażuje się we współpracę z inicjatywą sektorową lub wielostronną w zakresie należytej staranności oraz to, w jakich konkretnych kwestiach z nią współpracuje (np. współpraca przy identyfikowaniu ryzyka, ocenie dostawców itd.).

Przedsiębiorstwo powinno podawać te informacje publicznie przynajmniej raz w roku. Informowanie może przyjąć różne formy. Zawsze jednak informacje należy przekazywać w sposób mający związek z tematem, dokładny, aktualny, jasny i przyjazny dla odbiorcy, a także umożliwić zakładanym odbiorcom dostęp do informacji. Zachęca się także przedsiębiorstwa do udostępniania informacji prostym językiem.

Coraz częściej przedsiębiorstwa – zwłaszcza te uczestniczące we wspólnych inicjatywach – decydują się ujawnić:

- listę swoich bezpośrednich dostawców

- wyniki oceny swoich dostawców

- plany działań naprawczych swoich dostawców

- wnoszone przeciwko nim skargi oraz sposób ich rozstrzygnięcia.

Oczekiwania dotyczące ujawniania informacji niefinansowych przewidziane prawem

Czasami przedsiębiorstwo musi także spełnić obowiązek ujawnienia informacji niefinansowych, przewidziany prawem. Np. coraz częściej pojawia się sprawozdawczość na temat odpowiedzialnego prowadzenia biznesu wymagana przepisami (np. dyrektywy 2014/95/UE o ujawnianiu informacji niefinansowych; brytyjskiej Ustawy o współczesnym niewolnictwie z 2016 r.; artykułu 173 francuskiej Ustawy o transformacji energetycznej i zielonym rozwoju).

Przypadki nieujawniania informacji

Mogą istnieć zasadne powody nieujawniania informacji – są nimi zwłaszcza potencjalne zagrożenia dla poszkodowanych interesariuszy lub pracowników (w tym te wynikające z ujawnienia osobistych informacji). W niektórych przypadkach, kiedy natychmiastowe przekazanie informacji może nie być właściwe, przedsiębiorstwo może być w stanie podać te informacje po pewnym czasie, np. po rozstrzygnięciu skargi lub zaradzeniu ryzyku.

28 Skuteczność procesu należytej staranności mierzy się stopniem, w którym udaje się zapobiec rzeczywistym lub potencjalnym szkodom i je minimalizować we własnej działalności przedsiębiorstwa oraz w jego łańcuchu dostaw.

Powodem nieujawniania informacji mogą być także względy tajemnicy handlowej. Więcej informacji – zob. ramka 1. Jeśli przedsiębiorstwo uznaje dzielenie się informacjami za trudne, może zapewnić potwierdzenie swoich działań innymi metodami, np. powierzając ocenę procesów należytej staranności przedsiębiorstwa i podanie wyników do wiadomości publicznej niezależnej stronie trzeciej lub odpowiedniej inicjatywie wspólnej.

5.2 Komunikacja z interesariuszami dotkniętymi negatywnymi skutkami

W związku z negatywnymi skutkami w zakresie praw człowieka, w Wytycznych ONZ czytamy: „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:

- powinien mieć formę i częstotliwość odpowiadające wadze negatywnego wpływu na prawa człowieka i być dostępny dla tych, do których jest skierowany;
- powinien dostarczać informacji wystarczających do tego, by ocenić, czy reakcja przedsiębiorstwa na konkretny negatywny wpływ na prawa człowieka jest adekwatna;
- nie powinien stwarzać zagrożenia dla stron dotkniętych tym oddziaływaniem, dla pracowników, nie powinien też grozić naruszeniem uzasadnionych wymogów tajemnicy handlowej[29]".

Jeśli chodzi o prawa pracownicze, przedsiębiorstwo powinno komunikować się ze swoimi pracownikami, związkami zawodowymi i organizacjami przedstawicielskimi wybranymi przez samych pracowników. Przedsiębiorstwo powinno angażować się z dialog z interesariuszami, aby zrozumieć, jakie informacje uznają oni za istotne.

Czynniki mogące mieć wpływ na charakter i zakres procesu należytej staranności

Wszystkie przedsiębiorstwa bez względu na wielkość, kontekst zaopatrzenia czy pozycję w łańcuchu dostaw powinny informować o swoich praktykach należytej staranności. Jednak zakres i charakter przekazywanych przez przedsiębiorstwo informacji będą proporcjonalne do ryzyka szkód w jego własnej działalności i w jego łańcuchu dostaw. Na przykład przedsiębiorstwo zaopatrujące się w krajach, w których ryzyko poważnych szkód w zakresie praw człowieka jest podwyższone, powinno przekazywać obszerniejsze informacje niż przedsiębiorstwo, które się w takich krajach nie zaopatruje.

29 Zob. Wytyczne ONZ, Zasada 21.

6. Zapewnienie działań zaradczych lub współpraca w tym zakresie w stosownych przypadkach

Oczekiwania wynikające z Wytycznych OECD

Jak cały czas podkreśla się w niniejszych Wytycznych, głównym celem przeprowadzania analizy należytej staranności jest uniknięcie szkód. Przedsiębiorstwa powinny jednak „zapewnić lub współpracować w zakresie zgodnych z prawem procesów mających na celu zaradzenie wystąpieniu negatywnego wpływu na poszanowanie praw człowieka w przypadkach, gdy przedsiębiorstwo zanotowało sytuację łamania lub przyczyniania się do łamania praw człowieka". (Wytyczne OECD, IV (Prawa człowieka), pkt 6)

Chociaż niektóre sytuacje wymagają współpracy z mechanizmami sądowniczymi lub państwowymi niesądowymi, koncepcje przedstawione w tym rozdziale należy stosować w duchu promowania odpowiedzialnego prowadzenia biznesu, wychodzącego poza zobowiązania prawne[30].

6.1 Stworzenie procesów umożliwiających działania zaradcze we własnej działalności przedsiębiorstwa

Wytyczne OECD stwierdzają, że przedsiębiorstwa powinny wprowadzić procesy umożliwiające zaradzenie negatywnym skutkom w zakresie praw człowieka. Zaleca się, by przedsiębiorstwa także utworzyły procesy umożliwiające zaradzenie negatywnym skutkom w zakresie praw pracowniczych i ochrony środowiska. Skutecznymi środkami zapewnienia takich procesów mogą być mechanizmy składania skarg na poziomie operacyjnym, spełniające podstawowe kryteria wiarygodności, dostępności, przewidywalności, równości, zgodności z Wytycznymi OECD i transparentności[31].

Ramka 7.
Rola państwa w zapewnieniu dostępu do skutecznych środków zaradczych

W ramach obowiązku ochrony obywateli przed naruszeniami praw człowieka związanymi z działalnością biznesową państwa muszą podjąć odpowiednie kroki, aby zapewnić, środkami sądowniczymi, administracyjnymi, ustawodawczymi lub innymi, że kiedy takie naruszenia wystąpią na ich terytorium i w ich jurysdykcji, dotknięte nimi osoby będą miały dostęp do skutecznych środków zaradczych[1]. Jeśli jednak przedsiębiorstwo decyduje się na działanie w krajach, w których państwo nie wypełnia swojego obowiązku ochrony obywateli, nie zwalnia to przedsiębiorstwa z obowiązku zapewnienia środków zaradczych.

1 Ani Wytyczne OECD, ani Wytyczne ONZ nie mają ustanawiać prawnych koncepcji dotyczących odpowiedzialności, także wśród przedsiębiorstw. Sądy krajowe będą stosować własne koncepcje i metody weryfikacji w rozważaniu odpowiedzialności za szkody oraz odpowiednich środków zaradczych.

30 Ani Wytyczne OECD, ani Wytyczne ONZ nie mają ustanawiać prawnych koncepcji dotyczących odpowiedzialności, także wśród przedsiębiorstw. Sądy krajowe będą stosować własne koncepcje i metody weryfikacji w rozważaniu odpowiedzialności za szkody oraz odpowiednich środków zaradczych.

31 Wytyczne OECD, IV (Praw człowieka), pkt 46.

Mechanizmy składania skarg na poziomie operacyjnym

Mechanizm składania skarg na poziomie operacyjnym to sformalizowana procedura, za pomocą której osoby lub grupy osób mogą zgłaszać problemy dotyczące negatywnego wpływu, jakie ma na nie przedsiębiorstwo – w tym także, ale nie tylko, na ich prawa człowieka – i szukać sposobów zaradzenia tym negatywnym skutkom. Takie mechanizmy składania skarg działają na poziomie przedsiębiorstwa lub zakładu produkcyjnego, więc często są pierwszym punktem dostępu dla pracownika lub członka społeczności, w którym ten może zgłosić problemy lub zastrzeżenia. Mechanizmy te nie tylko zapewniają pracownikom i członkom społeczności, których dotknęły szkody, proces umożliwiający ubieganie się o działania zaradcze, ale także działają jako system wczesnego ostrzegania i tym samym mogą zapobiec eskalacji problemów.

Mechanizmy składania skarg na poziomie operacyjnym mogą przybierać wiele form, m.in. wewnętrznych mechanizmów składania skarg przez pracowników, systemów dotyczących stosunków pracowniczych czy składania skarg przez osoby trzecie. We wszystkich przypadkach powinny zostać spełnione podstawowe kryteria wiarygodności, dostępności, przewidywalności, równości, zgodności z Wytycznymi OECD, transparentności i opierania się na dialogu oraz zaangażowaniu w szukanie uzgodnionych rozwiązań[32]. W tabeli 8 przedstawiono przykłady spełniania tych kryteriów w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym; jednak takie czynniki jak odbiorcy mechanizmu oraz kontekst mogą wpływać na konkretne procedury wdrożeniowe, więc przykłady te nie mają być ani normatywne, ani wyczerpujące.

Przedsiębiorstwa powinny ułatwiać dochodzenia w sprawach cywilnych lub karnych i badania naruszeń praw człowieka (ale w nie nie ingerować), a prawne klauzule odstąpienia uniemożliwiające dostęp do ścieżki sądowej ofiarom rażącego łamania praw człowieka nie powinny być stosowane w kontekście mechanizmów składania skarg w przedsiębiorstwie. Zachęca się przedsiębiorstwa do publikowania skarg i włączania wyciągniętych z nich wniosków do zasad polityki i systemów monitorowania. Zachęca się także przedsiębiorstwa do zapoznania się z obszernymi istniejącymi wskazówkami dotyczącymi tworzenia mechanizmów składania skarg na poziomie operacyjnym zgodnie z Wytycznymi OECD i Wytycznymi ONZ.

Tabela 8.
Podstawowe kryteria dla mechanizmów składania skarg na poziomie operacyjnym i ich przykładowe elementy

Kryteria	Przykładowe elementy
Wiarygodność Mechanizm wzbudza zaufanie grup interesariuszy, dla których jest przeznaczony oraz odpowiedzialnych za sprawiedliwe przeprowadzenie procesu rozpatrywania skarg	• Zapobiega się odwetowi wobec skarżących poprzez zagwarantowanie braku represji. • Interesariusze dotknięci negatywnymi skutkami biorą udział w projektowaniu mechanizmu. W sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym oznacza to udział w projektowaniu mechanizmu pracowników, związków zawodowych i organizacji przedstawicielskich wybranych przez samych pracowników. • Osoba służąca jako punkt dostępu do mechanizmu składania skarg jest godna zaufania, przeszkolona, ma wiedzę i jest przystępna w kontakcie bez względu na płeć, religię itp. osoby skarżącej. Jest to szczególnie ważne w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym, gdzie aż do 85% siły roboczej stanowią kobiety, zaś w wielu dziedzinach znaczną część pracowników stanowią krajowi i zagraniczni pracownicy migrujący. Pracownicy migrujący są szczególnie narażeni na groźby i represje. • Mechanizm może umożliwiać skarżącym zachowanie anonimowości, np. przez zaangażowanie przedstawicieli. Dotyczy to szczególnie sektora tekstylno-odzieżowego i obuwniczego, w którym ofiara może obawiać się represji (np. w przypadkach molestowania seksualnego). • Mechanizm zapewnia pewną formę rozszerzenia (tj. w przypadkach, w których skarżący nie są usatysfakcjonowani). Najwłaściwsze może być rozszerzenie na mechanizmy lokalne. Jeśli nie jest to skuteczne lub możliwe, rolę punktów rozszerzenia mogą odgrywać inicjatywy wielostronne lub Krajowe Punkty Kontaktowe dla Wytycznych OECD. Informacje o Krajowych Punktach Kontaktowych – zob. 6.2.

32 Wytyczne OECD, IV (Prawa człowieka), Komentarz, pkt 46.

Kryteria	Przykładowe elementy
Dostępność Mechanizm jest znany wszystkim grupom interesariuszy, dla których jest przeznaczony, i zapewnia odpowiednią pomoc osobom, których mogą dotyczyć szczególne przeszkody w dostępie do mechanizmu.	• Istnienie mechanizmu jest szeroko nagłośnione. • Formy zgłaszania skarg są jasne i proste. • Pomoc w składaniu skargi jest zapewniona lokalnie. • Brany jest pod uwagę poziom wykształcenia, zwłaszcza umiejętność czytania i pisania. Sektora tekstylno-odzieżowego i obuwniczego dotyczy to szczególnie tam, gdzie wysoki jest poziom analfabetyzmu. • Uwzględnia się bariery językowe. W sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym dotyczy do szczególnie sytuacji, kiedy zatrudniani są pracownicy migrujący lub kiedy pracownicy z grup mniejszościowych mówią innym językiem. • Zapewnionych jest kilka punktów dostępu do mechanizmu. Przedstawiciele przedsiębiorstwa nie są jedynym punktem kontaktowym, a skarżący mają do dyspozycji przynajmniej jeden niezależny punkt dostępu. Jeśli takim punktem jest związek zawodowy, proces jest otwarty także dla pracowników niebędących członkami związku lub zapewnione są dodatkowe punkty dostępu. Ma to szczególne znaczenie w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym, w którym istnieje duża nierównowaga sił między pracownikami a kierownictwem.
Przewidywalność Mechanizm zapewnia jasną, znaną procedurę, ze wskazaniem orientacyjnych ram czasowych dla każdego etapu, jasno określonymi rodzajami procesów, możliwymi rezultatami i sposobami monitorowania realizacji.	• Z góry ustalone są orientacyjne ramy czasowe. • Skarżący są informowani na bieżąco na każdym etapie procesu. • Każda skarga jest traktowana poważnie. • Ustalone zostają warunki wprowadzenia w życie uzgodnionych wyników.
Równość Mechanizm ma zapewnić poszkodowanym stronom dostęp do źródeł informacji, porad i wiedzy fachowej niezbędnych do udziału w procesie składania i rozpatrywania skarg na sprawiedliwych warunkach, jako strona poinformowana i traktowana z szacunkiem.	Mechanizm gwarantuje uczestniczącym w nim stronom dostęp do istotnych informacji i zwraca uwagę na jakąkolwiek nierównowagę między stronami w dostępie do informacji lub wiedzy fachowej. Ma to szczególne znaczenie w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym, w którym istnieje duża nierównowaga sił między pracownikami a kierownictwem.
Transparentność Informowanie na bieżąco stron postępowania w sprawie skargi o jego postępach i zapewnianie wystarczających informacji o wynikach działania mechanizmu w celu zbudowania zaufania co do jego skuteczności.	• Skarżący są informowani na bieżąco na każdym etapie procesu. • Każda skarga jest traktowana poważnie. • Uzgodnione zostają warunki wprowadzenia w życie uzgodnionych wyników.
Oparcie na dialogu	Mechanizm ma rozstrzygać skargi poprzez dialog między przedsiębiorstwem a poszkodowaną stroną lub jej przedstawicielami.

6.2 Zobowiązanie do rozpatrzenia skarg wniesionych za pośrednictwem wiarygodnych procesów i do zastosowania środków zaradczych

Oczekuje się od przedsiębiorstw zapewnienia lub współpracowania przy zapewnieniu działań mających zaradzić negatywnym skutkom, które przedsiębiorstwa spowodowały lub do których się przyczyniły[33].

Aby ułatwić ten proces w odniesieniu do łańcucha dostaw przedsiębiorstwa, zachęca się przedsiębiorstwo do zobowiązania się do rozpatrzenia skarg wniesionych w drodze wiarygodnych procesów oraz do zapewnienia środków zaradczych w przypadku skarg dotyczących szkód w łańcuchu dostaw, które przedsiębiorstwo spowodowało lub do których się przyczyniło. Skargi powinny być istotne, uzasadnione i zawierać stwierdzenie, że przedsiębiorstwo

33 Wytyczne OECD, IV (Prawa człowieka), pkt 6.

spowodowało negatywne skutki w swoim łańcuchu dostaw lub się do nich przyczyniło (w odróżnieniu od skarg dotyczących przypadków, w których przedsiębiorstwo jest powiązane ze szkodami w swoim łańcuchu dostaw).

„Wiarygodne procesy" to procesy, które:

- umożliwiają interesariuszom dotkniętym negatywnymi skutkami lub ich przedstawicielom wniesienie skargi przeciwko przedsiębiorstwu;
- nie podważają roli lokalnych mechanizmów składania skarg, w tym mechanizmów sądowych i niesądowych, ani roli związków zawodowych w rozstrzyganiu sporu pracowniczych; oraz
- są kierowane przez osoby cieszące się zaufaniem.

Poniżej przedstawiono przykłady pokazujące, jak przedsiębiorstwo może to realizować w praktyce:

- Utworzenie mechanizmu składania skarg w przedsiębiorstwie, za pomocą którego związki zawodowe, organizacje społeczeństwa obywatelskiego i poszkodowane strony mogą wnieść skargę na samo przedsiębiorstwo, dotyczącą jego działań w łańcuchu dostaw.
- Zaangażowanie się w inicjatywy wielostronne (np. jako członek), które zapewniają mechanizmy składania skarg w łańcuchu dostaw, lub zgoda na udział w mediacjach z inicjatywą wielostronną, która wniesie wiarygodną skargę przeciwko przedsiębiorstwu (więcej informacji o inicjatywach wielostronnych – zob. poniżej).
- Zawarcie porozumienia ze związkami zawodowymi, np. poprzez globalne umowy ramowe, w celu utworzenia procesu, za pomocą którego związki zawodowe mogą wnosić skargi do przedsiębiorstwa dotyczące szkód w jego łańcuchu dostaw, które przedsiębiorstwo spowodowało lub do których się przyczyniło; celem tych skarg jest zapewnienie przez przedsiębiorstwo środków zaradczych.
- Zgoda na udział w mediacjach z Krajowymi Punktami Kontaktowymi OECD (KPK), kiedy KPK ustalił, że problem podlega bona fide procedurom z Wytycznych OECD; więcej informacji – zob. poniżej.

Ramka 8.

Rozróżnienie pomiędzy systemami wczesnego ostrzegania a procesami umożliwiającymi działania zaradcze

Istotne jest rozróżnienie między systemami wczesnego ostrzegania a procesami umożliwiającymi działania zaradcze.

- Celem systemu wczesnego ostrzegania jest zidentyfikowanie ryzyka (lub zaistniałych szkód) we własnej działalności przedsiębiorstwa lub jego łańcuchu dostaw. Np. przedsiębiorstwo może założyć telefon zaufania dla pracowników, by umożliwić im zgłaszanie zastrzeżeń co do bezpieczeństwa budynków.
- Celem procesu umożliwiającego działania zaradcze jest zapewnienie takich działań poszkodowanym osobom. Np. pracownik może wnieść skargę na kierownictwo za niesprawiedliwe zwolnienie. Pracownik i przedsiębiorstwo spotykają się, by ustalić adekwatny środek zaradczy (np. przywrócenie do pracy, odszkodowanie itd.).

Pojedynczy system – taki jak mechanizm składania skarg – może zarówno funkcjonować jako system wczesnego ostrzegania, jak i zapewniać procesy umożliwiające działania zaradcze. Ustalając, czy dany system ma tylko pierwszą z tych funkcji, czy obie, przedsiębiorstwo powinno wziąć pod uwagę, czy system umożliwia spotkanie strony poszkodowanej ze stroną, która spowodowała szkodę lub się do niej przyczyniła, w celu zapewnienia środka zaradczego.

Mediacja

Rolą mediacji jest pomóc przedsiębiorstwu i interesariuszowi w rozstrzygnięciu sporu. Mediator odgrywa czynną, ale neutralną rolę w pomaganiu stronom w zidentyfikowaniu i ocenie możliwości rozwiązania problemu i dojścia do porozumienia. Mediację można uruchomić doraźnie, np. kiedy obie strony o nią proszą, lub może ona służyć jako forma rozszerzania mechanizmu składania i rozpatrywania skarg, kiedy strony nie mogą dojść do porozumienia lub kiedy skarżący nie są usatysfakcjonowani uzyskanym rozwiązaniem. Mediacja powinna być wzajemnie akceptowana przez obie strony, wiarygodna, niezależna i poufna. Istotne jest, by członkowie organów, którym powierzono takie funkcje, byli bezstronni i jako tacy postrzegani.

Wielostronne mechanizmy składania skarg

Przedsiębiorstwo może nawiązać współpracę z wielostronnymi mechanizmami składania skarg, aby w ten sposób spełnić swój obowiązek rozpatrzenia skarg o spowodowanie lub przyczynienie się do szkód w swoim łańcuchu dostaw oraz zapewnienia środków zaradczych.

W sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym coraz częściej powstają inicjatywy wielostronne, które tworzą mechanizmy składania skarg w łańcuchu dostaw. Często są to inicjatywy oparte na członkostwie, a członkami są przedsiębiorstwa, związki zawodowe i organizacje społeczeństwa obywatelskiego. Wielostronne mechanizmy składania skarg mogą oferować mediacje między interesariuszem, który wniósł skargę, a przedsiębiorstwem. Mechanizmy te także powinny spełniać kryteria wiarygodności, dostępności, równości, przewidywalności, transparentności i opierać się na dialogu.

Warto zauważyć, że niektóre inicjatywy wielostronne zapewniają systemy wczesnego ostrzegania. Podczas gdy takie systemy mogą być korzystne jako mechanizmy monitorowania, bo pozwalają zidentyfikować negatywne skutki w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa, nie należy ich mylić z mechanizmami składania skarg. Więcej informacji – zob. ramka 8.

Ramka 9.
Organizacja wielostronnych mechanizmów składania skarg

Organizacja wielostronnych mechanizmów składania skarg może ograniczyć możliwość spełnienia kryteriów wiarygodności, dostępności, przewidywalności, równości, transparentności i oparcia na dialogu. Przedsiębiorstwa i wielostronne mechanizmy składania skarg muszą mieć świadomość tych potencjalnych ograniczeń i w miarę możliwości je uwzględnić.

- Dostęp do mechanizmu składania skarg może być ograniczony w przypadkach, w których tylko interesariusze będący członkami inicjatywy wielostronnej mogą wnosić skargę przeciwko członkowi przedsiębiorstwu. Takie ograniczenia mogą istnieć w celu zagwarantowania, że inicjatywa ma wystarczające zasoby, by rozpatrywać skargi. Przedsiębiorstwa mogą uwzględnić to ograniczenie poprzez gotowość do zastosowania szeregu mechanizmów składnia skarg (lub rozpatrywania skarg z nich pochodzących).
- Dostępność może być ograniczona w przypadkach, w których skargę wnosić mogą tylko interesariusze bezpośrednio poszkodowani (tj. pracownicy, członkowie społeczności lokalnej itd.), a nie ich przedstawiciele. Poszkodowani interesariusze mogą być zbyt oddaleni od inicjatywy, by wiedzieć o istnieniu mechanizmu i umieć z niego korzystać. Pomóc w zwiększeniu dostępności mogą lokalne punkty dostępu.
- Skuteczność mechanizmu składania skarg może być ograniczona, jeśli jest on otwarty na wszystkich skarżących i skargi dotyczące dowolnego ryzyka, wnoszone przeciwko dowolnemu przedsiębiorstwu. Przy tak szerokim zakresie mechanizmu, ograniczone mogą być zasoby na przekazywanie informacji, nagłaśnianie istnienia mechanizmu i dalsze działania dotyczące zgłaszanych skarg.

Krajowe Punkty Kontaktowe do Wytycznych OECD

Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych mają wbudowany pozasądowy mechanizm składania skarg za pośrednictwem Krajowych Punktów Kontaktowych OECD (KPK). KPK są tworzone przez rządy państw wdrażających Deklarację OECD w sprawie inwestycji międzynarodowych i przedsiębiorstw wielonarodowych. Mają one za zadanie zwiększanie skuteczności wdrażania Wytycznych OECD poprzez:

- podejmowanie działań promocyjnych i obsługę zapytań;
- wkład w rozwiązywanie problemów powstających w związku z wdrażaniem Wytycznych OECD w szczególnych przypadkach[34].

Zgodnie z Decyzją Rady OECD w sprawie Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych każde państwo wdrażające Deklarację musi utworzyć KPK[35]. Wytyczne proceduralne do Wytycznych OECD stwierdzają, że KPK mają działać zgodnie z podstawowymi kryteriami jawności, dostępności, przejrzystości i odpowiedzialności. Ponadto „szczególne przypadki" powinny być rozpatrywane w sposób bezstronny, przewidywalny, z poszanowaniem zasady równości i zgodnie z Wytycznymi OECD. Każda osoba lub organizacja może zgłosić taki szczególny przypadek do KPK, wnosząc zawiadomienie o naruszeniu Wytycznych OECD przez przedsiębiorstwo, dotyczące działalności przedsiębiorstwa w dowolnym miejscu na świecie.

KPK muszą publikować końcowe oświadczenie po zakończeniu postępowania w takich szczególnych przypadkach. KPK mogą także przedstawić rekomendacje w oparciu o okoliczności sprawy i podjąć dalsze działania sprawdzające stosowanie się do tych rekomendacji. Praktyka przedstawiania rekomendacji może mieć wpływ na reputację przedsiębiorstw i zachęcać je do zaangażowania w ten proces[36].

6.3 Określenie odpowiedniej formy środków zaradczych

Środki zaradcze mogą przybierać różne formy. Istotne jest, by obok poglądu przedsiębiorstwa wziąć także pod uwagę to, jakie działania uznałyby za skuteczny środek zaradczy osoby poszkodowane. Takimi środkami mogą być przeprosiny, rehabilitacja, przywrócenie do pracy, zabezpieczenia mające zapewnić, że szkoda się nie powtórzy, rekompensata (finansowa lub inna) za szkodę, sankcje karne, zaprzestanie określonego działania lub rozwiązanie relacji lub inna forma działań zaradczych uzgodniona przez strony[37]. Poniżej – ogólne zasady określania odpowiedniej formy środków zaradczych:

- Środek zaradczy powinien mieć na celu przywrócenie poszkodowanej osoby lub osób do sytuacji, w której byłyby, gdyby szkoda nie zaistniała (jeśli to możliwe), i być proporcjonalny do istotności i skali danej szkody.
- Środek zaradczy powinien być zgodny z krajowym prawem i międzynarodowymi wytycznymi w tym zakresie, jeśli takie są dostępne; jeśli nie są, środek zaradczy musi być zgodny ze środkami zastosowanymi w podobnych sprawach.
- Przedsiębiorstwo powinno współpracować z poszkodowanymi interesariuszami w ustaleniu formy środków zaradczych.
- Przedsiębiorstwo powinno ocenić poziom satysfakcji osób, które wniosły skargę, z zastosowanego procesu i jego wyników.

34 „Szczególne przypadki" to termin stosowany w Wytycznych OECD do opisania problemów, które mogą pojawić się w praktyce przy wdrażaniu Wytycznych.

35 Decyzja Rady OECD w sprawie Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, z poprawkami z 2011 r.

36 Więcej informacji – zob. OECD (2016), *Implementing the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: The National Contact Points from 2000 to 2015*, OECD, Paryż.

37 Wysoki Komisarz Narodów Zjednoczonych do spraw Praw Człowieka (2012), *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide*, ONZ, Nowy Jork i Genewa.

Współpraca

Jeśli negatywne skutki spowodowało wiele różnych stron lub się do nich przyczyniło, przedsiębiorstwo powinno starać się współpracować z pozostałymi stronami. Taka współpraca nie zwalnia przedsiębiorstwa z odpowiedzialności: samo powinno zapewnić, umożliwić lub wspierać działania zaradcze, w stopniu odpowiadającym temu, w jakim przyczyniło się do szkód.

Część II.
Moduły dotyczące ryzyka sektorowego

Moduł 1. Praca dzieci

Moduł 2. Molestowanie seksualne oraz przemoc seksualna i uwarunkowana płcią w miejscu pracy

Moduł 3. Praca przymusowa

Moduł 4. Czas pracy

Moduł 5. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Moduł 6. Związki zawodowe i negocjacje zbiorowe

Moduł 7. Płace

Wstęp do modułów dotyczących ochrony środowiska

Moduł 8. Niebezpieczne substancje chemiczne

Moduł 9. Woda

Moduł 10. Emisje gazów cieplarnianych

Moduł 11. Przekupstwo i korupcja

Moduł 12. Odpowiedzialne zaopatrzenie u pracowników chałupniczych

Rekomendacje zawarte w tych modułach nie mają służyć za samodzielne wytyczne, należy je raczej traktować jako uzupełnienie „Zasadniczych wytycznych" z części I, mające zapewnić przedsiębiorstwom informacje o sposobach dostosowania ich metod analizy należytej staranności do konkretnych rodzajów ryzyka sektorowego. Ponadto moduły nie mają zapewniać wskazówek technicznych. Zachęca się przedsiębiorstwa do polegania na istniejących wskazówkach, jeśli są one zgodne z rekomendacjami w niniejszych modułach.

Moduł 1. Praca dzieci

Włączenie zasad odpowiedzialnego prowadzenia biznesu do polityki przedsiębiorstwa i jego systemów zarządzania

Polityka

Przyjmując zobowiązania polityczne dotyczące pracy dzieci, przedsiębiorstwo powinno wyrazić swoje zobowiązanie do nietolerowania pracy dzieci, na podstawie konwencji MOP nr 138 i 182, zarówno we własnej działalności, jak i u swoich dostawców. Przedsiębiorstwo powinno oświadczyć, że polityka dotycząca zakazu pracy dzieci obowiązuje w całym łańcuchu dostaw, w tym u dostawców surowców.

- Polityka w zakresie zakazu pracy dzieci powinna być zgodna z prawem krajowym i międzynarodowym oraz zawierać opisy rodzajów pracy uznawanych za niebezpieczne[38].
- W przypadkach, w których ustawodawstwo krajowe jest mniej rygorystyczne niż standardy międzynarodowe, przedsiębiorstwo powinno przestrzegać standardów międzynarodowych (np. dotyczących niebezpiecznej pracy dzieci, najgorszych form pracy dzieci i minimalnego wieku[39].
- Jeśli prawo krajowe ustanawia wyższe standardy niż konwencje międzynarodowe, przedsiębiorstwa powinny zdawać się na prawo krajowe.
- Wszystkie standardy powinny mieć zastosowanie na równi do dziewcząt i chłopców[40].

Identyfikowanie potencjalnych i rzeczywistych szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw

Określanie zakresu ryzyka

W tabeli 9 przedstawiono przykładowe czynniki ryzyka pracy dzieci oraz ich wagę dla sektora.

38 W wielu krajach niebezpieczna praca dzieci będzie zdefiniowana w ustawodawstwie krajowym lub poprzez dialog społeczny z udziałem organizacji pracowników i pracodawców oraz rządu. Jeśli lista niebezpiecznych działalności nie istnieje, zachęca się przedsiębiorstwo do konsultacji z MOP, personelem medycznym lub ekspertami bhp.

39 W państwach, w których prawo i przepisy krajowe stoją w sprzeczności z zasadami i standardami Wytycznych OECD, przedsiębiorstwa powinny szukać sposobów respektowania tych zasad i standardów w najpełniejszym stopniu nieoznaczającym łamania prawa krajowego. Jest bardzo mało prawdopodobne, by przedsiębiorstwa znalazły się w sytuacji wyboru między sprzecznymi wymaganiami, przestrzegając standardów wieku minimalnego wykraczających poza krajowe wymagania ustawowe.

40 Np. jeśli ustawodawstwo krajowe podaje niższy wiek minimalny niż standardy międzynarodowe, przedsiębiorstwa powinny przestrzegać międzynarodowych standardów wieku minimalnego. Jeśli prawo krajowe ustanawia wyższy wiek minimalny niż standardy międzynarodowe, przedsiębiorstwa powinny zdawać się w tym zakresie na prawo krajowe.

Tabela 9. **Czynniki ryzyka pracy dzieci w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym**

Czynniki ryzyka	Wyjaśnienie	Względy sektorowe
Rządowe Prawo danego kraju nie przystaje do standardów MOP dotyczących wieku minimalnego i najgorszych form pracy dzieci.	Rząd wskazuje swój zamiar przestrzegania standardów MOP w zakresie zakazu pracy dzieci, dostosowując prawo krajowe do konwencji MOP. To minimalne zapewnienie, że rząd zamierza chronić dzieci przed pracą.	Wciąż istnieją istotne luki w ramach prawnych i zdolności sił porządku publicznego do walki z pracą dzieci w wielu krajach produkujących i eksportujących odzież i obuwie.
Rządowe Rząd nie wprowadza w życie przepisów prawa zakazujących pracy dzieci	Ustawodawstwo dotyczące pracy dzieci jest skuteczne tylko w tej mierze, w jakiej zostanie wdrożone. Wskaźniki egzekwowania prawa dotyczącego pracy dzieci są może najistotniejsze w ustalaniu, czy w danej jurysdykcji istnieje wysokie ryzyko pracy dzieci. Pomocne mogą być także wskaźniki dotyczące zasobów przeznaczanych na egzekwowanie zakazu pracy dzieci i dochodzenia w sprawie jego łamania, spraw sądowych przeciwko łamiącym zakaz i egzekwowania decyzji prawnych[1]. Raporty organizacji społeczeństwa obywatelskiego, związków zawodowych i organizacji międzynarodowych też mogą być przydatnym źródłem.	
Rządowe Słaby dostęp do edukacji i/lub jej słaba jakość	Ryzyko pracy dzieci wzrasta, kiedy dzieci nie mogą chodzić do szkoły. Może to wynikać z braku szkół w okolicy lub innych barier, np. zbyt wysokich opłat za szkołę lub przeszkód administracyjnych, takich jak wymaganie świadectwa urodzenia. Systemom oświatowym może także brakować polityki reintegracji w szkole dzieci, które wcześniej pracowały. Dzieci pracowników migrujących mogą mierzyć się ze szczególnymi przeszkodami w dostępie do edukacji. Np. mogą nie mówić w lokalnym języku. Kiedy jakość edukacji jest niska, rodzice mogą uważać za bardziej wartościowe posłanie dziecka do pracy zamiast do szkoły[2].	Wiele krajów, w których odbywa się produkcja odzieży i obuwia, wykańczanie oraz produkcja surowców, nadal mierzy się ze znaczącymi przeszkodami we wprowadzaniu powszechnej oświaty. W niektórych krajach, gdzie istnieją łańcuchy dostaw przemysłu odzieżowego, wiek obowiązku edukacyjnego jest niższy niż minimalny wiek zatrudnienia.
Rządowe Brak adekwatnych przepisów antydyskryminacyjnych w prawie oświatowym lub brak ich właściwego egzekwowania	Dyskryminacja i wykluczenie pewnych grup (mniejszościowych) np. z dostępu do edukacji może zwiększać ryzyko pracy dzieci.	W sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym dzieci z grup mniejszościowych, np. migrantów, rzadziej chodzą do szkoły, co nierzadko oznacza, że idą do pracy.
Sektorowe Zatrudnienie nieformalne	Praca dzieci najczęściej dotyczy nieformalnych sektorów gospodarki, a sektory formalne mogą zlecać zamówienia podwykonawcom z nieformalnych, nieuregulowanych zakładów, w których pracują dzieci.	Nieformalne zatrudnienie jest powszechne na większości etapów łańcucha dostaw w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym. Przy zbiorach bawełny często wysoki odsetek zatrudnionych stanowią nieformalni pracownicy sezonowi. Nieformalne zatrudnienie jest szczególnie częste w szyciu wyrobów skórzanych i precyzyjnych pracach manualnych, takich jak haft czy naszywanie koralików.

Czynniki ryzyka	Wyjaśnienie	Względy sektorowe
Sektorowe Uznaje się, że pewne zadania są lepiej wykonywane przez dzieci	W niektórych sektorach pokutuje mit, że dzieci są zręczniejsze, więc lepiej wykonują pewne zadania.	Niekiedy pokutuje mit, że dzieci lepiej radzą sobie z precyzyjnym szyciem, w tym skór, haftem, naszywaniem koralików itd.
Sektorowe Pracownicy migrujący	Dzieci migrantów sezonowych często migrują z rodzicami i są szczególnie narażone na ryzyko pracy dzieci. Miejsca pracy sezonowej często są położone daleko od szkół i innych usług, a przyjęcie do szkoły na zasadach sezonowych może być problematyczne. Dzieci migrantów często doświadczają złego traktowania, m.in. izolacji, przemocy, gorszych warunków pracy, braku wypłat wynagrodzeń i groźby wydania władzom[3].	Przy zbiorach bawełny często wysoki odsetek zatrudnionych stanowią nieformalni pracownicy sezonowi. W niektórych częściach sektora zagraniczni pracownicy migrujący stanowią 75% siły roboczej. Migracje ze wsi do miast także są częste w większości krajów produkujących na eksport.
Sektorowe Płace nie zaspokajają podstawowych potrzeb pracowników i ich rodzin	Niskie płace i brak dostępu do godnej pracy dla innych członków rodziny obniżają dochód gospodarstwa domowego i stanowią bodziec ekonomiczny zachęcający dzieci do pracy.	Nieprzestrzeganie przepisów płacowych stanowi ryzyko na wszystkich etapach tekstylno-odzieżowego i obuwniczego łańcucha dostaw, na których zatrudnia się dużą liczbę nisko opłacanych pracowników.
Sektorowe Wykorzystywanie programów praktyk	Dzieci uważane za praktykantów mogą nie otrzymywać adekwatnego wynagrodzenia i pracować wiele godzin dziennie, co może kolidować z ich nauką.	Programy praktyk są wykorzystywane w wielu częściach sektora.
Sektorowe Podwykonawstwo	Podwykonawstwo zmniejsza transparentność standardów pracy, a więc podnosi ryzyko pracy dzieci.	Produkcja (w tym przędzenie) Podwykonawstwo jest powszechną praktyką w CMT (krojenie, szycie, wykończenie) i pracach wykończeniowych (np. podzlecanie nadruków) na całym świecie.
Sektorowe Korzystanie z prywatnych agencji rekrutacyjnych lub pośrednictwa pracy	Korzystanie z usług pośredników pracy może wytworzyć duży dystans między pracodawcą a pracownikiem. Pracodawcy mogą nie być świadomi praktyk zatrudniania przez agencje, przez co pracownicy są narażeni na wyzysk[4].	Produkcja (w tym przędzenie) Za pośrednictwem prywatnych agencji rekrutacyjnych często zatrudniani są pracownicy migrujący, zarówno krajowi, jak i zagraniczni.
Sektorowe Umowy kredytowe i zadłużenie pracowników	Stosowanie programów kredytowych lub zaliczkowych w odniesieniu do dzieci zwiększa zagrożenie tych dzieci pracą przymusową, niewolą za długi, pracą w niepewnych warunkach oraz brakiem adekwatnego wynagrodzenia.	Programy kredytowania są czasem wbudowane w programy praktyk. Kredytowanie może dotyczyć pracowników migrujących zatrudnionych za pośrednictwem prywatnej agencji rekrutacyjnej lub zatrudnienia.

1 Na podstawie: Committee on Monitoring International Labor Standards National Research Council of the National Academies (2004), *Monitoring International Standards: Techniques and Sources of Information*, The National Academies Press.
2 Zob. Jensen, (2000), *Development of Indicators on Child Labor*, A Report to the International Program on the Elimination of Child Labor, ILO, Geneva.
3 Strona internetowa MOP: Migrationa and Child Labour, International Programme on the Elimination of Child Labour.
4 Zob.US Department of State [Departament Stanu USA] (2015).

Ocena dostawcy

- Oceny dostawcy powinny opierać się w znacznej mierze na wywiadach z pracownikami (bez obecności kierownictwa), kierownictwem i innymi interesariuszami.

- Zachęca się przedsiębiorstwa do konsultacji z pracownikami i innymi interesariuszami w kwestii tego, czy oceny powinny odbywać się tylko w miejscu pracy, czy także poza nim.

- Ponieważ w tradycyjnych wywiadach nie zawsze udaje się porozmawiać z dziećmi, a także dzieci można pouczyć, jakich mają udzielać odpowiedzi, zachęca się przedsiębiorstwa do stosowania partycypacyjnych metod oceny tam, gdzie zasygnalizowano wysokie ryzyko pracy dzieci[41].

- Jeśli zasygnalizowano ryzyko najgorszych form pracy dzieci, do przeprowadzenia oceny w miejscu pracy należy zaangażować wykwalifikowanych ekspertów, by zapewnić dzieciom ochronę.

Zrozumienie lokalnego kontekstu

Wyeliminowanie pracy dzieci w określonym regionie wymaga współpracy różnych interesariuszy, w tym rządu, przemysłu i społeczeństwa obywatelskiego. Rozwiązaniu problemu pracy dzieci poświęcono wiele uwagi i zasobów na całym świecie (zarówno na szczeblu krajowym, jak i międzynarodowym), np. przez tworzenie programów umożliwiających dzieciom przejście do formalnej edukacji lub opracowanie monitorowania pracy dzieci w lokalnej społeczności. W tym kontekście zachęca się przedsiębiorstwo do powiązania swojego planu działań naprawczych z istniejącymi w terenie strategiami zapobiegania pracy dzieci, tam gdzie jest to możliwe. Ponadto, ponieważ praca dzieci często jest powszechnym zjawiskiem w wielu sektorach w danych regionie (tj. występuje nie jedynie w łańcuchu dostaw sektora tekstylno-odzieżowego i obuwniczego), zachęca się przedsiębiorstwo do zidentyfikowania innych sektorów w regionie, których także dotyczy ryzyko pracy dzieci, w celu ułatwienia współpracy, jeśli jest to możliwe.

Zaprzestanie, zapobieganie lub minimalizowanie pracy dzieci we własnej działalności przedsiębiorstwa

Jeśli dziecko wykonuje niebezpieczną pracę, powinno zostać natychmiast odsunięte od niebezpiecznych zadań. Zachęca się przedsiębiorstwa do stosowania się do istniejących wskazówek dotyczących powstrzymywania i zapobiegania pracy dzieci we własnej działalności. Przykładowe elementy planu działań naprawczych to m.in.:

- Zwiększenie świadomości pracowników i kierownictwa – np. przez szkolenia, materiały źródłowe (np. broszury), warsztaty i ciągłe wsparcie. Szkolenia i informacje dla pracowników mogą obejmować następujące kwestie:
  - polityka przedsiębiorstwa przeciwko pracy dzieci
  - definicje pracy dzieci
  - definicje niebezpiecznej pracy (dotyczą tylko dzieci powyżej ustawowego minimalnego wieku zatrudnienia; dzieci poniżej tego wieku w ogóle nie powinny pracować)
  - międzynarodowe i krajowe normy i ustawodawstwo
  - negatywny wpływ pracy na dzieci

41 Do przykładów partycypacyjnych metod oceny należą: odgrywanie scenek; proszenie dziecka o narysowanie obrazka i opisanie go; pokazanie dziecku zdjęć, by je skomentowało; poproszenie dziecka, które umie pisać, o napisanie historyjki lub relacji; pokazanie dziecku diagramu lub mapy i zadawanie pytań na ich temat (pamiętając, że odczytywanie diagramów i map to także umiejętności nabyte). Zob. SIMPOC (2005).

  - gdzie i w jaki sposób pracownicy mogą zgłaszać przypadki pracy dzieci (np. komisji monitorującej pracę dzieci lub za pomocą innego mechanizmu składania skarg na poziomie operacyjnym)
  - systemy przedsiębiorstwa zapobiegające pracy dzieci oraz rola, jaką w jej zapobieganiu mogą odegrać pracownicy, przełożeni i kierownictwo.

- Utworzenie systemów zarządzania mających zminimalizować ryzyko nieprzestrzegania zakazu pracy dzieci, np. przez sformalizowanie kontraktów zatrudnienia i stworzenie procesu wstępnej kwalifikacji dla prywatnych agencji rekrutacyjnych i pośrednictwa pracy[42]. Zapewnienie osobom nadzorującym rekrutację i zatrudnianie szkoleń dotyczących polityki przedsiębiorstwa w kwestii zakazu pracy dzieci i systemów zmniejszania ryzyka pracy dzieci.

- Wyeliminowanie niebezpiecznej pracy dzieci przez identyfikację, zapobieganie i minimalizowanie zagrożeń zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, najlepiej w ramach szerszych starań na rzecz wyeliminowania wszystkich form pracy dzieci[43]. Zob. moduł 5.

- Ponieważ najskuteczniejsze środki zapobiegawcze często wymagają zajęcia się systemowymi, podstawowymi przyczynami pracy dzieci (np. brakiem dostępu do edukacji), zachęca się przedsiębiorstwa do nawiązywania współpracy z istniejącymi inicjatywami, które mają osiągnięcia w przeciwdziałaniu pracy dzieci (np. inicjatywami rządowymi, wielostronnymi, społeczeństwa obywatelskiego). Takie inicjatywy mogą zapewnić szkolenia, dostęp do mechanizmów składania skarg poza terenem zakładu itd.[44]

Zapobieganie przyczynianiu się przedsiębiorstwa do powstawania szkód (dla sieci detalicznych, marek i ich pośredników handlowych)

- Przedsiębiorstwo powinno ocenić, czy i jak przyczynia się do szkód poprzez negocjacje cenowe i praktyki zakupowe, i temu przyczynianiu się zapobiegać.

- Zachęca się przedsiębiorstwo do wspierania dostawców w zapobieganiu pracy dzieci, jeśli jest to możliwe, np. przez zwiększanie świadomości dostawcy na temat tego, co stanowi pracę dzieci (tam, gdzie to możliwe), i ułatwianie kontaktów z lokalnymi usługodawcami.

- Bez względu na to, czy zidentyfikowano konkretne przypadki pracy dzieci, przedsiębiorstwo powinno wykorzystać swoją siłę nacisku, by zachęcić dostawców do wdrożenia środków zapobiegania pracy dzieci, jeśli zidentyfikowano czynniki ryzyka pracy dzieci w danym regionie, a dostawca nie wdrożył odpowiednich środków kontrolnych w celu minimalizowania tego ryzyka.

- Ze względu na związki między niskimi płacami a pracą dzieci zachęca się przedsiębiorstwo do przeprowadzenia analizy należytej staranności w kwestii płac. Zob. moduł 7.

- Ponieważ praca dzieci rzadko ogranicza się tylko do danego dostawcy, zachęca się przedsiębiorstwo do wspierania ogólnosektorowego podejścia do tego problemu w określonym położeniu geograficznym (np. klastrze produkcyjnym) i współpracy z innymi działającymi w regionie inicjatywami przeciwko pracy dzieci opartymi na lokalnych społecznościach. W praktyce oznacza to, że przedsiębiorstwo działające w sektorze ma zharmonizowaną strategię szkoleń, budowania potencjału, monitorowania rezultatów i angażowania interesariuszy u wszystkich dostawców.

42 Zob. Shift i IHRB, *Employment and Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights*, Komisja Europejska.

43 Zob. Preambuła (iii) w: Netherlands Ministry of Social Affairs and Employment (2016).

44 Zob. „Hard Question 5" w: ILO-IOE (2015) – praktyczne kwestie, które należy wziąć pod uwagę przy ocenie roli, jaką ma i może odegrać inicjatywa wielostronna w zapobieganiu i minimalizowaniu pracy dzieci.

- Ponieważ praca dzieci rzadko ogranicza się do jednego sektora w danym regionie geograficznym, lecz często występuje w różnych sektorach, a odsunięcie dzieci od pracy w jednym sektorze może zwiększyć ryzyko, że po prostu znajdą one zatrudnienie w innym, zachęca się przedsiębiorstwo do koordynacji działań i współpracy z innymi sektorami w tym samym regionie. Np. w praktyce może to oznaczać tworzenie międzysektorowego regionalnego dialogu w celu przeciwdziałania konkretnemu ryzyku pracy dzieci w danym regionie geograficznym. Może to także oznaczać dzielenie się w różnych sektorach materiałami szkoleniowymi, wskaźnikami i rezultatami[45].

Monitorowanie

Weryfikowanie, monitorowanie i walidacja postępów w zakresie należytej staranności i jej skuteczności w działalności własnej

Skuteczną metodą monitorowania pracy dzieci mogą być zajmujące się tym komisje działające w miejscu pracy. Takie komisje mogą odegrać rolę w szkoleniu pracowników w zakresie ryzyka pracy dzieci, służyć jako pierwszy punkt dostępu do mechanizmu składania skarg w miejscu pracy oraz poprzez monitorowanie zagwarantować, że dzieci nie wykonują niebezpiecznych prac.

Jeśli jest to potrzebne i możliwe, komisje monitorowania pracy dzieci w miejscu pracy mogą koordynować działania z programami monitorowania dzieci na szczeblu społeczności lokalnej oraz procesami umożliwiającymi działania zaradcze (tam, gdzie takie programy funkcjonują i są skuteczne).

Zapewnianie środków zaradczych i współpraca w tym zakresie

Mechanizmy składania skarg na poziomie operacyjnym

Dzieci mogą nie być w stanie samodzielnie uzyskać dostępu do mechanizmów składania skarg. Takie mechanizmy powinny być zatem dostępne także dla osób lub grup, które mogą zgłaszać zastrzeżenia i skargi w imieniu dziecka, np. komisji mającej za zadanie monitorowanie pracy dzieci, związków zawodowych, członków społeczności, pracowników zaopatrzenia, lokalnych organizacji społeczeństwa obywatelskiego i urzędników państwowych[46]. Informowanie o zastosowaniu mechanizmów składania skarg powinno obejmować szkolenia dla lokalnego społeczeństwa obywatelskiego.

Przedsiębiorstwa powinny zidentyfikować (lub wprowadzić) mechanizm zgłaszania przestępstw w postaci najgorszych form pracy dzieci odpowiednim władzom.

Określanie odpowiedniej formy środków zaradczych

- Jeśli dziecko jest w wieku poniżej ustawowego minimalnego wieku zatrudnienia, celem działań zaradczych powinno być usunięcie dziecka z miejsca pracy i zapewnienie alternatywy, najlepiej formalnej nauki szkolnej w pełnym wymiarze godzin. Działania zaradcze powinny obejmować dialog z opiekunami dziecka i, jeśli to możliwe, starania, by zapisać dziecko do szkoły bez narażania dobra dziecka i jego rodziny. Przykłady:
  - Dziecko zostaje usunięte z miejsca pracy, a pracodawca płaci czesne za szkołę dziecka, dopóki dziecko jest do niej zapisane (do końca wieku obowiązku szkolnego)

45 Zob. IOE oraz ITUC Child Labour Platform (strona internetowa).

46 Zob. IDH (2012); Stop Child Labour (2015)

  - Dziecko zostaje usunięte z miejsca pracy, a na jego miejsce zostaje zatrudniony członek jego rodziny, za wynagrodzeniem pozwalającym zaspokoić podstawowe potrzeby pracownika i jego rodziny
  - Dziecko zostaje usunięte z miejsca pracy i zapisane do szkoły przejściowej dla dzieci opóźnionych w nauce w stosunku do grupy rówieśniczej
  - Dziecko zostaje usunięte z miejsca pracy, a rodzina dziecka zostaje zapisana do istniejącego programu pomagającego w rozwiązywaniu podstawowych przyczyn pracy dzieci (np. luk dochodowych).

- Jeśli w społeczności lokalnej istnieją wiarygodne inicjatywy pomocy dzieciom w przejściu z pracy do szkoły, zachęca się przedsiębiorstwo do współpracy z nimi.
- Jeśli dziecko wykonuje niebezpieczną pracę, powinno natychmiast zostać odsunięte od niebezpiecznych zadań. Sytuacje zaliczające się do najgorszych form pracy dzieci mogą być przestępstwem, które trzeba zgłosić odpowiednim władzom. Pracodawca powinien skonsultować się z zewnętrznymi ekspertami (np. lekarzami), by zidentyfikować wszelkie fizyczne szkody (np. szkody dla zdrowia) wynikłe z zatrudnienia dziecka przy niebezpiecznych zadaniach, a szkody te należy naprawić poprzez odpowiednie środki zaradcze.
- Jeśli dziecko jest w ustawowym wieku zatrudnienia lub powyżej niego według prawa krajowego lub międzynarodowych standardów (jeśli przewidują wyższy wiek), powinno mieć możliwość kontynuacji zatrudnienia przy odpowiednich zadaniach (tj. dziecko może dalej pracować, ale powinno zostać natychmiast odsunięte od niebezpiecznej pracy).

Zachęca się przedsiębiorstwo do monitorowania, czy pracujące wcześniej dziecko jest odpowiednio chronione i nie wróciło do pracy lub nie znalazło się w bardziej niepewnej sytuacji[47].

47 Zob. *5x5 Stepping Stones for Creating Child Labour Free Zones,* Stop Child Labour, Amsterdam.

Wybrane instrumenty i standardy międzynarodowe

- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, IV, (Prawa człowieka) oraz V (Zatrudnienie i stosunki pracownicze)
- Konwencja MOP nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, 1973
- Konwencja MOP nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci, 1999
- Konwencja Narodów Zjednoczonych o prawach dziecka, 1989

Źródła

- Annual United States Department of State, *Trafficking in Persons Report,* Washington, D.C.
- United States Department of Labour, *List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor*, Washington, D.C.
- SIMPOC (2005), Manual on Child Labour Rapid Assessment Methodology, ILO, Geneva, UNICEF
- Shift and IHRBC (2012), Employment and Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, European Commission
- IDH (2012), Report 2010-2011 Business practices and lessons learned on addressing child labour, UN Global Compact Labour Working Group
- ILO (2007), Guide Two: How Employers Can Eliminate Child Labour, ILO, Geneva
- ILO-IOE (2015), Child Labour Guidance Tool for Business, ILO, Geneva
- ILO-IPEC (2005), Guidelines for Developing Child Labour Monitoring Processes, ILO, Geneva
- IOE and ITUC Child Labour Platform (strona internetowa)
- Netherlands Ministry of Social Affairs and Employment (2016), „Roadmap for Achieving the Elimination of the Worst Forms of Child Labour by 2016", Outcome document from The Hague Global Child Labour Conference 2010 Towards a World without Child Labour Mapping the Road to 2016, Hague
- Informacje o istotnych tu standardach MOP – zob. ILO [MOP] Helpdesk
- UNICEF, Children's Rights and Business Principles
- United States Department of State (2015), *Trafficking in Persons Report 2015,* Washington, D.C.

Moduł 2. Molestowanie seksualne oraz przemoc seksualna i uwarunkowana płcią w miejscu pracy

Włączenie zasad odpowiedzialnego prowadzenia biznesu do polityki przedsiębiorstwa i jego systemów zarządzania

Polityka

Zachęca się przedsiębiorstwa do przyjęcia polityki „zero tolerancji" w stosunku do przemocy seksualnej i uwarunkowanej płcią oraz stosowania surowych środków zapobiegających molestowaniu seksualnemu we własnej działalności. Polityka przedsiębiorstwa w zakresie odpowiedzialnego prowadzenia biznesu powinna wyrażać oczekiwanie, że jego partnerzy biznesowi i dostawcy także powinni przyjąć politykę zapobiegania molestowaniu seksualnemu oraz przemocy seksualnej i uwarunkowanej płcią (w stosownych przypadkach).

Zachęca się przedsiębiorstwa do włączenia do swojej polityki wewnętrznej następujących kwestii:

- zobowiązanie do budowania w pracy środowiska wolnego od molestowania, prześladowania i przemocy
- jasne określenie konsekwencji złamania standardów przedsiębiorstwa
- zobowiązanie do rozpatrywania skarg, zapewnienie „wolnego od represji" mechanizmu składania skarg (np. mechanizmu składania skarg na szczeblu operacyjnym) oraz zachowania ochrony danych pracowników zgłaszających skargi (albo zapewnienie poufności w tych sprawach).

KLUCZOWE TERMINY

Molestowanie seksualne – obejmuje takie niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym jak kontakt fizyczny i zaloty, uwagi o zabarwieniu seksualnym, pokazywanie pornografii i propozycje seksualne, w formie słów lub czynów. Jest przejawem dyskryminacji, kiedy ofiara ma powody przypuszczać, że jej odmowa zaszkodziłaby jej w związku z zatrudnieniem, w tym rekrutacją lub awansem, lub kiedy tworzy nieprzyjazne środowisko pracy. Ofiarami molestowania seksualnego mogą być kobiety, mężczyźni, dziewczęta i chłopcy.

Przemoc wobec kobiet – każdy akt przemocy uwarunkowanej płcią, który powoduje lub może powodować fizyczną, seksualną lub psychologiczną krzywdę lub cierpienie kobiet i dziewcząt, w tym także groźby takich aktów, przymus lub arbitralne pozbawienie wolności, występujące w życiu publicznym lub prywatnym.

Identyfikowanie potencjalnych i rzeczywistych szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw

Określanie zakresu ryzyka

Kobiety stanowią większość siły roboczej na wielu etapach łańcucha dostaw w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym Pracownice o niskich dochodach, pracownice migrujące i/lub zatrudnione nieformalnie są w miejscu pracy szczególnie narażone na ryzyko molestowania seksualnego oraz przemocy seksualnej i uwarunkowanej płcią[48].

Zachęca się przedsiębiorstwa, aby podczas określania zakresu ryzyka starały się zrozumieć, w jakim stopniu molestowanie seksualne oraz przemoc seksualna i uwarunkowana płcią występują ogólnie (tj. nie tylko w miejscu pracy) w krajach, w których prowadzą działalność lub się zaopatrują. Jednak molestowanie seksualne oraz przemoc seksualna i uwarunkowana płcią mogą być szczególnie trudne do zidentyfikowania z powodu braku wiarygodnych danych na poziomie krajów i sektora. W tym kontekście analiza dokumentów może nie wystarczyć. Zachęca się więc przedsiębiorstwa do podjęcia w dobrej wierze starań w celu identyfikacji krajów producenckich o wysokim ryzyku molestowania seksualnego oraz przemocy seksualnej i uwarunkowanej płcią. Jeśli istnieją luki w przepływie informacji, zachęca się do konsultacji z interesariuszami i/lub ekspertami na miejscu. Przedsiębiorstwa mogą na przykład współpracować z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego lub związkami zawodowymi przy przeprowadzeniu serii dyskusji z pracownikami w grupach fokusowych oraz konsultacji ze związkami zawodowymi i organizacjami przedstawicielskimi wybranymi przez samych pracowników, społeczeństwem obywatelskim, rządem itd. Przedsiębiorstwa powinny mieć świadomość, że często normy kulturowe mogą powstrzymywać kobiety i mężczyzn przed omawianiem lub zgłaszaniem swoich doświadczeń związanych z molestowaniem seksualnym oraz przemocą seksualną i uwarunkowaną płcią. Dlatego zachęca się przedsiębiorstwa do współpracy z wykwalifikowanymi ekspertami, by nawiązać dyskusję z pracownikami i/lub członkami społeczności dotyczącą tych kwestii.

W kontekście molestowania seksualnego przedsiębiorstwa powinny założyć, że jeśli w danym regionie, w którym się zaopatrują, istnieje wysokie ryzyko molestowania, to takie wysokie ryzyko występuje też w miejscu pracy.

Tabela 10.
Molestowanie seksualne oraz przemoc seksualna i uwarunkowana płcią

Czynnik ryzyka	Znaczenie w sektorze
Niskodochodowe zatrudnienie Pracownicy o niskich dochodach są bardziej narażeni na żądania przysług seksualnych w zamian za możliwości zatrudnienia.	W wielu częściach sektora tekstylno-odzieżowego i obuwniczego większość pracowników to kobiety i dziewczęta o niskich dochodach.
Niepewne zatrudnienie Pracownicy o niepewnym zatrudnieniu są bardziej narażeni na żądania przysług seksualnych w zamian za możliwości zatrudnienia.	Krótkoterminowe kontrakty zatrudnienia są częstą praktyką w wielu regionach producenckich. Dotyczy to zwłaszcza produkcji i rolnictwa (tj. surowców).
Dzieci i młodzież w miejscu pracy Dzieci i nastolatki w miejscu pracy są bardziej narażone na molestowanie seksualne oraz przemoc seksualną i uwarunkowaną płcią.	Sektor tekstylno-odzieżowy i obuwniczy często zatrudnia dzieci i młodzież.

48 Cruz, A. and Klinger, A. (2011)

Czynnik ryzyka	Znaczenie w sektorze
Ograniczone możliwości awansu społecznego Kobiety są bardziej narażone na molestowanie seksualne w tych miejscach pracy, w których stanowią większość pracowników, ale zajmują bardzo niewiele stanowisk o konkretnej mocy decyzyjnej. Na podobnej zasadzie pracownice są bardziej narażone w sytuacjach, gdy bezpośrednimi przełożonymi są głównie mężczyźni i to oni zgłaszają wydajność pracownicy, usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności, spóźnienia i sprawowanie. W tym kontekście przełożeni mają siłę nacisku, by domagać się przysług seksualnych.	W fabrykach odzieżowych i obuwniczych kobiety powszechnie stanowią większość nisko wykwalifikowanej siły roboczej i zajmują bardzo niewiele stanowisk kierowniczych lub nadzorczych.
Wysoka rotacja pracowników W miejscach pracy o wysokiej rotacji młodych pracownic ryzyko molestowania seksualnego może być podwyższone, gdyż pracownice nie mają wtedy sieci kontaktów wśród współpracowników, których znają i którym ufają.	W fabrykach odzieżowych i obuwniczych rotacja pracowników często jest bardzo wysoka.
Położenie miejsca pracy w stosunku do miejsca zamieszkania pracowników Miejsca pracy położone daleko od miejsca zamieszkania pracowników mogą podwyższać ryzyko molestowania seksualnego i przemocy pracownic i pracowników wracających z pracy do domu.	Strefy przetwórstwa eksportowego często są położone daleko od miejsca zamieszkania pracowników.
Zakwaterowanie na terenie zakładu Młode, niezamężne pracownice często mieszkają w hotelach robotniczych na terenie fabryki, pilnowanych przez męskie kierownictwo. Młode pracownice są szczególnie narażone na molestowanie seksualne i przemoc w tych warunkach.	Kwaterowanie pracownic i pracowników w hotelach robotniczych jest częstą praktyką w produkcji odzieżowo-obuwniczej w wielu krajach.
Narażone mniejszości, w tym pracownicy migrujący Mniejszości, w tym etniczne, religijne i kastowe, są często znacznie bardziej narażone na molestowanie i przemoc z powodu swojego „niskiego statusu". Mniejszości mogą także mieć większe trudności z dostępem do mechanizmów składania skarg. Pracownikom migrującym często brakuje sieci kontaktów z osobami, którym ufają i do których mogą zwrócić się o pomoc. Często brakuje im też informacji, gdzie się zwrócić w przypadku molestowania lub przemocy.	Kobiety z mniejszości są narażone na wszystkich etapach produkcji odzieży i obuwia. Przy hodowli i zbiorach bawełny często zatrudnia się pracowników migrujących. W wielu krajach produkcja odzieży i obuwia jest w dużym stopniu uzależniona od krajowych i zagranicznych pracowników migrujących. W niektórych częściach sektora zagraniczni pracownicy migrujący stanowią nawet 75% siły roboczej.

Ocena dostawców

Przeprowadzając ocenę, trudno może być zidentyfikować konkretne przypadki molestowania seksualnego w miejscu pracy. Pracownicy mogą bać się represji lub mogą nie rozumieć, co jest molestowaniem seksualnym oraz przemocą seksualną i uwarunkowaną płcią. Podczas oceny dostawcy przedsiębiorstwo powinno starać się zrozumieć następujące kwestie:

- w jakim stopniu pracownicy rozumieją, co jest molestowaniem i przemocą;
- wdrożone przez dostawcę środki zapobiegania molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy;
- czy dostawca utworzył mechanizm składania skarg na poziomie operacyjnym, a jeśli tak – w jakim stopniu mechanizm ten spełnia podstawowe wymagania. Zob. tabela 8. Możliwość zachowania anonimowości,

składania skarg w wielu punktach dostępu, z których co najmniej jeden nie leży w gestii kierownictwa, oraz zasada poufności są szczególnie istotne w odniesieniu do molestowania seksualnego oraz przemocy seksualnej i uwarunkowanej płcią, gdyż w tych przypadkach strach przed represjami może być duży[49].

Wywiady z pracownikami i dyskusje w grupach fokusowych są niezwykle istotną częścią oceny dostawców. Zachęca się przedsiębiorstwa do zwracania się o informacje do związków zawodowych i organizacji przedstawicielskich pracowników.

W wielu kulturach kobiety i mężczyźni czują się nieswojo, mówiąc o molestowaniu seksualnym lub przemocy seksualnej i uwarunkowanej płcią. Zachęca się więc przedsiębiorstwa do współpracy z lokalnymi ekspertami (np. organizacjami społeczeństwa obywatelskiego), aby dopasować oceny do danego kontekstu. Przedsiębiorstwa powinny także zastanowić się, czy będzie najstosowniej, jeśli ocenę będą przeprowadzać kobiety. W przypadkach wysokiego ryzyka molestowania seksualnego dzieci, osoby przeprowadzające ocenę powinny być przeszkolone w nawiązywaniu kontaktu z dziećmi w sposób, który nie powoduje krzywdy.

Zrozumienie kontekstu operacyjnego

W ramach starań, by zrozumieć kontekst operacyjny, jak opisuje punkt 3.3, zachęca się przedsiębiorstwo do identyfikowania sądowych i pozasądowych mechanizmów składania skarg zewnętrznych wobec mechanizmów składania skarg na poziomie operacyjnym przedsiębiorstwa i dostępnych dla pracowników.

Zapobieganie i minimalizowanie szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw

Zaprzestanie, zapobieganie i minimalizowanie szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa

Szkolenia oraz utworzenie mechanizmów składania skarg na poziomie operacyjnym to podstawowe elementy każdego planu działań naprawczych. Pracownicy często nie są świadomi, co jest molestowaniem seksualnym oraz przemocą seksualną i uwarunkowaną płcią[50]. Szkolenia powinny więc zwiększać tę świadomość wśród pracowników, a także informować ich o dostępnych dla nich procesach składania skarg, zarówno w miejscu pracy, jak i poza nim (jeśli takie kanały istnieją). Szkolenia powinny być adresowane do kobiet, mężczyzn, pracowników, przełożonych, kierownictwa i innych osób w pozycji władzy. Uczestnictwo pracowników, związków zawodowych i organizacji przedstawicielskich wybranych przez samych pracowników jest istotne we wdrażaniu rozwiązań dopasowanych do lokalnego kontekstu.

Dodatkowe elementy planu działań naprawczych mogą obejmować następujące działania (ale nie są do nich ograniczone):

- utworzenie partnerskich grup wsparcia w miejscu pracy, by pomóc kobietom w dostępie do odpowiednich źródeł informacji i/lub mechanizmów składania skarg
- zapewnienie transportu do i z miejsca pracy w sytuacjach, w których kobiety doświadczają molestowania w drodze do pracy i z pracy

49 Czasem to właśnie osoby odpowiedzialne za ochronę pracowników inicjują molestowanie. Agresorami mogą być przełożeni, współpracownicy, a nawet związkowcy.

50 W badaniu przeprowadzonym w Dominikanie respondenci byli zdziwieni, kiedy się dowiedzieli, że niektóre zachowania, z którymi zawsze spotykali się w miejscu pracy, są uznawane za molestowanie, i że mogą im przeciwdziałać. Nawet osoby znające ten termin mają różne skojarzenia dotyczące tego, co on oznacza i przed czym są prawnie chronione. Zob. Pantaleón, L. i Laboral Dominicana, F. (2003), „Rights for Working Women Campaign, Sexual Harassment in the Export Processing Zones of the Dominican Republic", International Labor Rights Fund.

- współpraca z lokalnymi organizacjami zajmującymi się zapobieganiem molestowaniu seksualnemu oraz przemocy seksualnej i uwarunkowanej płcią w zakresie szkoleń, materiałów informacyjnych itd.
- włączenie szkoleń w tym zakresie do wprowadzających kursów dla nowozatrudnionych pracowników i przełożonych.

Zachęca się przedsiębiorstwa do wspierania dostawców we wprowadzaniu środków zapobiegania molestowaniu seksualnemu oraz przemocy seksualnej i uwarunkowanej płcią w miejscu pracy w kontekstach wysokiego ryzyka.

Monitorowanie

Weryfikowanie, monitorowanie i walidacja postępów w zakresie należytej staranności i jej skuteczności we własnej działalności przedsiębiorstwa

Zachowując poufność, przedsiębiorstwo powinno zrobić zestawienie informacji o rodzaju, prawidłowościach i częstotliwości występowania wszystkich form molestowania i przemocy w miejscu pracy w jego własnej działalności. Zaleca się zbieranie danych o wszystkich incydentach, także drobnych i potencjalnych, oraz podzielenie danych według wieku i płci.

Przedsiębiorstwo powinno starać się o potwierdzenie – w stopniu, w jakim jest to możliwe – że podejmowane przez nie działania zapobiegają molestowaniu seksualnemu w jego działalności. Przedsiębiorstwo może monitorować, np. za pomocą prostych ankiet, dyskusji partnerskich lub innych form zaangażowania pracowników, następujące kwestie:

- w jakim stopniu pracownicy wiedzą, co jest molestowaniem seksualnym oraz przemocą seksualną i uwarunkowaną płcią, i znają konsekwencje łamania zasad polityki przedsiębiorstwa zakazujących takiego postępowania;
- w jakim stopniu pracownicy wiedzą, jak i gdzie zgłaszać molestowanie seksualne, przemoc lub groźby przemocy, i na ile czują, że mogą zrobić to bez strachu przed represjami (tj. łącznie z alternatywnymi drogami składania skarg);
- w jakim stopniu pracownicy sądzą, że kierownictwo zareaguje lub zareagowało właściwie w przypadku zgłoszenia przez nich takiego incydentu.

Weryfikowanie, monitorowanie i walidacja postępów w zakresie należytej staranności i jej skuteczności w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa

Potwierdzenie, że zapobiega się molestowaniu seksualnemu w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa, jest trudnym zadaniem. Przedsiębiorstwo powinno sprawdzać u swoich dostawców, czy realizowane są plany działań naprawczych i czy są one wpisane w bieżące systemy. Poza taką weryfikacją, zachęca się przedsiębiorstwo do nawiązywania współpracy z dostawcami, pracownikami, związkami zawodowymi i organizacjami przedstawicielskimi wybranymi przez samych pracowników, w celu ocenienia, czy działania naprawcze są skuteczne. Przedsiębiorstwo może na przykład przeanalizować zbiorcze wyniki ankiet pracowników razem ze swoimi dostawcami albo przeprowadzać okresowo dyskusje w grupach fokusowych wśród pracowników u różnych dostawców w danym klastrze produkcyjnym, by ustalić, czy środki zapobiegawcze (np. szkolenia) rzeczywiście zapobiegają molestowaniu w miejscu pracy, czy też potrzebne są dalsze działania.

Zapewnienie działań zaradczych lub współpraca w tym zakresie w stosownych przypadkach

Molestowanie seksualne oraz przemoc seksualna i uwarunkowana płcią są w pewnych kontekstach przestępstwami, które trzeba zgłosić odpowiednim władzom.

Jak już wspomniano, mechanizmy składania skarg na poziomie operacyjnym powinny umożliwiać pracownikowi zgłaszanie molestowania, przemocy lub gróźb przemocy:

- bez strachu przed represjami lub krytyką;
- w punktach kontaktowych poza przedsiębiorstwem oraz przedstawicielami związkowymi;
- anonimowo i poufnie.

Ponieważ ofiarami molestowania seksualnego lub przemocy seksualnej i uwarunkowanej płcią mogą być także dzieci, mechanizmy składania skarg powinny być dostępne również dla osób, które mogą zgłaszać skargi w imieniu dziecka, jeśli w miejscu pracy są zatrudnione dzieci.

Ramka 10.
Dyskryminacja i dyskryminacja ze względu na płeć

Dyskryminacja jest zdefiniowana w konwencji MOP nr 111 jako wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym (lub innych cechach), „które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu".

Dyskryminacja ze względu na płeć jest zdefiniowana w Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet jako wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobietom, niezależnie od ich stanu cywilnego, przyznania, realizacji bądź korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności. Dotyczy to także sytuacji, w których dyskryminacja nie była zamierzona. Jednakowe lub neutralne traktowanie kobiet i mężczyzn może stanowić dyskryminację kobiet, jeśli takie traktowanie powoduje uniemożliwienie kobietom korzystania z danego prawa dlatego, że nie uwzględniono istniejącego wcześniej niekorzystnego położenia i nierówności płciowych będących udziałem kobiet.

Ten moduł zawiera rekomendacje dotyczące przeprowadzania analizy należytej staranności w zakresie molestowania seksualnego oraz przemocy seksualnej i uwarunkowanej płcią w miejscu pracy – są to formy dyskryminacji. Dyskryminacja wykracza jednak daleko poza molestowanie i przemoc. Niniejsze Wytyczne nie przedstawiają wyczerpujących rekomendacji dotyczących przeprowadzania analizy należytej staranności w zakresie dyskryminacyjnej polityki lub praktyk. Biorąc jednak pod uwagę, że dyskryminacja jest często związana z płacami, bezpieczeństwem i higieną pracy oraz czasem pracy, pewne wskazówki co do identyfikacji, zapobiegania i minimalizowania dyskryminacji w tych kontekstach zawarto w odpowiednich modułach. Ze względu na powszechność dyskryminacji w tym sektorze przedsiębiorstwa powinny zobowiązać się do niedyskryminowania ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, religię, przekonania polityczne, pochodzenie narodowe lub społeczne (lub inne cechy) w swojej własnej działalności. Przedsiębiorstwa powinny także starać się zidentyfikować, zapobiegać i zwalczać politykę i praktyki dyskryminacyjne we własnej działalności oraz w swoim łańcuchu dostaw.

Przykłady polityki i praktyk dyskryminacyjnych:

- ciężarne pracownice otrzymują kontrakty krótkoterminowe, które są rozwiązywane, zanim kobiety nabędą uprawienia do świadczeń macierzyńskich według lokalnych przepisów;

- testy ciążowe są warunkiem zatrudnienia;
- pracownikom migrującym płaci się według niższych stawek niż pracownikom lokalnym;
- pracownicy są bezpośrednio lub pośrednio pytani, czy są nosicielami HIV.

Określenie odpowiedniej formy środków zaradczych

Ogólnie rzecz biorąc, pracodawcy powinni zapewnić lub przyczynić się do zapewnienia środków zaradczych ofiarom molestowania seksualnego oraz przemocy seksualnej i uwarunkowanej płcią[51]. Czasami pracodawcy mogą także być zobowiązani przez prawo, w ramach odpowiedzialności zastępczej, do zapewnienia takich środków zaradczych.

W przypadkach molestowania seksualnego oraz przemocy seksualnej i uwarunkowanej płcią zaleca się na ogół włączenie do działań po zajściu możliwości pomocy psychologicznej. Niektóre ofiary, zwłaszcza w przypadku incydentów z użyciem przemocy, mogą potrzebować dłuższego wsparcia. W zależności od sytuacji takie wsparcie może obejmować przedłużoną profesjonalną pomoc psychologiczną[52].

Wybrane instrumenty i standardy międzynarodowe

- Konwencja MOP nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia, 1951
- Konwencja MOP nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, 1958
- Deklaracja Podstawowych Zasad i Praw Pracy, 1998 (MOP)
- Deklaracja o eliminacji przemocy wobec kobiet, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ (A/RES/48/104), Nowy Jork, 20 grudnia 1993
- Komitet ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet, Zalecenia Ogólne nr 19, Przemoc wobec kobiet (11 sesja komitetu, 1992), A/47/38 w 1 (1993), przedrukowano w Kompilacji Komentarzy i Zaleceń Ogólnych Ciał Traktatowych ds. Praw Człowieka, HRI/GEN/1/Rev.6 w 243 (2003).
- Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, Nowy Jork, 19 grudnia 1979, ONZ
- Konwencja MOP nr 183 dotycząca ochrony macierzyństwa, 2000 oraz Rekomendacja nr 191, 2000.

Źródła

- Chappell, D. i Di Martino, V. (2006), *Violence at Work*, ILO, 3rd edition, ILO, Geneva.
- Cruz, A. i Klinger, A. (2011), Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography, Working Paper 3, ILO, Geneva.
- Informacje o odpowiednich standardach MOP – zob. ILO Helpdesk.

51 W niektórych przypadkach, jeśli pracodawca może wykazać, że podjął odpowiednie kroki w celu zapobiegania molestowaniu seksualnemu i przemocy uwarunkowanej płcią, jego wkład w działania zaradcze może być mniejszy.

52 Zob. Chappell, D. i Di Martino, V. (2006).

Moduł 3. Praca przymusowa

Włączenie zasad odpowiedzialnego prowadzenia biznesu do polityki przedsiębiorstwa i jego systemów zarządzania

Polityka

Zachęca się przedsiębiorstwa do przyjęcia polityki „zero tolerancji" wobec pracy przymusowej we własnej działalności oraz w swoich łańcuchach dostaw. Zachęca się przedsiębiorstwa do wprowadzenia dodatkowych zasad polityki odpowiednich do rodzaju ryzyka, np. przedsiębiorstwo może przyjąć politykę dotyczącą korzystania z prywatnych agencji rekrutacyjnych i podwykonawców. Informacje o polityce dotyczącej podwykonawstwa – zob. ramka 2.

KLUCZOWY TERMIN

Praca przymusowa – uznana przez społeczność międzynarodową definicja pracy przymusowej pochodzi z konwencji MOP nr 29: „wszelka praca lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiejkolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie".

Identyfikowanie potencjalnych i rzeczywistych szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw

Określanie stopnia ryzyka

Praca przymusowa jest kwestią złożoną, przybiera wiele form i jest z natury ukryta. W tym kontekście przedsiębiorstwa, przeprowadzając proces określania stopnia ryzyka, powinny wziąć pod uwagę następujące wskazówki:

- Pracownicy mający za zadanie określenie zakresu ryzyka pracy przymusowej we własnej działalności przedsiębiorstwa i jego łańcuchu dostaw powinni wiedzieć i rozumieć, co jest uważane za pracę przymusową, znać najczęściej występujące formy pracy przymusowej, standardy międzynarodowe w zakresie pracy przymusowej oraz wiedzieć, którzy pracownicy są na nią szczególnie narażeni[53].

- Zachęca się przedsiębiorstwa do konsultowania istniejących raportów z administracją rządową, organizacjami międzynarodowymi i wiarygodnymi instytucjami, w tym organizacjami społeczeństwa obywatelskiego, w celu identyfikacji materiałów produkcyjnych i procesów produkcji związanych z pracą przymusową, a także regionów produkcyjnych uznanych za obszary podwyższonego ryzyka pracy przymusowej.

- Zachęca się przedsiębiorstwa do zwracania się o informacje dotyczące krajów podwyższonego ryzyka pracy przymusowej. Przedsiębiorstwa mogą się zwracać do interesariuszy, organizacji międzynarodowych, organizacji społeczeństwa obywatelskiego i ekspertów.

53 Zob. ILO [MOP] (2015).

- Zachęca się także przedsiębiorstwa do współpracy w obrębie całego sektora: z administracją rządową, pracownikami, organizacjami międzynarodowymi, interesariuszami i organizacjami społeczeństwa obywatelskiego działającymi na miejscu (w stosownych przypadkach) w celu identyfikowania działalności i obszarów podwyższonego ryzyka pracy przymusowej.

- Wyzwaniem w zrozumieniu charakteru, skali i zakresu pracy przymusowej w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym pozostaje brak wystarczających i dokładnych danych. Zachęca się przedsiębiorstwa w całym sektorze do identyfikowania luk w zbieraniu danych oraz działań na rzecz lepszej koordynacji i zbierania informacji.

Przykłady czynników ryzyka pracy przymusowej w łańcuchu dostaw sektora tekstylno-odzieżowego i obuwniczego przedstawia tabela 11.

Tabela 11.
Czynniki ryzyka pracy przymusowej w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym

Czynnik ryzyka	Znaczenie w sektorze
Praca przymusowa inicjowana przez państwo Sam rząd zmusza obywateli do pracy w określonym sektorze.	Bawełna W niektórych krajach praca przymusowa przy produkcji bawełny jest inicjowana przez państwo. Lokalne władze wysyłają pracowników firm państwowych i prywatnych do zbiorów bawełny, aby wykonać ustalone normy produkcji.
Prywatne agencje rekrutacyjne i zatrudnienia Korzystanie z pośredników i agencji rekrutacyjnych może wprowadzić dystans między pracodawcą a pracownikiem. Pracodawcy mogą być nieświadomi praktyk stosowanych w zatrudnianiu pracowników do swoich zakładów, przez co pracownicy są narażeni na wyzysk[1].	W produkcji odzieży, obuwia i tekstyliów często angażuje się prywatne agencje rekrutacyjne, które zajmują się wyszukiwaniem i zatrudnianiem pracowników migrujących, zarówno krajowych, jak i zagranicznych. Transport Pracownicy są często zatrudniani przez pośredników pracy lub agencje zatrudnienia (np. w transporcie morskim). W niektórych częściach sektora prace te są postrzegane jako korzystne, co prowadzi do wysokich opłat rekrutacyjnych i zadłużenia pracowników.
Umowy kredytowe i zadłużenie Dana osoba świadczy pracę, aby spłacić swój dług. Odsetki często ograniczają jej zdolność do spłacenia długu, a warunki spłaty często są niesprecyzowane.	Bawełna Zdarza się, że rolnicy kończą cykl upraw, nie mając dość pieniędzy na zakup środków do produkcji rolnej na następny rok, co skłania ich do zaciągania coraz wyższych, wysokooprocentowanych kredytów. Produkcja Programy kredytowe są czasem wpisane w programy praktyk. Kredytowanie może być także stosowane wśród pracowników migrujących zatrudnianych przez prywatną agencję rekrutacyjną. Dzieci i młodzież, biorąc udział w programach praktyk, mogą być bardziej narażone na wyzysk w pracy.
Dzieci i młodzież w miejscu pracy Dzieci i nastolatki w miejscu pracy są bardziej narażone na pracę przymusową.	W sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym często na wszystkich etapach łańcucha dostaw zatrudnia się dzieci i młodzież.

Czynnik ryzyka	Znaczenie w sektorze
Zatrudnianie pracowników migrujących Pracownicy migrujący, szczególnie ci o nieuregulowanym statusie, są bardziej narażeni na pewne formy pracy przymusowej. Może to prowadzić do wyzysku i różnych form przymusu. Pracownicy migrujący mogą być na przykład pozbawiani paszportów. Zatrzymanie dokumentów lub innych cennych rzeczy osobistych można uznać za wskaźnik pracy przymusowej, jeśli pracownicy nie mają dostępu do tych przedmiotów według własnego uznania i jeśli czują, że nie mogą zrezygnować z zatrudnienia, nie ryzykując utraty dokumentu[2]. Pracownicy migrujący mogą być także narażeni na pracę przymusową wynikającą z zadłużenia (np. z powodu opłat rekrutacyjnych, które są winni pośrednikom pracy)[3]	Bawełna W niektórych przypadkach dzieci migrują z rodziną, aby pracować na plantacjach bawełny. Jednak chociaż mogą migrować dobrowolnie, na miejscu mogą być wyzyskiwane. Produkcja W wielu krajach sektor tekstylno-odzieżowy i obuwniczy w dużej mierze opiera się na pracownikach migrujących – krajowych i zagranicznych. W niektórych częściach sektora zagraniczni pracownicy migrujący stanowią nawet 75% siły roboczej.
Zakwaterowanie pracowników na terenie zakładu Pracownicy mieszkający na terenie zakładu lub w miejscach zakwaterowania zarządzanych przez pracodawcę, są bardziej narażeni na ograniczenie swobody poruszania się poza godzinami pracy[4].	W wielu krajach produkujących odzież i obuwie na eksport powszechne jest kwaterowanie pracowników w hotelach robotniczych należących do zakładu.
Praca więźniów Praca wykonywana przez więźniów którzy nie zostali skazani przez sąd i których praca nie jest nadzorowana przez władze publiczne, jest uznawana za pracę przymusową. Także niedobrowolna praca wykonywana przez więźnia na rzecz prywatnego przedsięwzięcia jest uznawana za pracę przymusową[5].	W niektórych krajach w produkcji odzieży wykorzystuje się pracę więźniów, w tym w ramach kontraktów państwowych na mundury dla wojska. Zwiększa to ryzyko przymusowej pracy więźniów.
Podwykonawstwo Nieujawnianie informacji o podwykonawcach zmniejsza transparentność standardów pracy dostawcy, a więc zwiększa ryzyko pracy przymusowej.	Podwykonawstwo jest powszechną praktyką w segmencie CMT (krojenie, szycie, wykończenie) i prac wykończeniowych (np. zlecanie nadruków) na całym świecie.
Pracownicy nieformalni Pracowników zatrudnionych nieformalnie, w tym chałupników i tych w odległych regionach wiejskich, uznaje się za szczególnie narażonych na pracę przymusową, zwłaszcza wynikającą z zadłużenia[6].	Nieformalne zatrudnienie jest powszechne na większości etapów łańcucha dostaw sektora tekstylno-odzieżowego i obuwniczego. Przy zbiorach bawełny często pracownicy nieformalni stanowią wysoki odsetek zatrudnionych. Nieformalne zatrudnienie jest szczególnie powszechne w szyciu wyrobów skórzanych i precyzyjnych pracach manualnych, takich jak haft i naszywanie koralików.
Presja produkcyjna Pracownicy sektorów zatrudniających dużą siłę roboczą z ustalonymi normami produkcyjnymi i zmienną wielkością zamówień, mogą być bardziej narażeni na przymusową pracę w nadgodzinach.	Nadmierne godziny nadliczbowe są zjawiskiem powszechnym w całym segmencie CMT (krojenie, szycie, wykończenie) w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym. Nie każda praca w nadgodzinach jest uznawana za pracę przymusową; do pracy przymusowej dochodzi wtedy, gdy nadgodziny są obowiązkowe i przekraczają tygodniowe lub miesięczne limity dopuszczone prawem, bez względu na powód tych nadgodzin[6].

1 Zob. US Department of State [Departament Stanu USA] (2015).
2 Zob. ILO [MOP] (2015).
3 Pracę przymusową w wyniku zadłużenia nazywa się też często niewolą za długi.
4 Pracownicy nie powinni być zamykani, więzieni czy w jakikolwiek sposób zatrzymywani w miejscu pracy lub zakwaterowania zarządzanego przez pracodawcę, zarówno w godzinach pracy, jak i poza nimi. Bezprawne ograniczanie swobody przemieszczania się pracowników jest zabronione. Zob. ILO [MOP] (2015).
5 Praca uzyskiwana od więźniów nie jest na ogół uznawana za pracę przymusową w prawie międzynarodowym. Jednak przypadki podane w tabeli 11 uznaje się za pracę przymusową. Dlatego pracę więźniów zawsze należy traktować jako ryzyko pracy przymusowej. Prawo konkretnej jurysdykcji i jego egzekucja albo to ryzyko zwiększą, albo zmniejszą. Więcej na ten temat – zob. ILO [MOP] (2015), Combatting Forced Labour: A Handbook for Employers and Business.
6 Zob. ILO [MOP] (2015).
Źródło: głównie na podstawie: Verité (2015), „Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains" Amherst; Clean Clothes Campaign (2009), „False Promises, Migrant Workers in the Global Garment Industry Discussion Paper", Amsterdam.

Ocena dostawców

Zachęca się przedsiębiorstwa, by kierowały się istniejącymi wytycznymi co do sposobu przeprowadzania oceny pracy przymusowej, opracowanymi przez wiarygodne organizacje; taka ocena powinna uwzględniać poniższe kwestie.

- Ponieważ praca przymusowa przybiera wiele form, ocena powinna być dopasowana do kontekstu zaopatrzenia lub klastra produkcyjnego oraz określonego ryzyka pracy przymusowej. Np.:
  - Tam, gdzie powszechne są programy praktyk, ocena dostawcy powinna uwzględniać specyficzne rodzaje ryzyka pracy przymusowej (np. ograniczenie swobody ruchu) związane z takimi programami w danym regionie.
  - W przypadkach korzystania z prywatnych agencji rekrutujących pracowników, przedsiębiorstwa powinny rozszerzyć ocenę, tak by objęła także te agencje i/lub ocenę analizy należytej staranności agencji, przeprowadzonej przez dostawcę (w stosownych przypadkach).
  - Jeśli dostawcy zatrudniają pracowników migrujących, ocena dostawcy powinna obejmować specyficzne formy pracy przymusowej mogące dotyczyć tych pracowników (np. zatrzymywanie dokumentów pracowników).
- Ponieważ tradycyjne oceny na podstawie dokumentacji są zwykle niewystarczające w przypadku pracy przymusowej, ocena dostawcy powinna opierać się w znacznej mierze na wywiadach z pracownikami, kierownictwem i innymi interesariuszami.
- Przedsiębiorstwa powinny uwzględnić to, że niektórzy pracownicy mogą bać się odpowiadać szczerze na pytania dotyczące pracy przymusowej, muszą więc podjąć odpowiednie kroki, takie jak przeprowadzanie ocen poza terenem zakładu lub stosowanie nietradycyjnych metod oceny, np. dyskusji w grupach fokusowych i metod partycypacyjnych.
- W przypadkach, w których praca przymusowa jest związana z procesami produkcji na wcześniejszych etapach łańcucha dostaw (np. z uprawą bawełny), przedsiębiorstwa powinny być w stanie wykazać, że dostawcy z wcześniejszych etapów łańcucha zostali poddani ocenie. Zob. ramka 3.

Zaprzestanie, zapobieganie i minimalizowanie szkód w działalności własnej przedsiębiorstwa

Szerokie zaangażowanie interesariuszy jest prawdopodobnie niezbędne do określenia najodpowiedniejszych metod zapobiegania pracy przymusowej. Ten moduł nie przedstawia wskazówek technicznych dotyczących tego, jak zapobiegać pracy przymusowej po zidentyfikowaniu ryzyka. Zachęca się jednak przedsiębiorstwa do stosowania rekomendacji i praktyk przedstawionych w wytycznych opublikowanych przez wiarygodne organizacje, takie jak MOP. Niekiedy organizacje międzynarodowe, federalne, samorządowe i organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą już mieć wdrożone plany przeciwdziałania pracy przymusowej. Zachęca się więc przedsiębiorstwa do dopasowania swoich strategii do istniejących strategii lokalnych.

Przykładowe elementy planu działań naprawczych:

- Wspieranie związków zawodowych i organizacji przedstawicielskich pracowników, w budowaniu świadomości praw pracowniczych, zwłaszcza dotyczących kontraktów, godzin pracy, swobody ruchu itd.
- Wprowadzenie odpowiednich szkoleń dla kierownictwa i personelu zajmującego się zatrudnianiem pracowników w zakresie krajowych i międzynarodowych standardów dotyczących pracy przymusowej oraz, co istotne, polityki i procesów przedsiębiorstwa mających zapobiegać pracy przymusowej.
- Stworzenie procesu wstępnej kwalifikacji dla prywatnych agencji rekrutacyjnych (w stosownych przypadkach).

- Wspieranie pracowników w ich prawie do zakładania związków zawodowych i wstępowania do nich, w celu negocjacji zbiorowych w miejscu pracy w przedsiębiorstwie i w łańcuchu dostaw. Związki zawodowe odgrywają kluczową rolę w monitorowaniu i zapobieganiu pracy przymusowej. Zob. moduł 6.

Dążenie do zapobiegania lub minimalizowania szkód w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa

Przedsiębiorstwa powinny wprowadzić środki dopasowane do lokalnych warunków. Do zalecanych środków należą następujące:

- Jeśli zidentyfikowano pracę przymusową, zachęca się przedsiębiorstwa do zawieszenia zamówień (nawet w sytuacji pracy przymusowej inicjowanej przez państwo) aż do podjęcia działań zapobiegających pracy przymusowej.

- Zachęca się przedsiębiorstwa do zapobiegania pracy przymusowej w ich łańcuchu dostaw poprzez budowanie potencjału dostawców za pomocą:

  - budowania świadomości dostawców w kwestii pracy przymusowej,

  - wspierania dostawców we wdrażaniu planu działań naprawczych;

  - wspierania dostawców w zwiększaniu efektywności produkcji, przeciwstawiając ją taniej sile roboczej w roli bodźca napędzającego działalność biznesową.

- Przedsiębiorstwo powinno opracować modele cenowe uwzględniające koszty płac, świadczeń i inwestycji w godną pracę. Powyższe czynniki powinny znaleźć odzwierciedlenie w cenach FOB (ang. freight on board) wraz z tradycyjnymi czynnikami cenowymi takimi jak zakupiona ilość towaru, koszt materiałów, wymagane umiejętności itd. Zob. ramka 4.

- Jeśli przedsiębiorstwo stwierdza, że praca przymusowa może być w jakiś sposób powiązana z ich produktem końcowym (i może wiedzieć lub nie, jak temu zapobiec), zachęca się przedsiębiorstwo do podnoszenia świadomości w tym zakresie i zaproszenia innych przedsiębiorstw z sektora do wspólnych działań na rzecz zapobiegania pracy przymusowej.

- Stowarzyszenia branżowe mogą prowadzić zorganizowane konsultacje ze związkami zawodowymi i innymi interesariuszami, aby zapewnić skoordynowane, całościowe podejście do przeciwdziałania pracy przymusowej na poziomie sektora.

- Ponieważ w niektórych krajach lub regionach praca przymusowa jest powszechna w różnych sektorach, zachęca się przedsiębiorstwa do współpracy z innymi sektorami w tym samym kraju lub regionie w celu opracowania skoordynowanej strategii. Zmniejsza to także ryzyko przeniesienia pracy przymusowej z jednego sektora do drugiego.

- Ponieważ w niektórych przypadkach praca przymusowa wymaga podejścia wielostronnego, aby móc odpowiednio przeciwdziałać szkodom, zachęca się przedsiębiorstwa do udostępniania zbiorczych danych i wyników analiz lokalnym i międzynarodowym organizacjom praw człowieka (w stosownych przypadkach). Przedsiębiorstwa powinny też zasilać istniejące skutecznie działające inicjatywy, by zmniejszyć ryzyko powielania działań.

- Tam, gdzie praca przymusowa jest inicjowana przez państwo, np. poprzez regulacje prawne, lub w przypadkach, w których państwo nie realizuje skutecznie swojego obowiązku ochrony obywateli przed pracą przymusową, przedsiębiorstwa powinny rozważyć nawiązanie kontaktu z rządem, bezpośrednio lub poprzez wspólne inicjatywy, aby zakomunikować swoje zobowiązanie do zapobiegania pracy przymusowej w swoim łańcuchu dostaw. Informacje o kontaktach z rządem – zob. 3.2.6.

Monitorowanie

Weryfikowanie, monitorowanie i walidacja postępów w procesie wdrażania należytej staranności i jej skuteczności w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa

Praca przymusowa często jest ukryta, więc trudno ją zidentyfikować. Przeprowadzenie jednej oceny w miejscu produkcji prawdopodobnie nie zapewni wystarczających informacji, by przedsiębiorstwo mogło ustalić, czy jest w stanie zapobiegać pracy przymusowej. Skuteczne bieżące monitorowanie jest kluczowym elementem procesu należytej staranności na obszarach, gdzie ryzyko pracy przymusowej jest wysokie, np. poprzez systemy wczesnego ostrzegania. Przedsiębiorstwa powinny współpracować ze związkami zawodowymi, dostawcami i społeczeństwem obywatelskim w celu opracowania skutecznego mechanizmu monitorowania. Same związki zawodowe mogą skutecznie monitorować pracę przymusową. Społeczeństwo obywatelskie i członkowie społeczności lokalnych także mogą pełnić rolę ważnych informatorów o pracy przymusowej. Aby jednak monitoring na poziomie społeczności był skuteczny, niezbędna jest świadomość jej członków w tym zakresie.

Zapewnienie działań zaradczych lub współpraca w tym zakresie

Wiele form pracy przymusowej stanowi przestępstwo. Przedsiębiorstwa powinny zidentyfikować (lub wprowadzić) mechanizm zgłaszania przestępstwa pracy przymusowej odpowiednim władzom. Jeśli przedsiębiorstwa spowodowały lub przyczyniły się do pracy przymusowej, powinny współpracować z odpowiednimi władzami w zapewnieniu odpowiednich form działań zaradczych.

Wybrane instrumenty i standardy międzynarodowe

- Konwencja MOP nr 29 dotycząca pracy przymusowej, 1930
- Konwencja MOP nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej, 1957
- Protokół MOP z 2014 r. do Konwencji nr 29 dotyczącej pracy przymusowej z 1930 r. oraz Zalecenie nr 203 dotyczące środków uzupełniających na rzecz skutecznej likwidacji pracy przymusowej z 2014 r.

Źródła

- United States Department of State (2015), *Trafficking in Persons Report 2015,* Washington, D.C.
- List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor, Department of Labor, United States of America.
- Verité (2015), "Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains", Amherst.
- ILO (2015), Combatting Forced Labour: A Handbook for Employers and Business, ILO, Geneva.
- Informacje o istotnych tu standardach MOP– zob. ILO Helpdesk.

Moduł 4. Czas pracy

Identyfikowanie rzeczywistych i potencjalnych szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw

Określanie zakresu ryzyka

W przypadku wielu przedsiębiorstw działających w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym największe ryzyko nadmiernych nadgodzin występuje na etapie produkcji odzieży i obuwia. Chociaż w niektórych krajach ryzyko to może być wyższe niż w innych, nadmierne nadgodziny są zjawiskiem powszechnym w większości krajów producenckich. Liczba nadgodzin może wzrosnąć w przypadku wysokiego odsetka pracowników migrujących zatrudnionych w sektorze, jednak nie należy stosować tylko tego wskaźnika do określania kontekstów wysokiego ryzyka nadmiernych nadgodzin.

Ocena dostawców

Zachęca się przedsiębiorstwa do kierowania się istniejącymi wytycznymi wiarygodnych organizacji w kwestii przeprowadzania oceny czasu pracy, jeśli takie oceny uwzględniają poniższe zagadnienia.

Przedsiębiorstwo powinno ocenić przestrzeganie przez dostawcę ustawodawstwa krajowego i standardów międzynarodowych. W szczególności zachęca się przedsiębiorstwo do oceny następujących kwestii:

- przestrzeganie umów prawnych lub układów zbiorowych dotyczących warunków i ograniczeń pracy w nadgodzinach
- przestrzeganie ustawodawstwa lub umów zbiorowych dotyczących urlopów wypoczynkowych i zwolnień lekarskich
- przestrzeganie ustawodawstwa lub umów zbiorowych dotyczących urlopu macierzyńskiego, przerw na karmienie piersią i urlopu ojcowskiego[54]. W przypadku pracownic w ciąży wyższe może być ryzyko pracy na kontrakcie krótkoterminowym i zakończenia go przed nabyciem uprawień do świadczeń macierzyńskich według lokalnych przepisów.

Ponadto zachęca się przedsiębiorstwo, by starało się zrozumieć bodźce skłaniające dostawców do stosowania nadmiernych nadgodzin. Przykłady w ramce 11.

Wywiady z pracownikami powinny stanowić podstawowy element oceny dostawców. Osoby przeprowadzające ocenę powinny zminimalizować ryzyko podawania przez pracowników wcześniej ustalonych odpowiedzi, np. przez stosowanie metod partycypacyjnych[55].

54 Zob. Better Work, "Guidance Sheet 8, Working Time", strona internetowa Better Work.

55 Np. pracowników można poprosić o omówienie harmonogramu zajęć na cały dzień.

Ramka 11.
Czynniki mogące prowadzić do zbyt długich godzin pracy w produkcji

Do nadmiernie długich godzin pracy na etapie produkcji w tekstylno-odzieżowym i obuwniczym łańcuchu dostaw może przyczyniać się szereg czynników. Trzy najczęstsze do niskie płace, nieefektywne planowanie produkcji i nieodpowiednie praktyki zakupowe.

- **Niskie płace**: jeśli pracownicy otrzymują bardzo niskie płace, mogą woleć pracować w nadgodzinach, żeby dodatkowo zarobić. Często dotyczy to pracowników migrujących, którzy są odpowiedzialni za wysyłanie pieniędzy swoim rodzinom.
- **Słabe praktyki zakupowe**: w niektórych przypadkach działania sieci detalicznych lub marek mogą przyczyniać się do nadmiernych nadgodzin. Do przykładów należą dokonywane w ostatniej chwili zmiany stylu oraz ustalanie nierealnych czasów realizacji zamówień, zwłaszcza przy zamówieniach uzupełniających. Zob. ramka 4.
- **Nieefektywność w planowaniu produkcji**: nadkomplet zamówień, słabe planowanie i nieefektywność produkcji także mogą prowadzić do nadmiernych nadgodzin. Przyjmowanie zbyt dużej liczby zamówień pozostaje wyzwaniem w tym sektorze, często z powodu braku spójności w zamówieniach. Dostawcy mogą nie być skłonni zwiększyć zdolności produkcyjnych, nie mając pewności, że popyt pozostanie wysoki. Aby uwzględnić tę niepewność, w niektórych przypadkach dostawcy zatrudniają ograniczoną liczbę wykwalifikowanych pracowników jako pracowników stałych, a następnie opierają się na nadgodzinach, pracownikach tymczasowych i podwykonawcach, aby zrealizować zamówienia.

Zaprzestanie, zapobieganie i minimalizowanie szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa

Nadmierne nadgodziny są ryzykiem występującym powszechnie w całym sektorze. Zachęca się przedsiębiorstwa do współpracy w znajdowaniu praktycznych rozwiązań. Poniżej przedstawiono przykładowe elementy planu działań naprawczych.

- W ramach pierwszego kroku zachęca się przedsiębiorstwo do monitorowania liczby godzin pracy w przeliczeniu na pracownika. Następnie można wyznaczyć przedstawicielom działu zasobów ludzkich zadanie ostrzegania o ryzyku nadmiernych nadgodzin.
- W przypadkach, w których niskie płace prowadzą do zapotrzebowania na nadmiernie długie godziny pracy, przedsiębiorstwa powinny przeprowadzić wewnętrzną analizę należytej staranności w kwestii płac. Zob. moduł 7.
- Należy przeszkolić pracowników w zakresie ich praw dotyczących godzin pracy, nadgodzin, urlopów macierzyńskich i związanych z nimi wynagrodzeń. Zachęca się przedsiębiorstwa do włączania takich zagadnień do szkoleń okresowych oraz wprowadzających dla nowozatrudnionych. Związki zawodowe i organizacje przedstawicielskie pracowników mogą odgrywać kluczową rolę w szkoleniu pracowników.
- Przedsiębiorstwo powinno wprowadzić politykę przeciwko wszelkim formom dyskryminacji. Praktyki dyskryminacji kobiet w ciąży, pracownic migrujących, mniejszości etnicznych i innych grup mogą prowadzić do nieadekwatnego wynagrodzenia za nadgodziny, urlop macierzyński itd.
- Efektywniejsze procesy, np. zmiana struktury i konstrukcji systemu produkcyjnego, mogą zmniejszyć liczbę nadgodzin.

Zapobieganie przyczynianiu się przez przedsiębiorstwo do szkód w łańcuchu dostaw

- Zachęca się przedsiębiorstwo do wspierania dostawców, na przykład poprzez specjalistyczne wskazówki dotyczące ulepszenia procesów produkcyjnych, w stosownych przypadkach.
- Jeśli to niskie płace powodują zapotrzebowanie na nadmiernie długie godziny pracy, przedsiębiorstwo może skupić się na przeprowadzeniu analizy należytej staranności płac, zob. moduł 7.
- Zob. ramka 4 dotycząca odpowiedzialnych praktyk zakupowych.

Zapewnienie działań zaradczych lub współpraca w tym zakresie w stosownych przypadkach

Określenie odpowiedniej formy działań zaradczych

Najodpowiedniejszym środkiem zaradczym często są wynagrodzenia lub rekompensaty; jednak proces zapewnienia takich środków powinien być zgodny z wytycznymi w punkcie 6.3. Zachęca się przedsiębiorstwa do przeanalizowania istniejących wytycznych dotyczących rekompensat i zaległych wypłat dla pracowników, którzy nie otrzymali uczciwego wynagrodzenia za przepracowane godziny. Formę środków zaradczych w przypadku pracowników, którym odmówiono urlopu, może być trudniej ustalić, ale środki takie powinny zostać uzgodnione w drodze dialogu między przedsiębiorstwem a tymi pracownikami.

Wybrane instrumenty i standardy międzynarodowe

- Konwencja MOP nr 1 dotycząca ograniczenia czasu pracy (w przemyśle), 1919
- Konwencja MOP nr 14 o odpoczynku tygodniowym w zakładach przemysłowych, 1921
- Konwencja MOP nr 47 dotycząca skrócenia czasu pracy do 48 godzin tygodniowo, 1935
- Konwencja MOP nr 132 dotycząca corocznych płatnych urlopów, 1970
- Zalecenie MOP nr 116 dotyczące skrócenia czasu pracy
- Konwencja MOP nr 171 dotycząca pracy nocnej oraz Zalecenie nr 178, 1990
- Konwencja MOP nr 183 dotycząca ochrony macierzyństwa, 2000 oraz Zalecenie nr 191, 2000

Moduł 5. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Identyfikowanie rzeczywistych i potencjalnych szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw

Określanie zakresu ryzyka

Każdy etap łańcucha dostaw w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym wiąże się ze specyficznymi, dobrze udokumentowanymi zagrożeniami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (bhp). Zachęca się więc przedsiębiorstwa do przeanalizowania istniejących raportów o znanych zagrożeniach bhp dla tego sektora oraz dla ich branży.

Specyficzne czynniki ryzyka dla poszczególnych krajów są szczególnie istotne przy określaniu ryzyka bhp. Np. jakość inspekcji, wysokość budynków, stopień planowania przestrzennego, jakość powietrza itd. w znacznej mierze wpływają na charakterystykę ryzyka bhp. Określając czynniki ryzyka dla danego kraju przedsiębiorstwo może wziąć pod uwagę następujące pytania:

- Czy regulacje i kodeksy dotyczące bhp są adekwatnie egzekwowane?
- Czy inspekcje są przeprowadzane przez państwowych inspektorów, czy osoby trzecie?
- Jeśli inspekcje są przeprowadzane przez osoby trzecie, jakie mechanizmy kontroli są na nie nakładane?
- Jakie kwalifikacje są wymagane od inspektorów (czy to państwowych, czy osób trzecich)? Jak mają się te kwalifikacje do międzynarodowych wzorców?
- Jakie konsekwencje ponoszą inspektorzy w przypadku naruszeń (np. przyjmowania łapówek) i czy zasady te są egzekwowane?
- Czy w kraju występuje realne ryzyko łapownictwa w związku z inspekcjami rządowymi?

Ocena dostawców

Zachęca się przedsiębiorstwa do współpracy w obrębie obszaru składania zamówień (np. w danym kraju lub klastrze produkcyjnym) przy ocenie dostawców w celu promowania wysokich standardów inspekcji w całym sektorze oraz zmniejszenia obciążeń dostawców w tym zakresie[56].

Zagrożenia oceniane w miejscu produkcji powinny odpowiadać znanym rodzajom ryzyka dla danego kraju i etapu w łańcuchu dostaw. Oceny powinny także obejmować ryzyko bhp, które może w większym stopniu wpłynąć na niektórych pracowników, np. dzieci, kobiety w ciąży lub matki karmiące. Jeśli używane są chemikalia, w ramach oceny należy także sprawdzać, czy dzieci nie są zatrudniane do niebezpiecznych prac. Zob. moduł 1 „Praca dzieci".

56 Zob. np. Bangladesh Accord on Fire and Building Safety oraz Alliance for Bangladesh Worker Safety.

W przypadku ryzyka poważnych szkód:

- Przedsiębiorstwo powinno zapewnić, że dostawca przeszedł inspekcję przeprowadzoną przez wykwalifikowane osoby, sprawdzającą zgodność ze standardami krajowymi i międzynarodowymi. W niektórych sytuacjach wystarczy inspekcja państwowa. Jeśli jednak inspekcje państwowe nie mają dostatecznej jakości lub nie są prowadzone, przedsiębiorstwo powinno zweryfikować, czy dostawca został oceniony przez kompetentnych profesjonalistów (np. inżynierów budowlanych, specjalistów ochrony przeciwpożarowej, inżynierów elektryków, specjalistów bhp i ochrony środowiska w związku z pracą z chemikaliami) z odpowiednimi kwalifikacjami.

- Ocena dostawcy powinna ustalić, czy pracownicy czują, że mają prawo odmówić niebezpiecznej pracy i nie są zniechęcani do zgłaszania wypadków. Wymaga to wywiadów z pracownikami w środowisku, w którym pracownicy czują się bezpiecznie, aby mogli udzielić szczerych odpowiedzi.

- Zespoły przeprowadzające ocenę powinny zadbać o udział pracowników, związków zawodowych i organizacji przedstawicielskich wybranych przez samych pracowników.

W przypadku ryzyka niedotyczącego poważnych szkód dla osób, społeczności i środowiska:

- Oceny mogą być przeprowadzane przez wykwalifikowanych specjalistów, ale nie muszą być niezależne. Oceny powinny obejmować udział pracowników lub ich przedstawicieli, w tym kobiet.

- Przedsiębiorstwa mogą kierować się istniejącymi wytycznymi opracowanymi przez wiarygodne organizacje, dotyczącymi sposobu przeprowadzania ocen dostawców.

Zaprzestanie, zapobieganie i minimalizowanie szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa

Przedsiębiorstwo powinno respektować wszystkie instrumenty MOP dotyczące bhp, nawet w krajach, które ich nie ratyfikowały.

Przedsiębiorstwo powinno opracować plan działań naprawczych zawierający szczegółowy wykaz działań, które należy podjąć, z jasno określonymi terminami, oraz plan finansowy po inspekcjach zakładów, podpisany przez wyższe kierownictwo zakładu i opracowany z udziałem eksperta.

- W krótkiej perspektywie, w przypadku poważnego, bezpośredniego niebezpieczeństwa, należy podjąć natychmiastowe działania w celu ochrony pracowników. Jeśli nie da się odizolować szkód lub ryzyka szkód, może to oznaczać ewakuację zakładu i zawieszenie produkcji aż do momentu, kiedy budynek zostanie z uznany za bezpieczny i nadający się do ponownego zajęcia.

- W dłuższej perspektywie ciągłe zapobieganie i minimalizowanie szkód opiera się na programie bhp oraz ochrony środowiska z udokumentowanymi procedurami ochrony pracowników, monitorowanymi przez pracowników, związki zawodowe, organizacje przedstawicielskie wybrane przez samych pracowników, a także kierownictwo. Takie programy powinny być zgodne z międzynarodowymi standardami i wytycznymi.

- Zarówno środki bezpośrednie, jak i długofalowe programy powinny być wsparte szkoleniami pracowników (w tym personelu technicznego) oraz działającymi w zakładzie komisjami bezpieczeństwa pracowników z demokratycznie wybranymi przedstawicielami pracowników. Istnieją obszerne wytyczne dla pracodawców w powyższym zakresie.

- W przypadku ryzyka poważnych szkód (np. w zakresie wytrzymałości konstrukcyjnej, bezpieczeństwa pożarowego i elektrycznego, niebezpiecznych chemikaliów itd.) należy opracować plany działań naprawczych we współpracy z wykwalifikowanymi specjalistami (np. inżynierami budowlanymi, specjalistami

ochrony przeciwpożarowej, inżynierami elektrykami, specjalistami bhp i ochrony środowiska w zakresie pracy z chemikaliami itd.).

- Jeśli w zakładzie zatrudnione są dzieci, plany działań naprawczych powinny być tak zaprojektowane, by uwzględniać szczególne ryzyko bhp dotyczące dzieci oraz ich poziom wiedzy technicznej (np. w związku ze szkoleniem pracowników).

Zaangażowanie pracowników

Zaangażowanie pracowników ma kluczowe znaczenie w zapobieganiu szkodom w zakresie bhp. Przedsiębiorstwa powinny więc utworzyć komisje pracowniczo-kierownicze. Takie komisje mogą ułatwić zaangażowanie pracowników w następujące kwestie.

- Pracownicy powinni w pełni rozumieć niebezpieczeństwa związane z pracą, w tym te mogące w szczególnym stopniu dotyczyć dzieci, kobiet w ciąży, matek karmiących i innych grup. Pracownicy powinni otrzymać niezbędne informacje i odbyć szkolenia na temat tego, jak bezpiecznie pracować i jak się ewakuować w przypadku niebezpieczeństwa (np. pożaru).

- Pracownicy powinni uczestniczyć w ocenie ryzyka oraz opracowaniu i wdrażaniu wszystkich programów, procedur i polityki bhp oraz planów działań naprawczych.

- Pracownicy powinni rozumieć, że mają prawo odmówić niebezpiecznej pracy lub zatrzymać wszelkie prace uważane za niebezpieczne bez strachu przed represjami, jeśli działają w dobrej wierze. Ponadto pracownicy nie powinni czuć się zniechęcani do zgłaszania wypadków ze względu na strach przed represjami.

- Pracownicy powinni mieć rolę do odegrania w bieżącym monitorowaniu (w stosownych przypadkach) ryzyka szkód, a także możliwość reagowania, poprzez mechanizmy składania skarg, na przypadki, w których powstaje ryzyko poważnych szkód i wymaga uwagi zewnętrznych wykwalifikowanych specjalistów.

Współpraca

- Zachęca się przedsiębiorstwa do współpracy – np. w obrębie klastra produkcyjnego – w wymianie informacji między pracownikami i kierownictwem nadzorującym bieżące kroki w ramach działań naprawczych. Może to na przykład obejmować wspólne wizyty lub regionalne komisje bhp.

Dążenie do zapobiegania lub minimalizowania szkód w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa

- Kiedy stwierdzono bezpośrednie, krytyczne niebezpieczeństwo, przedsiębiorstwo powinno dopilnować, by w zakładzie, którego to niebezpieczeństwo dotyczy, nie odbywała się produkcja zamówień przedsiębiorstwa, dopóki to bezpośrednie, krytyczne niebezpieczeństwo nie zostanie odpowiednio zażegnane.

- Zachęca się przedsiębiorstwo do wspierania dostawców we wdrażaniu planów działań naprawczych.

- Przedsiębiorstwo powinno opracować modele cenowe uwzględniające koszty płac, świadczeń i inwestycji w godną pracę. Powyższe czynniki powinny znaleźć odzwierciedlenie w cenach FOB (freight on board) wraz z tradycyjnymi czynnikami cenowymi takimi jak zakupiona ilość, koszt materiałów, wymagane umiejętności itd. Zob. ramka 4 na temat odpowiedzialnych praktyk zakupowych.

- Jeśli konieczna jest modernizacja fabryki:

- Zachęca się przedsiębiorstwo do ułatwienia dostępu do finansowania, w tym, ale nie tylko, do wspólnych inwestycji, kredytów, dostępu do wsparcia darczyńców lub rządu oraz oferowania zachęt biznesowych, jeśli jest to możliwe.

- Jeśli ani przedsiębiorstwo, ani dostawca nie mogą uzyskać odpowiedniego finansowania na zapobieganie lub minimalizowanie negatywnych skutków, albo jeśli zapobieganie nie jest możliwe, przedsiębiorstwo powinno rozważyć ryzyko dalszej współpracy z dostawcą i w razie konieczności ją rozwiązać.

- Rozwiązanie współpracy wchodzi w grę, jeśli dostawca odmawia zapobiegnia szkodom po procesie powiadamiania i ostrzegania. Zob. punkt 3.2.5.

Monitorowanie

W przypadku ryzyka poważnych szkód:

- Wykwalifikowani niezależni specjaliści (np. inżynierowie budowlani, specjaliści ochrony przeciwpożarowej, inżynierowie elektrycy, specjaliści bhp i ochrony środowiska w zakresie pracy z chemikaliami) powinni monitorować i oceniać wdrażanie planu działań naprawczych oraz weryfikować, czy działania te są podejmowane w uzgodnionych ramach czasowych.

- Pracownicy powinni uczestniczyć w ciągłym, bieżącym monitorowaniu (o ile to możliwe) ryzyka szkód. W przypadkach, w których pracownicy lub inni interesariusze zgłaszają zarzuty poprzez mechanizm składania skarg, dostawca i przedsiębiorstwo powinni zapewnić, że skarga zostanie sprawdzona w odpowiednim czasie przez wykwalifikowanego specjalistę.

W przypadku ryzyka niedotyczącego poważnych szkód dla osób, społeczności i środowiska:

- Podejście do monitorowania powinno być systematyczne i odpowiadać poziomowi ryzyka. Mając to na uwadze, należy opracować plan monitorowania w poszczególnych zakładach, wdrażany głównie przez kierownictwo i pracowników.

- Pracownicy powinni być przeszkoleni, tak by uczestniczyć w bieżącym monitoringu (w stosownych przypadkach). Zachęca się przedsiębiorstwa do wdrażania istniejących wytycznych technicznych dotyczących wprowadzania monitoringu bhp.

Zapewnienie działań zaradczych lub współpraca w tym zakresie

W stosownych przypadkach przedsiębiorstwa powinny zapewnić środki zaradcze, zgodnie z Konwencją MOP nr 121 dotyczącą świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Często najodpowiedniejszym środkiem zaradczym w przypadku szkód bhp są odszkodowania i rekompensaty, np.:

- za opiekę medyczną i związane z nią wydatki;

- za stracony czas pracy lub inne utracone dochody;

- za ból i cierpienie fizyczne;

- za trwały uszczerbek na zdrowiu, niepełnosprawność fizyczną lub oszpecenie;

- za utratę rodziny, doświadczeń społecznych i edukacyjnych;

- za straty moralne wynikające z powyższych przypadków.

Przedsiębiorstwa mogą także współpracować ze sobą w celu tworzenia skutecznych programów ubezpieczeń dla pracowników.

Ramka 12.
Zalecenia dla małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP)

Wszystkie zakłady powinny stosować się do tych samych ogólnych oczekiwań w zakresie bhp, bez względu na swoją wielkość, umiejscowienie i inne czynniki.

Małe i średnie przedsiębiorstwa mają na ogół pewne cechy wspólne, które mogą wiązać się z ryzykiem wypadków. Np. mają zazwyczaj mniej formalną strukturę operacyjną niż większe przedsiębiorstwa; zwykle zatrudniają niewielu inżynierów i specjalistów ds. bezpieczeństwa; a także na ogół opierają się na informacjach dotyczących bhp uzyskiwanych od partnerów biznesowych i z innych zewnętrznych źródeł.

MŚP mogą także mieć mocne strony, umożliwiające im wprowadzanie w życie zaleceń. Np. mieć możliwość wdrożenia zmian proceduralnych szybciej niż większe przedsiębiorstwa, a także częściej mają otwarte kanały komunikacji.

Zalecenia dla MŚP produkcyjnych

Aby odpowiedzieć na różne problemy i ograniczenia MŚP, potrzebne jest wieloaspektowe podejście. MŚP powinny:

- uznać znaczenie bezpieczeństwa pracy jako integralnej części ich działalności biznesowej i zobowiązać się do bezpiecznego jej prowadzenia;
- aktywnie szukać informacji dotyczących bezpieczeństwa;
- nawiązywać partnerską współpracę z władzami publicznymi i/lub innymi przedsiębiorstwami w celu poprawy bezpieczeństwa;
- tworzyć grupy „wzajemnej pomocy" z innymi przedsiębiorstwami; oraz
- wstępować do organizacji branżowych.

Przedsiębiorstwa będące kupcami i dostawcami (same nie będąc MŚP) powinny starać się pomagać MŚP w redukcji ryzyka wypadków, w razie potrzeby, poprzez zapewnienie informacji, wytycznych i wsparcia.

Zalecenia dla MŚP kupców

Zachęca się MŚP do współpracy z inicjatywami sektorowymi, porozumieniami związkowymi i inicjatywami wielostronnymi w celu wdrażania niniejszych Wytycznych, które ułatwiają zarówno podejście regionalne, jak i ogólnosektorowe.

Źródło: na podstawie OECD (2003), Guiding Principles for Chemical Accident Prevention, Preparedness and Response, OECD, Paris.

Wybrane instrumenty i standardy międzynarodowe

- Konwencja MOP nr 155 dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, 1981
- Konwencja MOP nr 187 dotycząca struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy, 2006
- Konwencja MOP nr 170 dotycząca bezpieczeństwa przy używaniu substancji chemicznych w pracy, 1990

Źródła

- OECD (2003), Guiding Principles for Chemical Accident Prevention, Preparedness and Response, OECD, Paris.
- World Health Organization (WHO) Human Health Risk Assessment Toolkit.
- IFC (2007), Environmental, Health and Safety Guidelines for Textile Manufacturing, IFC, Washington, D.C.

Moduł 6. Związki zawodowe i negocjacje zbiorowe

Włączenie zasad odpowiedzialnego prowadzenia biznesu do polityki przedsiębiorstwa i jego systemów zarządzania

Polityka

Przedsiębiorstwo powinno ustanowić jasną politykę nietolerowania antypracowniczych praktyk i działań w swojej własnej działalności i w swoim łańcuchu dostaw. Ten przekaz powinien odzwierciedlać zrozumienie kontekstu i być wyraźny, biorąc pod uwagę charakter prawdopodobnych naruszeń praw pracowników.

Identyfikowanie rzeczywistych i potencjalnych szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i jego łańcuchu dostaw

Określanie zakresu ryzyka

W przeciwieństwie do innych rodzajów ryzyka w łańcuchu dostaw, te dotyczące prawa pracowników do zakładania lub wstępowania do związku zawodowego i prowadzenia negocjacji zbiorowych na ogół nie są związane z konkretnymi liniami produktów lub etapami łańcucha dostaw[57]. Najważniejszym czynnikiem ryzyka przy ocenie prawdopodobieństwa i dotkliwości szkód będą raczej ramy instytucyjne i prawne. Głównym celem poznania stopnia, w jakim państwo ogranicza prawa pracowników do zakładania lub wstępowania do związków zawodowych w celu negocjacji zbiorowych, jest zrozumienie, co przedsiębiorstwo może zgodnie z prawem zrobić, aby te prawa respektować.

W tym świetle zachęca się przedsiębiorstwa do zrozumienia następujących kwestii:

- Stopień, w jakim chronione i realizowane są swobody obywatelskie i polityczne.
- Ramy prawne i instytucjonalne stosunków pracowniczych oraz to, do jakiego stopnia funkcjonują związki zawodowe i odbywają się negocjacje zbiorowe.
- Stopień, w jakim egzekwowana jest ochrona prawna pracowników oraz dostępność i skuteczność sądowych i niesądowych środków zaradczych w zakresie praw człowieka tych pracowników.
- Zidentyfikowanie głównych organizacji związkowych reprezentujących pracowników w sektorze oraz innych organizacji, które mogą przedstawić informacje dotyczące realizacji tych praw.

W świetle powyższego przepisy prawa krajowego, które mogą ograniczać prawo pracowników do zakładania lub wstępowania do związku zawodowego i organizacji przedstawicielskich wybranych przez samych pracowników, można uznać za sygnał ostrzegawczy.

57 Zwróćmy uwagę, że niektóre branże mogą być chronione lepiej niż inne w danym kraju.

- Przepisy prawa, które wymagają od pracowników członkostwa w państwowych federacjach związkowych, w znacznej mierze ograniczają negocjacje zbiorowe lub zakazują strajków – w ogóle bądź w „zasadniczych" branżach, tak by wspierać określoną krajową politykę gospodarczą, są sygnałem ostrzegawczym wskazującym na brak zaangażowania państwa w gwarantowanie wolności zrzeszania się i prawa do negocjacji zbiorowych.

- Przepisy prawa, które zezwalają na ingerencję państwa, np. pozwalając rządowi na rozwiązywanie związków zawodowych bez ścieżki prawnej, narzucanie uciążliwych procedur rejestracji związku, ograniczanie tworzenia związków ogólnokrajowych, zakazywanie lub ograniczanie istnienia wielu związków w jednym zakładzie (w tym związków mniejszości) lub wprowadzanie ograniczeń co do tego, kto może być członkiem, przedstawicielem lub doradcą związku.

- Przepisy prawa, które ograniczają wolność zrzeszania się dla niektórych pracowników, np. migrujących.

- Krajowe przepisy i ustawy, które ograniczają działalność polityczną związków zawodowych, np. wprowadzając ścisłe powiązania między związkami a partiami politycznymi.

Do dodatkowych sygnałów ostrzegawczych wskazujących na kraje podwyższonego ryzyka należą:

- Brak organów orzekających, które wspierałyby prawa w zakresie wolności zrzeszania się i zapewniały skuteczne środki zaradcze.

- Liczba przypadków wtrącania organizatorów związków zawodowych do więzienia, wygnania ich przez rząd z kraju, zwalniania z pracy, powodowania ich obrażeń lub dokonywania ich zabójstw, których sprawcy nie są szybko i skutecznie ścigani przez państwo.

- Represje wobec strajkujących, bez szybkiego i skutecznego ścigania sprawców tych represji przez państwo.

- Istnienie wad w państwowym procesie składnia skarg, takich jak nadmierne opóźnienia lub wydatki, lekkie kary lub brak kar dla sprawców.

- Działania rządowe zwalczające korupcję związaną z organizacjami pracowniczymi (np. kontrolowanie związków przez osoby ze świata przestępczego w celu używania związków jako przykrywki lub do malwersacji finansowych) bez szybkiego i skutecznego ścigania sprawców.

Szczególną uwagę należy zwrócić na strefy wolnego handlu, w których mogą obowiązywać inne prawa pracy.

Ocena dostawców

Celem oceny dostawcy jest stwierdzenie, czy dostawca promuje politykę i praktyki antypracownicze. Oceny dostawców powinny opierać się przede wszystkim na wywiadach z pracownikami, kierownictwem i związkami zawodowymi; tradycyjne oceny na podstawie dokumentacji nie wystarczą.

Przedsiębiorstwa powinny wziąć pod uwagę, że niektórzy pracownicy mogą bać się odpowiadać szczerze na pytania dotyczące polityki antyzwiązkowej, i podjąć odpowiednie kroki. Do technik, które umożliwiają zaradzenie temu strachowi, należy przeprowadzanie wywiadów z dala od miejsca pracy i stosowanie nietradycyjnych metod oceny, takich jak dyskusje w grupach fokusowych.

Oceny dostawców powinny obejmować ocenę następujących kwestii (przykłady każdej z nich – zob. tabela 12):

- Zastraszanie pracowników i zachowania antyzwiązkowe.

- Promowanie zdominowanych przez pracodawcę struktur i mechanizmów angażowania pracowników oraz nieuczciwych praktyk w zakresie stosunków pracowniczych.

- Odmowa prowadzenia negocjacji w dobrej wierze.
- Wpływ kontraktów krótkoterminowych i innych form kontraktów tymczasowych oraz nieformalnego zatrudnienia na zdolność pracowników do organizowania się w związki.
- Systemowy lub zorganizowany opór i wrogość pracodawcy wobec związków zawodowych.

Tabela 12. **Opis polityki i praktyk antyzwiązkowych**

Polityka i praktyki antyzwiązkowe	**Opis**
Zastraszanie pracowników i zachowania antyzwiązkowe	Do przykładów należą: zastraszanie fizyczne; zastraszanie pracowników groźbą utraty środków utrzymania; odsiewanie zwolenników związków zawodowych przy rekrutacji; tworzenie i wykorzystywanie „czarnych list" związkowców; zwalnianie związkowców; dyskryminacja związkowców poprzez degradacje, mniej korzystne zadania, mniej korzystne warunki pracy; obniżka płac, świadczeń, ograniczenie możliwości szkoleń, transferów i relokacji; nieprzedłużanie kontraktów zatrudnienia związkowcom na umowach stałych i tymczasowych; ingerowanie w proces, poprzez który pracownicy decydują, czy chcą być reprezentowani przez związki zawodowe; celowe opóźnianie, środkami prawnymi i administracyjnymi, procesów prawnego uznawania związków zawodowych; kampanie antyzwiązkowe, w tym prowadzone przez organizacje pracodawców i liderów społeczności; izolowanie pracowników od przedstawicieli związkowych, w tym w miejscu zakwaterowania pracowników na terenie kontrolowanym przez firmę lub w miejscu wykonywania pracy, gdzie dostęp jest ograniczony, np. w prywatnych kompleksach biznesowych lub strefach przetwórstwa eksportowego.
Promowanie zdominowanych przez pracodawcę struktur i mechanizmów angażowania pracowników oraz nieuczciwych praktyk w zakresie stosunków pracowniczych	Tam, gdzie pracodawcy tworzą komitety pracownicze lub inne struktury angażowania pracowników, istnieje ryzyko, że tworzą bariery przeszkadzające w realizacji prawa do zakładania lub wstępowania do związków zawodowych i prowadzenia negocjacji zbiorowych. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, w których istnieją prawdziwe związki zawodowe, nawet jeśli ich działalność jest ograniczona. Takie struktury nie powinny być traktowane jako substytuty związków zawodowych i organizacji przedstawicielskich wybieranych przez samych pracowników.
Odmowa prowadzenia negocjacji w dobrej wierze	Należy identyfikować sytuacje, w których przedsiębiorstwa odrzucają autentyczną możliwość negocjacji zbiorowych lub odmawiają negocjowania. Prawo do negocjacji zbiorowych obejmuje szeroki zakres działań – wszystkie negocjacje między związkiem zawodowym a przedsiębiorstwem w celu określenia warunków pracy (w tym bhp), warunków zatrudnienia i kwestii proceduralnych. Negocjacje zbiorowe mogą toczyć się z wieloma pracodawcami lub organizacjami pracodawców. Wynikiem negocjacji zbiorowych jest zazwyczaj pisemne porozumienie, które ma być wiążące dla obu stron, bez względu na to, czy jest możliwe do wyegzekwowania w sądzie. Niezrealizowanie postanowień porozumienia może oznaczać brak poszanowania praw człowieka pracowników. Chociaż wynik negocjacji zbiorowych jest dobrowolny dla obu stron, prawo do negocjacji zbiorowych jest ograniczone do pracowników, nie przedsiębiorstw.
Wpływ kontraktów krótkoterminowych i innych form kontraktów tymczasowych oraz nieformalnego zatrudnienia na zdolność pracowników do organizowania się w związki	Nadmierne wykorzystywanie umów tymczasowych może uniemożliwić pracownikom organizowanie się z powodu ich niepewnego statusu zatrudnienia.

Dążenie do minimalizowania szkód w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa

- Przedsiębiorstwo powinno użyć swojej siły nacisku na dostawcę, aby zapobiegać antyzwiązkowym praktykom w swoim łańcuchu dostaw. Jeśli jednak dostawca nie wykazuje wymiernej poprawy po rozsądnym okresie (np. 6–9 miesiącach), zachęca się przedsiębiorstwo do zawieszenia zamówień do czasu, aż dostawca wykaże poprawę.

- Przedsiębiorstwo powinno zająć się wszelkimi własnymi działaniami, które mogą przyczyniać się do działań antyzwiązkowych lub zwiększać ich ryzyko, np. swoimi praktykami zakupowymi. Zob. ramka 4 o odpowiedzialnych praktykach zakupowych.

- Przedsiębiorstwa mogą współpracować na poziomie sektora w celu zwiększenia siły nacisku na dostawców. Przedsiębiorstwa mogą także wchodzić w bezpośrednie porozumienia ze związkami zawodowymi, np. przez globalne umowy ramowe lub porozumienia w sprawie wolności zrzeszania się, w celu wdrażania standardów dotyczących praw związkowych w łańcuchu dostaw. Zob. wstęp oraz ramka 13.

Jeśli stwierdzono poważne negatywne skutki w zakresie praw człowieka, takie jak przemoc przeciwko związkowcom, przedsiębiorstwo powinno rozwiązać współpracę z dostawcą. Informacje o odpowiedzialnym rozwiązywaniu współpracy – zob. punkt 3.2.5.

Ramka 13.
Porozumienia w sprawie wolności zrzeszania się

Porozumienia w sprawie wolności zrzeszania się ustanawiają wzajemnie zrozumienie i zobowiązanie między związkami zawodowymi a przedsiębiorstwami dotyczące realizowania wolności zrzeszania się w stosunkach pracowniczych w określonym kontekście. Mogą być zawierane lokalnie między jedna marką, dostawcą i związkiem zawodowym lub na poziomie regionalnym bądź sektorowym między grupą firm składających zamówienia, dostawców i związków zawodowych. Takie porozumienia mogą być prawnie wiążące.

Przy zawieraniu takiego porozumienia zaleca się spełnienie następujących warunków:

- wszystkie strony przystępują do negocjacji porozumienia w najlepszej wierze;
- porozumienie uwzględnia kontekst lokalny;
- marki i kontrahenci składający zamówienia przedstawiają dostawcom zachęty biznesowe w postaci dłuższych kontraktów zaopatrzeniowych, motywujące dostawców do przestrzegania porozumienia.

Skuteczność porozumień zależy częściowo od stworzenia skutecznego operacyjnego mechanizmu rozstrzygania sporów. Zachęca się więc strony do ustanawiania wzajemnie akceptowanych protokołów rozstrzygania sporów, np. przez wyznaczanie prywatnych mediatorów, arbitrów lub rozjemców.

Wybrane instrumenty i standardy międzynarodowe

- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, IV (Prawa człowieka)
- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, V, (Zatrudnienie i stosunki pracownicze)
- Konwencja MOP nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, 1948
- Konwencja MOP nr 98 dotycząca zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, 1949
- Konwencja MOP nr 135 dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników, 1971; Zalecenie nr 143 z 1972
- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, artykuł 23
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, artykuł 22
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, artykuł 8

Źródła

- Freedom House (2010), *The Global State of Worker's Rights,* obejmuje ocenę wolności zrzeszania się w 165 krajach.
- NAFTA Labor Secretariat opracował istotną analizę wolności zrzeszania się pracowników w krajach członkowskich.
- Committee on Monitoring International Labor Standards, National Research Council of the National Academies, *Monitoring International Standards: Techniques and Sources of Information*, the National Academies Press, (2004).
- Komitet Wolności Związkowej MOP oraz Komitet Ekspertów MOP ds. Stosowania Konwencji i Zaleceń.
- Informacje o odpowiednich standardach MOP – zob. ILO [MOP] Helpdesk.

Moduł 7. Płace

Zakres procesu należytej staranności w zakresie płac powinien obejmować zarówno zgodność płac z prawem krajowym, jak i z Wytycznymi OECD stanowiącymi, że płace powinny zaspokajać podstawowe potrzeby pracowników i ich rodzin[58]. Ten moduł podzielony jest zatem na dwie części: „Zgodność płac z prawem krajowym" oraz „Płace zaspokajające podstawowe potrzeby pracowników i ich rodzin".

Zgodność płac z prawem krajowym

Włączenie zasad odpowiedzialnego prowadzenia biznesu do polityki przedsiębiorstwa i jego systemów zarządzania

Polityka

Zachęca się przedsiębiorstwa, by oprócz politycznego zobowiązania dotyczącego płac przyjęły także politykę dotyczącą czynników ryzyka nieprzestrzegania standardów płacowych (w stosownych przypadkach); czynniki to m.in. rekrutacja i zatrudnianie pracowników migrujących, podwykonawstwo itd. Zob. ramka 14.

Identyfikowanie potencjalnych i rzeczywistych szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw

Określanie zakresu ryzyka

Nieprzestrzeganie standardów płacowych stanowi ryzyko na wszystkich etapach tekstylno-odzieżowego i obuwniczego łańcucha dostaw, na których zatrudnia się dużą siłę roboczą i nisko opłacanych pracowników. Zachęca się więc przedsiębiorstwa, by przy określaniu zakresu ryzyka skoncentrowały się na czynnikach ryzyka dotyczących poszczególnych krajów. Wszystkie państwa, w których nie ma silnego egzekwowania przepisów płacowych lub skutecznych mechanizmów negocjacji zbiorowych, można uznać za kraje podwyższonego ryzyka w zakresie nieprzestrzegania standardów płac.

Dodatkowe przykłady czynników ryzyka:

- Duże zróżnicowanie stawek płac minimalnych
- Opłacanie pracowników według stawek akordowych
- Wysoki odsetek pracowników migrujących[59] zatrudnionych w sektorze

58 Wytyczne OECD, V pkt 4b, mówią: „Jeżeli przedsiębiorstwa międzynarodowe działają w krajach rozwijających się, gdzie nie istnieją porównywalni pracodawcy, należy zapewnić najlepsze możliwe wynagrodzenie, świadczenia i warunki pracy mieszczące się w ramach polityki rządu. Powinny być one odpowiednie do pozycji gospodarczej przedsiębiorstwa, przy czym także co najmniej wystarczające do zaspokojenia potrzeb pracowników i ich rodzin". Należy także przywołać tu rozdział V Wytycznych OECD, który zaleca, by przedsiębiorstwa respektowały prawa człowieka wyrażone w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka, łącznie z Międzynarodowym Paktem Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (ICESCR).

59 Pracownikom migrującym może brakować wiedzy o krajowym prawie i drogach składania skarg. Są oni także narażeni na dyskryminację płacową.

- Wysoki odsetek pracowników nieformalnych zatrudnionych w sektorze
- Zakwaterowanie pracowników na terenie zakładu[60]
- Wysoki odsetek młodych pracowników lub praktykantów zatrudnionych przez pracodawców
- Płatności dla pracowników w gotówce, a nie w formie elektronicznej (lub w innej łatwej do prześledzenia postaci)
- Wysoki poziom analfabetyzmu i/lub niski poziom wykształcenia wśród pracowników.

Ocena dostawców

Przedsiębiorstwa mogą traktować priorytetowo oceny dostawców w krajach producenckich, w których występuje wyższe ryzyko nieprzestrzegania przepisów dotyczących płacy minimalnej.

Ocena dostawcy powinna potwierdzać przestrzeganie krajowych przepisów o ustawowej płacy minimalnej. W praktyce może być trudno to sprawdzić, bo dostawcy często nie są skłonni udzielać informacji o strukturze swoich wydatków. Niezależne osoby trzecie, cieszące się zaufaniem obu stron i niezaangażowane w negocjacje cenowe, mogą pomóc zmniejszyć obawy, że transparentność kosztów będzie prowadzić do zmian w ustalaniu cen. Zachęca się przedsiębiorstwa do kierowania się istniejącymi wytycznymi dotyczącymi przeprowadzania ocen dostawców w zakresie przestrzegania standardów płacowych. Osoby przeprowadzające ocenę powinny dobrze znać i rozumieć krajowe prawo pracy[61].

Oprócz zgodności płac z prawem krajowym, ocena powinna także obejmować: to, czy pracownicy są odpowiednio informowani o swoich płacach, czy wypłaty są terminowe, czy pracownicy dostają jasne rozliczenia wynagrodzenia, które mogą odczytać; czy mają swobodę decydowania, na co wydadzą płace; potrącenia z pensji są rozsądne i zgodne z prawem krajowym oraz umowami zbiorowymi; wypłacane są obowiązkowe premie i/lub dodatki, zapewniany jest wymagany prawem płatny urlop, w tym macierzyński, zob. moduł 7 „Czas pracy"; płacone, zbierane i odprowadzane są wszystkie wymagane składki na ubezpieczenia społeczne[62]. W stopniu, w jakim to możliwe, oceny dostawców powinny także obejmować dyskryminację płacową i sprawdzać, czy wysokość płac pracowników jest zróżnicowana w zależności od takich czynników jak płeć, rasa, narodowość itd.

Oceny dostawców powinny obejmować kwestie współpracy z pracownikami, związkami zawodowymi i organizacjami przedstawicielskimi wybranymi przez samych pracowników.

Zaprzestanie, zapobieganie i minimalizowanie szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa

Przedsiębiorstwo powinno opracować plan działań naprawczych, aby zapobiegać nieprzestrzeganiu ustawodawstwa w sprawie płac. Przykładowe elementy planu działań naprawczych obejmują:

- Zwiększanie świadomości pracowników – np. przez szkolenia, materiały informacyjne (np. broszury), warsztaty i bieżące wsparcie. Szkolenia i informacje dla pracowników mogą obejmować m.in.:
  - wymagania dotyczące płacy minimalnej;

60 Potrącenia z pensji za zakwaterowanie na terenie należącym do zakładu mogą podnosić ryzyko, że pracownicy nie otrzymują ustawowej płacy minimalnej.

61 Zob. także raport francuskiego KPK OECD o wdrażaniu Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym (Report on Implementation of the OECD Guidelines in the Textile and Clothing Sector).

62 Zob. Better Work, Guidance Sheet 5: Compensation.

  - wyjaśnienia, jak czytać paski wypłat;
  - instrukcje, jak obliczać płace, świadczenia i inne formy wynagrodzeń; oraz
  - procedury korekty płac (jeśli dotyczy).
- Wprowadzenie systemów zarządzania w celu minimalizowania ryzyka nieprzestrzegania standardów płacowych:
  - zapewnienie szkoleń dla działu HR i innych pracowników odpowiedzialnych za wypłacanie wynagrodzeń. Przykładowe tematy: przepisy prawa krajowego i istotne umowy zbiorowe; stawki za godziny zwykłe i nadliczbowe; naliczanie świadczeń; jak obliczać potrącenia z pensji i zapewnić, by były one rozsądne i zgodne z prawem krajowym; prowadzenie ewidencji;
  - zapewnienie pracownikom jasnych rozliczeń wynagrodzeń;
  - wprowadzenie jasnej, kompletnej i dokładnej listy płac; oraz
  - wprowadzenie mechanizmów płatności redukujących ryzyko oszustw w wypłatach (np. płatności automatyczne).
- Minimalizowanie ryzyka zasobów niewystarczających na zapewnienie płacy minimalnej poprzez ulepszenie systemów planowania produkcji i wprowadzenie efektywnych systemów zarządzania finansowego oraz planowania.

Dążenie do zapobiegania i minimalizowania szkód w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa

- Przedsiębiorstwo powinno ocenić i zapobiegać swojemu przyczynianiu się do szkód poprzez negocjacje cenowe i praktyki zakupowe. Zob. ramka 4 o odpowiedzialnych praktykach zakupowych.
- Zachęca się przedsiębiorstwo do kierowania zamówień do dostawców, którzy przestrzegają krajowych przepisów o płacy minimalnej i wysokości wynegocjowanych płac.
- Zachęca się przedsiębiorstwo do wspierania dostawców w zapobieganiu lub minimalizowaniu szkód, jeśli to możliwe, przez zapewnianie wskazówek technicznych – np. dotyczących prowadzenia ewidencji i systemów zarządzania finansowego – oraz ułatwianie kontaktów z lokalnymi usługodawcami, w stosownych przypadkach (np. w celu zapewnienia pracownikom wypłat automatycznych).
- Biorąc pod uwagę powiązania między płacami, negocjacjami zbiorowymi i czasem pracy, zachęca się także przedsiębiorstwo do przeprowadzania analizy należytej staranności w zakresie tych rodzajów ryzyka sektorowego, zob. moduł 4 i moduł 6.

Zapewnienie działań zaradczych lub współpraca w tym zakresie w stosownych przypadkach

Określenie odpowiedniej formy działań zaradczych

Najodpowiedniejszym środkiem zaradczym często są rekompensaty; jednak środki te powinny być zgodne z niniejszymi Wytycznymi w punkcie 6.4.

Płace zaspokajające podstawowe potrzeby pracowników i ich rodzin

Identyfikowanie potencjalnych i rzeczywistych szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw

Określanie zakresu ryzyka

Zachęca się przedsiębiorstwo do identyfikowania w swoim łańcuchu dostaw krajów, w których składa zamówienia, a w których płace nie zaspokajają podstawowych potrzeb pracowników i ich rodzin. W ramce 14 poniżej przedstawiono zalecenia, jak to robić. Przedsiębiorstwa powinny znać kategorie pracowników, którzy mogą być wyłączeni z płac minimalnych lub wynegocjowanych i tym samym narażeni na otrzymywanie płac niezaspokajających podstawowych potrzeb. Do przykładów takich pracowników należą:

- Pracownicy zatrudnieni w gospodarce nieformalnej
- Zagraniczni pracownicy migrujący[63]
- Pracownicy wynagradzani według stawki akordowej, a nie godzinowej

Jeśli jest to możliwe i zasadne, przedsiębiorstwa powinny w pierwszej kolejności przeprowadzać analizę należytej staranności w krajach o największych rozbieżnościach między rzeczywistymi płacami a płacą konieczną do zaspokojenia podstawowych potrzeb.

Ocena dostawców

W świetle faktu, że ryzyko jest powszechne w danym kraju producenckim, oceny indywidualnych dostawców mogą nie przynieść żadnych nowych informacji. Zachęca się przedsiębiorstwa do konsultacji z interesariuszami, przede wszystkim pracownikami, związkami zawodowymi i organizacjami przedstawicielskimi wybranymi przez samych pracowników, aby zrozumieć, jak duże są rozbieżności między rzeczywistymi płacami a płacami zaspokajającymi podstawowe potrzeby pracowników i ich rodzin.

Ramka 14. Identyfikacja krajów producenckich podwyższonego ryzyka

Zidentyfikowanie krajów, w których podwyższone jest ryzyko płac niezaspokajających podstawowych potrzeb pracowników i ich rodzin, może w praktyce nastręczać trudności. W wielu krajach istnieje kilka stawek płacy minimalnej, różnych w zależności od regionu, wieku pracownika, rodzaju działalności gospodarczej lub wykonywanego zawodu. W efekcie może być trudno oszacować jeden poziom płacy minimalnej dla danego kraju i sektora. Ponadto to, czy dana wysokość płacy zaspokaja podstawowe potrzeby pracowników i ich rodzin, zależy od lokalnego kosztu koszyka podstawowych towarów i usług w lokalnym kontekście oraz liczby członków rodziny na utrzymaniu pracownika.

Na podstawie kosztów życia można obliczyć koszt podstawowych potrzeb, a następnie porównać z poziomem płacy minimalnej w sektorze. Przedsiębiorstwa mogą także porównywać płace minimalne z medianą zarobków w danym kraju. To właśnie mediana, a nie średnia arytmetyczna zarobków (tzw. średnia krajowa) stanowi lepszą podstawę porównań międzynarodowych, bo odzwierciedla różnice w rozkładzie zarobków

63 Stawki płac dla zagranicznych pracowników migrujących i pracowników krajowych mogą być różne.

w różnych krajach. Inną metodą jest obliczenie płacy progowej (np. 60% mediany zarobków w kraju) i porównanie jej z płacą minimalną lub wynegocjowaną płacą w sektorze. Przedsiębiorstwa mogą wziąć pod uwagę najodpowiedniejszą płacę minimalną, definiowaną jako stawka wynagrodzenia dotycząca największej liczby pracowników w sektorze w danym kraju.

Powszechność nadmiernych godzin nadliczbowych w wielu przypadkach wskazuje na to, że płace nie zaspokajają podstawowych potrzeb pracowników i ich rodzin.

Ze względu na złożoność tej kwestii zachęca się przedsiębiorstwa do współpracy na poziomie sektora z pracownikami, związkami zawodowymi i ekspertami w celu zidentyfikowania krajów wysokiego ryzyka.

Dążenie do zapobiegania i minimalizowania szkód w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa

Obustronna współpraca z dostawcami może nie wystarczyć, by zwiększyć dostęp do płac zaspokajających podstawowe potrzeby pracowników i ich rodzin. W związku z tym przedsiębiorstwa, które konsultują się (i współpracują w stosownych przypadkach) ze związkami zawodowymi oraz innymi przedsiębiorstwami mogą wziąć pod uwagę współpracę na poziomie ogólnokrajowym lub ogólnosektorowym w celu zademonstrowania poparcia dla skutecznych mechanizmów ustalania i egzekwowania płac.

Przedsiębiorstwa powinny uwzględnić następujące czynniki:

- stopień ryzyka rozbieżności między płacą rzeczywistą a płacą niezbędną do zaspokojenia podstawowych potrzeb;
- wola polityczna rządu;
- aktualna skuteczność istniejących mechanizmów ustalania płac;
- siła nacisku sektora na rząd (np. jaki procent całego eksportu stanowią produkty tego sektora)

Szersza współpraca może przybrać szereg form, a jej charakter powinien odzwierciedlać dany kontekst. Do przykładów form współpracy należą:

- współpraca z innymi przedsiębiorstwami w celu pokazania wspólnego wsparcia dla płac zaspokajających podstawowe potrzeby pracowników i ich rodzin; i/lub ogólnosektorowe umowy zbiorowe, zarejestrowane i egzekwowane w ramach prawa krajowego;
- zachęcanie dostawców do negocjowania płac zaspokajających podstawowe potrzeby;
- zobowiązanie się do kontynuowania zamówień w krajach wysokiego ryzyka, jeśli płace będą negocjowane i włączone do prawa krajowego, aby wspierać płace zaspokajające podstawowe potrzeby.

Zachęca się przedsiębiorstwa do opracowania strategii wspólnego działania w powyższym zakresie. Jednak dialog z rządem może być długim procesem. Przedsiębiorstwa powinny skoncentrować się na przestrzeganiu praw krajowych oraz prawa do zakładania lub wstępowania do związku zawodowego i organizacji przedstawicielskich wybranych przez samych pracowników oraz prawa do negocjacji zbiorowych, jednocześnie prowadząc dialog z rządem w powyższych kwestiach.

Wybrane instrumenty i standardy międzynarodowe

- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, V (Zatrudnienie i stosunki pracownicze), pkt 4b.
- Konwencja MOP nr 95 dotycząca ochrony płacy, 1949, oraz Zalecenie nr 85, 1949
- Konwencja MOP nr 131 dotycząca ustalania płac minimalnych, 1970, oraz Zalecenie nr 135, 1970
- Konwencja MOP nr 173 dotycząca ochrony roszczeń pracowników w wypadku niewypłacalności pracodawcy, 1992, oraz Zalecenie nr 180, 1992
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, artykuł 7.
- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, artykuł 23.

Wstęp do modułów dotyczących ochrony środowiska

Sektor tekstylno-odzieżowy i obuwniczy jest bardzo zróżnicowany, z szerokim spektrum produktów końcowych, od ubrań gotowych, przez obuwie ochronne, po dobra luksusowe. Każdy etap łańcucha dostaw ma wpływ na środowisko, powodując szkody. Jednak ze względu na duże zróżnicowanie procesów, nakładów i produkcji, stopień i charakter tych szkód jest bardzo różny na poszczególnych etapach.

Moduły 8–11 zawierają wytyczne w zakresie przeprowadzania analizy należytej staranności w zakresie problemów dotyczących środowiska, które występują przede wszystkim na etapie produkcji surowców oraz produkcji wyrobów końcowych w łańcuchu dostaw sektora tekstylno-odzieżowego i obuwniczego. Problemy poruszone w tych modułach wybrano na podstawie znanych zagrożeń środowiskowych w sektorze; nie są one jednak wyczerpujące. Przy określaniu zakresu ryzyka w swoim łańcuchu dostaw przedsiębiorstwo może zidentyfikować inne zagrożenia środowiskowe niż te przedstawione w modułach 8–11.

Na znaczną część szkód w środowisku związanych z produktami można wpłynąć w fazie projektowania produktu. Zatem w ramach procesu należytej staranności przedsiębiorstwa powinny podjąć kroki, aby zrozumieć ryzyko środowiskowe związane z ich produktami, oraz wprowadzić środki kontrolne w fazie projektowania produktu, by zredukować ryzyko środowiskowe swoich linii produktów[64]. W związku z tym przy ocenianiu produktów, które będą rozwijać, przedsiębiorstwa powinny wziąć pod uwagę także cechy produktu mające wpływ na środowisko, obok innych cech, takich jak wykonalność, koszt i popyt. Przy decydowaniu, czy przejść od projektu do rozwoju produktu, można wziąć pod uwagę następujące aspekty:

- *Wybór materiału*: w pełnym zakresie produkcji niektóre materiały wiążą się z większym ryzykiem szkodliwych skutków dla środowiska niż inne. Dotyczy to także opakowania produktu.

- *Faza użytkowania* (np. noszenie, pranie, suszenie, prasowanie i naprawianie): wiele negatywnych skutków dla środowiska – zwłaszcza zużycie wody i energii – zachodzi podczas użytkowania produktu, szczególnie jego prania.

- *Koniec życia produktu*: ogólny wpływ produktu na środowisko zależy także od tego, czy produkt trafia na wysypisko, czy też można go użyć ponownie lub poddać recyklingowi, oraz od łatwości ponownego użycia i recyklingu. Ponadto produkty o bardzo krótkiej fazie użytkowania (np. noszone tylko 3–6 miesięcy) mogą w większym stopniu przyczyniać się do wyczerpywania zasobów niż produkty o dłuższej trwałości.

Ogólnie rzecz biorąc, zachęca się przedsiębiorstwa do uwzględniania wpływu produktu na środowisko w całym cyklu jego życia, na tyle, na ile to możliwe. Jednak przedsiębiorstwo może przyjąć podejście oparte na analizie ryzyka i potraktować priorytetowo najpoważniejsze rodzaje ryzyka.

64 Liczba linii produktów przedsiębiorstwa może mieć wpływ na charakter i zakres procesu należytej staranności.

Moduł 8. Niebezpieczne substancje chemiczne

Ten moduł koncentruje się na negatywnym wpływie niebezpiecznych substancji chemicznych na środowisko. Informacje dotyczące zagrożeń bhp – zob. moduł 5 „Bezpieczeństwo i higiena pracy".

Identyfikowanie potencjalnych i rzeczywistych szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw

Określanie zakresu ryzyka

Przedsiębiorstwo powinno:

- Przyjrzeć się substancjom chemicznym powszechnie stosowanym w produkcji wyrobów w jego branży, z naciskiem na identyfikację substancji szkodliwych lub niebezpiecznych oraz podlegających ograniczeniom. Zachęca się przedsiębiorstwa do korzystania z istniejących źródeł informacji.
- Zidentyfikować we własnej działalności i w swoim łańcuchu dostaw etapy o podwyższonym ryzyku stosowania substancji szkodliwych i niebezpiecznych oraz podlegających ograniczeniom. W przypadku większości przedsiębiorstw działających w tekstylno-odzieżowym i obuwniczym łańcuchu dostaw najwyższe ryzyko dotyczy produkcji tekstyliów oraz garbarni.
- Zidentyfikować kraje o podwyższonym ryzyku stosowania niebezpiecznych substancji chemicznych; należą do nich kraje, które nie regulują w wystarczającym stopniu zastosowania chemikaliów lub nie egzekwują istniejących regulacji.
- Sporządzić rejestr substancji chemicznych stosowanych w produkcji wyrobów przedsiębiorstwa (przyjmując podejście oparte na analizie ryzyka).
  - Punktem wyjścia może być zidentyfikowanie przez przedsiębiorstwo grup chemikaliów najczęściej stosowanych w produkcji jego wyrobów; stąd można zacząć systematycznie tworzyć bardziej wyczerpujący rejestr substancji chemicznych.
  - Przedsiębiorstwo mające wiele różnych linii produktów może w pierwszej kolejności ocenić produkty związane z podwyższonym ryzykiem użycia niebezpiecznych chemikaliów, a następnie systematycznie tworzyć bardziej wyczerpujący rejestr substancji chemicznych.

Ocena dostawców

- Przedsiębiorstwa powinny dążyć do zidentyfikowania dostawców działających na etapach łańcucha dostaw wiążących się
- z podwyższonym ryzykiem stosowania szkodliwych

- i niebezpiecznych substancji chemicznych (np. produkcja tekstyliów i garbarnie), działających w krajach podwyższonego ryzyka.
- Przedsiębiorstwa mogą kierować się istniejącymi wytycznymi
- i angażować się w istniejące wiarygodne inicjatywy branżowe
- w celu oceny dostawców.
- Oceny dostawców powinny obejmować wizyty w zakładach, testy chemiczne i certyfikaty jakości.
- W stosownych przypadkach zachęca się przedsiębiorstwa do ustalenia, czy drukowanie lub inne procesy o podwyższonym ryzyku stosowania niebezpiecznych i szkodliwych chemikaliów są przeprowadzane przez dostawcę we własnych zakładach, czy zlecane podwykonawcom.

Zaprzestanie, zapobieganie i minimalizowanie szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa

Zachęca się przedsiębiorstwo do następujących działań w ramach planu działań naprawczych:

- Wspieranie opracowania i wprowadzenia wspólnej dla całego sektora listy substancji, których stosowanie w produkcji jest ograniczone (Manufacturing Restricted Substances List – MRSL), na podstawie wiarygodnej, opartej na naukowych podstawach oceny zagrożeń (oceny ryzyka środowiskowego i oceny ryzyka zdrowotnego)[65].
- Wspieranie opracowania i wprowadzenia wspólnej dla całego sektora Listy Badawczej (Research List) znanych substancji niebezpiecznych, których stosowanie nie zostało jeszcze ograniczone regulacjami i dla których nie znaleziono jeszcze realnych zamienników. Przedsiębiorstwa powinny dążyć do stopniowego wycofywania się ze stosowania szkodliwych i niebezpiecznych substancji z tej listy, w miarę jak będą znajdowane realne alternatywy, w rozsądnym czasie. Listy Badawcze należy przekazywać dostawcom chemikaliów.

W ramach swojego planu działań naprawczych, przedsiębiorstwo powinno:

- Natychmiast przestać używać zakazanych substancji z listy MRSL.
- Zidentyfikować i stosować zamienniki substancji z MRSL w oparciu o dane naukowe i przyjętą międzynarodową metodologię oceny zagrożeń. Przedsiębiorstwo może korzystać z istniejących wiarygodnych list zamienników. Przedsiębiorstwo powinno starać się zapewnić, że przed przyjęciem zamiennika oceniany jest jego wpływ na inne potencjalne szkody (np. zużycie wody lub energii).
- Stosować najlepsze dostępne techniki (*best available techniques* – BAT), zdefiniowane w Dokumentach Referencyjnych BAT dla danego sektora lub podsektora[66].
- Wdrożyć solidny plan zarządzania chemicznego na poziomie zakładów, obejmujący bezpieczne przechowywanie chemikaliów, znakowanie chemikaliów, stosowanie środków ochrony osobistej oraz

65 Ocena ryzyka środowiskowego obejmuje identyfikację zagrożeń, charakterystykę zagrożeń, ocenę narażenia i charakterystykę ryzyka. Dwa pierwsze kroki są uważane za proces oceny zagrożeń. Metodologia oceny ryzyka dla środowiska powinna być zgodna z Wytycznymi OECD. Zob. OECD Environmental Risk Assessment Toolkit. Ocena ryzyka zdrowotnego także obejmuje identyfikację zagrożeń, charakterystykę zagrożeń, ocenę narażenia i charakterystykę ryzyka. Metodologia oceny ryzyka zdrowotnego powinna być zgodna z wytycznymi Światowej Organizacji Zdrowia (WHO). Zob. Międzynarodowy Program Bezpieczeństwa Chemicznego, WHO Human Health Risk Assessment Toolkit: Chemical Hazards. Ryzyko zdrowotne omówiono także w module 5 „Bezpieczeństwo i higiena pracy".

66 Zob. Integrated Pollution Prevention and Control, Best Available Techniques Reference Document for the Textiles Industry, 2003.

dostępność kart charakterystyki substancji dla każdego, kto ma kontakt z chemikaliami. Np. jeśli istnieje droga narażenia między zagrożeniem a pracownikiem, należy zapobiegać szkodom w pierwszej kolejności przez eliminację, substytucję lub całkowitą izolację poprzez opracowanie środków kontrolnych; w drugiej kolejności, jeśli powyższe działania nie są możliwe, poprzez kontrolę zagrożeń za pomocą barier, izolacji, osłon lub skutecznej wentylacji lokali; a w ostateczności poprzez sprzęt ochrony osobistej. Przedsiębiorstwo powinno opierać się na istniejących wytycznych i standardach dotyczących zarządzania chemicznego.

- Zapewnić odpowiednie szkolenia kierownictwu i pracownikom, dotyczące stosowania, przechowywania chemikaliów itd.

Przedsiębiorstwo może ocenić, czy jego istniejący model biznesowy zapewnia zachęty do dzielenia się know-how oraz do efektywności zużycia zasobów, czy też sprzyja ich nadmiernemu zużyciu i niewłaściwemu używaniu substancji chemicznych. Przedsiębiorstwo może zdecydować się wdrożyć innowacyjne modele biznesowe (np. chemiczny leasing) w stosownych przypadkach w celu zmniejszenia zużycia szkodliwych chemikaliów.

Dążenie do zapobiegania lub minimalizowania szkód w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa

Zachęca się przedsiębiorstwo do następujących działań:

- Wspieranie opracowania i przyjęcia wspólnej listy MRSL dla całego sektora w oparciu o wiarygodne naukowe oceny zagrożeń (ocenę ryzyka środowiskowego i ocenę ryzyka zdrowotnego).

- Przekazywanie MRSL (oraz informacji o dodatkowych oczekiwaniach dotyczących stosowania chemikaliów) wszystkim dostawcom działającym na etapach łańcucha dostaw o podwyższonym ryzyku, bez względu na lokalizację.

- Identyfikowanie zamienników substancji z listy MRSL na podstawie danych naukowych i przyjętej międzynarodowej metodologii oceny zagrożeń. Przedsiębiorstwo może korzystać z istniejących wiarygodnych list zamienników. Przedsiębiorstwo powinno starać się zapewnić, że przed przyjęciem zamiennika oceniany jest jego wpływ na inne potencjalne szkody (np. zużycie wody lub energii).

- Wspieranie dostawców we wdrażaniu planów działań naprawczych. Przy współpracy z dostawcami w zakresie zarządzania chemicznego zachęca się przedsiębiorców do wyznaczenia punktu kontaktowego w zakresie zarządzania chemicznego i przekazania tej informacji dostawcy. Dostawca z kolei powinien utworzyć punkt kontaktu z przedsiębiorstwem w zakresie zarządzania chemicznego.

- Wprowadzenie polityki dotyczącej podwykonawstwa, jeśli jest ono częstą praktyką, w celu zminimalizowania ryzyka szkód związanych z dostawcami podwykonawcami. Zob. ramka 2 o podwykonawstwie.

Zachęca się przedsiębiorstwo do dalszej współpracy z dostawcą podczas wdrażania planu działań naprawczych. Jeśli jednak dostawca nadal nie przestrzega ograniczeń lub zakazów używania niebezpiecznych substancji z listy MRSL, przedsiębiorstwo powinno zawiesić zamówienia lub rozwiązać współpracę, dopóki dostawca nie przestanie używać tych chemikaliów.

Wybrane instrumenty i standardy międzynarodowe

- Wytyczne OECD do badań substancji chemicznych
- Zasady Dobrej Praktyki Laboratoryjnej OECD
- OECD, Zalecenia Rady ws. wdrażania rejestrów uwalniania i transferu zanieczyszczeń (PRTR)
- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, VI (Środowisko)

Źródła

- Environmental Risk Assessment Toolkit, OECD.
- Enterprise-level indicators for resource productivity and pollution intensity, UNIDO / UNEP RECP Programme.
- World Health Organization (WHO) Human Health Risk Assessment Toolkit.
- OECD (2011), "Chapter 2: SIDS, The SIDS Plan and the SIDS Dossier" in the *Manual for Investigation of HPV Chemcial*, OECD.
- UN (2011), The Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals (GHS), Fourth revised edition, United Nations, New York and Geneva.
- OECD eChem Portal
- OECD Pollutant Release and Transfer Register
- OECD Portal on Perfluorinated Chemicals
- OECD, "OECD Substitution and Alternatives Assessment Toolbox (OECD SAAToolbox)," OECD, Paris.
- European Chemical Substances Information System (ESIS) – Europejski System Informacji o Substancjach Chemicznych
- Environment and Climate Change Canada, Clearing House, Textile Mills and Clothing Manufacturing
- OECD, Emission Scenario Documents (ESD)
- OECD Substitution and Alternatives Assessment Toolbox (OECD SAAToolbox)
- OECD, Frameworks and Guides for Substitution of Chemicals, OECD Meta-Review (OECD)
- Chemical Leasing Programme (UNIDO)

Moduł 9. Woda

Zużycie wody

Identyfikowanie potencjalnych i rzeczywistych szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw

Określanie zakresu ryzyka

- W łańcuchu dostaw sektora tekstylno-odzieżowego i obuwniczego procesy o największym zużyciu wody to uprawa bawełny, garbowanie skór i produkcja tekstyliów (np. obróbka wstępna, barwienie i drukowanie oraz wykończenie).

- Przedsiębiorstwo powinno określić, na ile to możliwe, czy uprawa bawełny, garbowanie skór i produkcja tekstyliów (oraz wszystkie inne procesy o wysokim zużyciu wody) w jego łańcuchu dostaw mają miejsce na obszarach dotkniętych deficytem wody[67]. Zachęca się przedsiębiorstwa do korzystania z istniejących źródeł informacji w celu identyfikacji takich obszarów[68].

Ocena dostawców

- Przedsiębiorstwa powinny w pierwszej kolejności przeprowadzić ocenę dostawców z etapów lub krajów podwyższonego ryzyka, bądź z obszarów dotkniętych deficytem wody. W przypadku wielu firm z sektora tekstylno-odzieżowego i obuwniczego oznacza to przeprowadzanie oceny na etapach produkcji bawełny, garbowania skór i produkcji tekstyliów w krajach podwyższonego ryzyka lub na obszarach dotkniętych deficytem wody.

- Zidentyfikowanie poszczególnych dostawców działających na wcześniejszych etapach łańcucha dostaw w stosunku do przedsiębiorstwa może być trudne. Zachęca się przedsiębiorstwa do stosowania się do zaleceń z ramki 3.

Zaprzestanie, zapobieganie lub minimalizowanie szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa

- Zachęca się przedsiębiorstwo do wdrażania najlepszych dostępnych technik (BAT) zdefiniowanych w Dokumentach Referencyjnych BAT dla danego sektora lub branży[69].

- Tam, gdzie istnieje ryzyko szkód w środowisku, zachęca się przedsiębiorstwo do unikania powoływania się na brak pełnych dowodów naukowych jako powód odraczania stosowania opłacalnych, zgodnych

67 Deficyt wody ma miejsce wtedy, gdy w pewnym okresie zapotrzebowanie na wodę przekracza jej dostępną ilość lub kiedy niska jakość wody ogranicza jej zużycie. Na deficyt wody wpływa niedobór wody, jej jakość, dostępność oraz przepływy środowiskowe.

68 Zob. OECD (2015).

69 Zob. IPPC (2003).

z naukowym i technicznym rozumieniem ryzyka, środków zapobiegania takim szkodom lub minimalizowania szkód, biorąc pod uwagę ryzyko dla ludzkiego zdrowia i bezpieczeństwa.

- Przedsiębiorstwa mogą się także opierać na istniejących wytycznych dotyczących promowania efektywności zużycia wody i/lub ograniczania zużycia wody słodkiej w produkcji tekstyliów, garbarniach i uprawie bawełny. Przykładowe metody mogą obejmować: inwestycje w sprzęt oszczędzający wodę; ponowne wykorzystanie wody i ograniczenie jej zużycia (np. w procesie barwienia). Polityka przedsiębiorstwa i szkolenia powinny wspierać każdy plan zarządzania zużyciem wody.

Dążenie do zapobiegania lub minimalizowania szkód w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa

- Przedsiębiorstwo powinno ustalić, czy może odpowiedzialnie zaopatrywać się u dostawców z obszarów dotkniętych deficytem wody, np. promując efektywność zużycia wody i/lub zmniejszając zużycie wody słodkiej w procesach stosowanych przez swoich dostawców. Rozważając ekspansję, przedsiębiorstwa powinny także wziąć pod uwagę sposoby zaradzenia wzrostowi netto zapotrzebowania na wodę.

- Jeśli przedsiębiorstwo nie może w odpowiedzialny sposób zaopatrywać się u dostawców z obszarów dotkniętych deficytem wody, powinno skierować zamówienia do regionów niedotkniętych takim deficytem.

- Jeśli przedsiębiorstwo ustali, że może w odpowiedzialny sposób zaopatrywać się u dostawców z obszarów dotkniętych deficytem wody, zachęca się przedsiębiorstwo do wspierania swoich dostawców w opracowaniu i wdrażaniu planów efektywnego zużycia wody i/lub zmniejszenia zużycia wody słodkiej w swoich procesach.

- Przedsiębiorstwa powinny informować swoich dostawców, dlaczego efektywność zużycia wody jest ważna dla lokalnej społeczności i dla ich działalności biznesowej.

Zarządzanie zanieczyszczeniami i ściekami

Identyfikowanie potencjalnych i rzeczywistych szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw

Określanie zakresu ryzyka

- Przedsiębiorstwo powinno zidentyfikować w swoim łańcuchu dostaw etapy związane z podwyższonym ryzykiem zanieczyszczenia wody oraz potrzebą odpowiedniego zarządzania ściekami. W sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym prawdopodobnie będzie to uprawa bawełny i obróbka na mokro (tekstyliów i skór).

- Przedsiębiorstwa powinny ustalić, czy obróbka na mokro odbywa się w krajach podwyższonego ryzyka. Kwestie, które należy wziąć pod uwagę, to m.in.:

  - Czy kraj (lub klaster produkcyjny) ma odpowiednią infrastrukturę ściekową?

  - Czy kraj odpowiednio egzekwuje przepisy dotyczące ścieków (tj. czy prowadzone są wiarygodne inspekcje)?

- Dane ogólnokrajowe mogą nie wystarczyć do powyższych ustaleń. Należy wziąć pod uwagę warunki lokalne (np. ryzyko przenikania ścieków do gleby i warstw wodonośnych; objętość rozcieńczania i wrażliwość wód, do których odprowadzane są ścieki).

- W przypadku bawełny przedsiębiorstwo powinno określić, czy jest ona uprawiana w obszarach zlewni górnego biegu rzek, co oznacza większe ryzyko skażenia dorzecza[70].

- Przedsiębiorstwa powinny ustalić, czy uprawa bawełny ma miejsce w krajach o słabych regulacjach dotyczących stosowania chemikaliów w uprawie bawełny (np. nawozów i pestycydów) i słabym egzekwowaniu tych przepisów.

Ocena dostawców

- Przedsiębiorcy powinni w pierwszej kolejności ocenić dostawców działających na etapach łańcucha dostaw o podwyższonym ryzyku i w krajach lub na obszarach podwyższonego ryzyka (np. zlewni górnego biegu rzek). W przypadku wielu przedsiębiorstw sektora tekstylno-odzieżowego i obuwniczego oznacza to przeprowadzanie ocen na etapie produkcji bawełny, garbowania skór i produkcji tekstyliów w krajach lub na obszarach podwyższonego ryzyka.

- Zidentyfikowanie poszczególnych dostawców działających na wcześniejszych etapach łańcucha dostaw w stosunku do przedsiębiorstwa może być trudne. Zachęca się przedsiębiorstwa do stosowania się do zaleceń z ramki 3.

Zaprzestanie, zapobieganie lub minimalizowanie szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa

- Zachęca się przedsiębiorstwo do wdrażania najlepszych dostępnych technik (BAT) zdefiniowanych w Dokumentach Referencyjnych BAT dla danego sektora lub branży[71].

- W przypadku ryzyka szkód w środowisku, zachęca się przedsiębiorstwo do unikania powoływania się na brak pełnych dowodów naukowych jako powód odraczania opłacalnych, zgodnych z naukowym i technicznym rozumieniem ryzyka, środków zapobiegania takim szkodom lub ich minimalizowania, biorąc pod uwagę ryzyko dla ludzkiego zdrowia i bezpieczeństwa

- Przedsiębiorstwa mogą także kierować się istniejącymi wytycznymi, z których część przedstawiono poniżej. Plan działań naprawczych często będzie obejmować następujące działania:

  Uprawa bawełny

  - Odpowiedzialne zarządzanie substancjami chemicznymi: nawozami i pestycydami
  - Optymalizacja zużycia wody i praktyk irygacyjnych
  - Wdrażanie najlepszych dostępnych praktyk (BAT) (o ile to możliwe)
  - Szkolenia dla rolników i budowanie ich potencjału

  Obróbka na mokro (produkcja tekstyliów oraz garbarnie)

  - Odpowiedzialne stosowanie chemikaliów, zob. moduł 8 „Niebezpieczne substancje chemiczne"
  - Skuteczne zarządzanie ściekami – efektywna obsługa i konserwacja oczyszczalni ścieków

70 UNEP, Sick Water, The Central Role of Wastewater Management in Sustainable Development; A Rapid Response Assessment, UNEP, Geneva.

71 Zob. IPPC (2003).

- Szkolenia techniczne w zakresie obsługi i konserwacji oczyszczalni ścieków, dotyczące podstawowego obiegu wody w fabryce, funkcji etapów oczyszczania ścieków, pomiaru ścieków oraz pobierania i analizy próbek

- Wspieranie zarządzania wodą prowadzącego do stosowania technologii bezściekowych (*zero liquid discharge*) lub recyklingu wody (o ile to możliwe).

Wybrane instrumenty i standardy międzynarodowe

- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, VI (Środowisko)
- OECD Principles on Water Governance (Zasady OECD dotyczące gospodarki wodnej)

Źródła

- OECD (2015), Stakeholder Engagement for Inclusive Water Governance, OECD Studies on Water, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2015), "Securing Water, Sustaining Growth", Report of the GWP/OECD Task Force on Water Security and Sustainable Growth, OECD, Paris.
- IPPC (2003), Best Available Techniques Reference Document for the Textiles Industry, European Commission.
- IPPC (2013), Best Available Techniques Reference Document on the Tanning of Hides and Skins, European Commission.
- UNGC (2010), The CEO Water Mandate, Guide to Responsible Business Engagement with Water Policy, UNGC, Geneva.

Moduł 10. Emisje gazów cieplarnianych

Zmiany klimatu to ogromne wyzwanie dotyczące całego społeczeństwa. Przedsiębiorstwa w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym, jako ważni użytkownicy energii i duże źródła emisji, mają do odegrania istotną rolę w przechodzeniu na gospodarkę niskowęglową.

Ten moduł nie zawiera wyczerpujących wskazówek co do sposobów pomiaru i redukcji emisji gazów cieplarnianych przez przedsiębiorstwa. Jego celem jest raczej zwrócenie uwagi na problemy związane z gazami cieplarnianymi w tym sektorze, w ramach procesu należytej staranności. Zachęca się przedsiębiorstwa do opierania się na istniejących wytycznych dotyczących pomiaru, redukcji, monitorowania i raportowania dotyczącego emisji gazów cieplarnianych w ich własnej działalności oraz w ich łańcuchu dostaw.

Pomiar emisji gazów cieplarnianych

Pomiar emisji gazów cieplarnianych jest istotnym pierwszym krokiem do zmniejszenia śladu węglowego działalności przedsiębiorstwa. Pomaga przedsiębiorstwu ocenić jego wpływ na klimat i opracować opłacalne plany redukcji emisji. Przedsiębiorstwa mogą mierzyć emisje gazów cieplarnianych na kilku różnych poziomach.

- **Własna działalność**: zachęca się przedsiębiorstwa do starań w kierunku mierzenia emisji gazów cieplarnianych będących wynikiem ich własnej działalności – obejmuje to działalność podmiotów będących własnością przedsiębiorstwa lub przez nie kontrolowanych, które uwalniają emisje prosto do atmosfery (tj. emisje bezpośrednie), oraz zużycie przez przedsiębiorstwo zakupionej energii elektrycznej, ciepła, pary i chłodzenia (tj. emisje pośrednie).

- **Łańcuch dostaw**: przedsiębiorstwa mogą mierzyć całkowity wpływ emisji ich łańcucha dostaw na środowisko w celu skoncentrowania wysiłków na największych możliwościach redukcji emisji gazów cieplarnianych, prowadzących do bardziej zrównoważonych decyzji co do działalności przedsiębiorstwa oraz kupowanych, sprzedawanych i produkowanych przez nie produktów.

- **Produkt**: przedsiębiorstwa mogą mierzyć emisje i usuwanie gazów cieplarnianych związane z konkretnym produktem. Analiza cyklu życia produktu pod kątem emisji gazów cieplarnianych umożliwia przedsiębiorstwu podejmowanie świadomych decyzji o redukcji emisji gazów cieplarnianych z produktów, które przedsiębiorstwo projektuje, produkuje, sprzedaje, kupuje lub których używa.

KLUCZOWE TERMINY

CO_2-e (ekwiwalent CO_2) – uniwersalna jednostka pomiaru wskazująca potencjał globalnego ocieplenia (GWP, global warming potential) każdego z sześciu gazów cieplarnianych, wyrażony jako GWP jednej jednostki dwutlenku węgla. Stosowana do ewaluacji emisji (lub unikania emisji) różnych gazów cieplarnianych przez porównanie z pewną wspólną podstawą.

Gazy cieplarniane – gazy atmosferyczne odpowiedzialne za powodowanie globalnego ocieplenia i zmian klimatu. Najważniejsze z nich to dwutlenek węgla (CO_2), metan (CH_4) i podtlenek azotu (N_{20}). Rzadsze, ale silne gazy cieplarniane to fluorowęglowodory (HFCs), perfluorowęglowodory (PFCs) i heksafluorek siarki (SF_6). Emisje gazów cieplarnianych oznaczają uwalnianie tych gazów do atmosfery.

Źródło: OECD, Transition to a Low-carbonEconomy: Public Goals and CorporatePractices, 2010

Przedsiębiorstwa o ograniczonych zasobach zachęca się, by zaczęły od pomiaru emisji gazów cieplarnianych, które są wynikiem ich własnej działalności. Zachęca się także przedsiębiorstwa do udostępniania danych o emisjach gazów cieplarnianych związanych z często stosowanymi materiałami i procesami innym podmiotom w sektorze.

Redukcja emisji

Tak jak w przypadku innych problemów w łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa, może ono przyjąć podejście do kwestii emisji gazów cieplarnianych oparte na analizie ryzyka, koncentrując swoje zasoby tam, gdzie emisje te są największe. W przypadku starań na rzecz zmniejszenia emisji w łańcuchu dostaw, zachęca się przedsiębiorstwa, by wykorzystywały swoją siłę nacisku na dostawców w celu zmotywowania ich do redukcji emisji i/lub by bezpośrednio wspierały dostawców we wdrażaniu środków mających zmniejszyć emisje gazów cieplarnianych.

Zachęca się przedsiębiorstwo do unikania powoływania się na brak pełnych dowodów naukowych jako powód odraczania zastosowania opłacalnych, zgodnych z naukowym i technicznym rozumieniem ryzyka, środków zapobiegania emisjom gazów cieplarnianych lub minimalizowania emisji.

Tabela 13.
Przykładowe środki redukcji emisji gazów cieplarnianych i monitorowania postępów na różnych etapach cyklu życia produktu

Czynnik ryzyka	Przykładowe środki redukcji emisji gazów cieplarnianych i monitorowania postępów
Wybór włókna	Przy projektowaniu produktu należy wziąć pod uwagę potencjalne emisje gazów cieplarnianych związane z materiałem, wraz z innymi czynnikami, takimi jak wykonalność, koszt i popyt[1]. Np. włókna syntetyczne często mają stosunkowo wysokie emisje gazów cieplarnianych z powodu ilości energii potrzebnej do wyprodukowania surowca. Natomiast włókna roślinne, takie jak bawełna czy len, mają stosunkowo niskie emisje gazów cieplarnianych z produkcji, przy czym len ma zdecydowanie niższe emisje z fazy produkcji, ze względu na niskie zapotrzebowanie na pestycydy, nawozy i irygację[2].
Wykończenie tkaniny	Stworzenie planu zarządzania energią na poziomie zakładu, skoordynowanego z planem zarządzania energią w całym przedsiębiorstwie Wdrożenie najlepszych dostępnych technik (BAT) zdefiniowanych przez Dokumenty Referencyjne BAT dla danego sektora lub branży[3] Wdrożenie środków poprawiających efektywność zużycia energii (np. technologia oszczędzana energii, optymalizacja generowania pary wodnej i sprężonego powietrza, odzyskiwanie ciepła odpadowego ze ścieków i gazu odpadowego, optymalizacja procesów itd.) Wdrożenie sposobów oszczędzania energii (np. poprzez ulepszenie warunków procesów i reakcji)[4] Zwiększenie efektywności i jakości, tak by zredukować zapotrzebowanie na powtórne przetwarzanie z powodu niedoróbek Zainstalowanie oraz obsługa dokładnych liczników i/lub oprogramowania pomiarowego jako podstawowy krok do analizy porównawczej wydajności i zainicjowania poprawy efektywności
Transport	Zmniejszenie zapotrzebowania na pilny fracht lotniczy przez wdrażanie odpowiedzialnych praktyk zakupowych, jak opisano w ramce 4.2. Należy wziąć pod uwagę lokalizację magazynów i centrów dystrybucji w stosunku do miejsca zamawiania i sprzedaży produktów w celu zredukowania potrzeb transportowych. Wymaganie od przewoźników towarów monitorowania i przekazywania danych o emisji CO_2[5] Cokwartalne monitorowanie emisji (związanych z transportem) w różnych jednostkach biznesowych (tj. zakładach produkcyjnych i montowniach, centrach dystrybucji i centrach obsługi klienta)

Czynnik ryzyka	Przykładowe środki redukcji emisji gazów cieplarnianych i monitorowania postępów
Opakowania	Zmniejszenie rozmiarów opakowań Stosowanie materiałów, które można wykorzystać ponownie lub poddać recyklingowi
Faza użytkowania Faza użytkowania często najbardziej przyczynia się do emisji gazów cieplarnianych	Stosowanie materiałów, które można wykorzystać ponownie lub poddać recyklingowi[6] Projektowanie trwałych produktów o dłuższej fazie użytkowania Zwiększanie świadomości klientów w zakresie zachowań redukujących emisje węglowe, takich jak: rzadsze pranie ubrań (tj. nie po każdym użyciu); pranie w chłodnej wodzie; używanie skoncentrowanych detergentów do prania, z mniejszą ilością materiałów opakowaniowych; suszenie na powietrzu; dostosowanie procesu suszenia do rodzaju tkaniny[7] Uwzględnianie potencjalnych emisji gazów cieplarnianych związanych z produktem wraz z innymi czynnikami, takimi jak wykonalność, koszt i popyt, przy ocenianiu, jakie materiały zastosować w produkcie[8].

Przypisy

1 Dany rodzaj włókna może także wpływać na fazę użytkowania. Np. niektóre włókna, takie jak len, częściej się prasuje. Inne, takie jak poliester, mogą potrzebować mniej energii do suszenia.

2 BSR (2009), Apparel Industry Life Cycle Carbon Mapping.

3 Zob.(2003), Integrated Pollution Prevention and Control (IPPC), Best Available Techniques Reference Document for the Textiles Industry, European Commission.

4 W niektórych przypadkach skuteczne okazało się oddzielne rozważanie ogólnych technik zarządzania w celu redukcji zużycia energii oraz technik dla konkretnych procesów, opracowywanych w każdej specjalistycznej dziedzinie technicznej. UNIDO and Ministry of International Trade and Industry (MITI) Japan, Output of a Seminar on Energy Conservation in the Textile Industry, (1992).

5 Chociaż spedytorzy coraz częściej monitorują dane o CO_2, zakres monitorowania danych i przekazywania ich klientom pozostaje bardzo zróżnicowany.

6 Jednak z oceny cyklu życia produktu wynika, że emisje gazów cieplarnianych związane z wyrzucaniem odzieży są bardzo małe i na ogół wynikają z niewielkich ilości metanu uwalnianych podczas rozkładania się naturalnych włókien. Zob. BSR, Apparel Industry Life Cycle Carbon Mapping, (2009).

7 Wytyczne OECD odzwierciedlają oczekiwania wobec firm co do „promowania wśród klientów większej świadomości w zakresie skutków, jakie pociąga za sobą korzystanie z produktów i usług przedsiębiorstwa". Wytyczne OECD, VI, pkt 6c.

8 Dany rodzaj włókna może także wpływać na fazę użytkowania. Np. niektóre włókna, takie jak len, częściej się prasuje. Inne, takie jak poliester, mogą potrzebować mniej energii do suszenia.

Informowanie

Greenhouse Gas (GHG) Protocol, Protokół dotyczący emisji gazów cieplarnianych, jest uznanym międzynarodowym standardem rachunkowości i sprawozdawczości w zakresie emisji gazów cieplarnianych[72].

Współpraca

Zachęca się przedsiębiorstwa do współpracy w zakresie pomiarów, redukcji, monitorowania i raportowania emisji gazów cieplarnianych. Do przykładowych form współpracy należą:

- Opracowanie sektorowych narzędzi pomiaru i monitorowania emisji gazów cieplarnianych dla danych włókien, produktów i procesów produkcji
- Dzielenie się dobrymi praktykami redukcji emisji gazów cieplarnianych
- Domaganie się od administracji rządowej jasno określonej mapy drogowej dotyczącej zmian klimatu.

Współpraca ma znaczenie zwłaszcza w przypadku MŚP, którym może brakować zasobów do odpowiednich pomiarów emisji gazów cieplarnianych w odniesieniu do pełnej gamy ich produktów lub całego łańcucha dostaw.

Źródła

- Greenhouse Gas Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard
- Greenhouse Gas Protocol Product Life Cycle Accounting and Reporting Standard
- (2003), Integrated Pollution Prevention and Control, Best Available Techniques Reference Document for the Textiles Industry, European Commission.
- (2010), "NRDC's Ten Best Practices for Textile Mills to Save Money and Reduce Pollution", Clean by Design, National Resource Defence Council.
- Industrial Assessment Center, w ramach US Department of Energy (Departamentu Energii USA).
- Hasanbeigi, A. (2010), Energy-Efficiency Improvement Opportunities for the Textile Industry

72 Protokół GHG został opracowany w ramach wielostronnego partnerstwa zorganizowanego przez World Resources Institute (WRI) i World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). Protokół GHG zawiera uznane międzynarodowe standardy i narzędzia rachunkowości i sprawozdawczości w zakresie emisji gazów cieplarnianych, a także promuje ich wprowadzanie w celu osiągnięcia na całym świecie gospodarki niskoemisyjnej.

Moduł 11. Przekupstwo i korupcja

Ten moduł opiera się na świadomości, że przekupstwo i korupcja to przestępstwa stanowiące furtkę do wielu innych form przestępstw i nagannego postępowania, jakimi zajmują się niniejsze Wytyczne, m.in.: pracy dzieci, pracy przymusowej, dyskryminacji, naruszania standardów bhp i norm środowiskowych. Konwencja OECD o zwalczaniu przekupstwa wraz z Zaleceniem z 2009 r. ustanawia wiążące prawnie standardy, zobowiązujące Państwa-Strony do penalizacji przekupstwa zagranicznych funkcjonariuszy publicznych w międzynarodowych transakcjach handlowych, i przewiduje wiele powiązanych środków skutecznej realizacji tych postanowień. To pierwszy i jedyny międzynarodowy instrument antykorupcyjny koncentrujący się na „stronie podażowej" transakcji przekupstwa.

Włączenie zasad odpowiedzialnego prowadzenia biznesu do polityki przedsiębiorstwa i jego systemów zarządzania

Przedsiębiorstwa powinny wziąć pod uwagę dobre praktyki przedstawione w Wytycznych OECD dotyczących dobrych praktyk w zakresie wewnętrznych mechanizmów kontroli, zasad etyki i zgodności, które obejmują następujące kwestie:

- Silne, wyraźne i widoczne wsparcie i zaangażowanie kierownictwa wyższego szczebla dotyczące programów przedsiębiorstwa w zakresie wewnętrznych mechanizmów kontroli oraz zasad etyki i zgodności lub środków zapobiegających przekupstwu, w tym przekupstwu zagranicznych funkcjonariuszy publicznych.
- Wyraźnie określona i widoczna polityka przedsiębiorstwa zakazująca przekupstwa, w tym przekupstwa zagranicznych funkcjonariuszy publicznych.
- Nadzór nad programami w zakresie zasad etyki i zgodności lub środkami dotyczącymi przekupstwa, w tym przekupstwa zagranicznych funkcjonariuszy publicznych, łącznie z uprawnieniem do zgłaszania spraw bezpośrednio niezależnym organom monitorującym, takim jak wewnętrzne komisje audytorskie zarządów lub rad nadzorczych, jest obowiązkiem jednego lub kilku przedstawicieli wyższej kadry zarządzającej, z odpowiednim poziomem niezależności od kierownictwa, zasobami i autorytetem.

Identyfikowanie potencjalnych i rzeczywistych szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i jego łańcuchu dostaw

Określanie zakresu ryzyka

Przy identyfikowaniu ryzyka przekupstwa i korupcji przedsiębiorstwo powinno wziąć pod uwagę szerokie grupy ryzyka – dotyczącego kraju, sektora[73], transakcji, możliwości biznesowych i partnerstwa biznesowego[74]. Istotne jest także, by w procesie określania zakresu ryzyka przyjrzeć się charakterowi i częstotliwości interakcji z krajowymi i zagranicznymi funkcjonariuszami publicznymi oraz, co być może najważniejsze, istniejącym i potencjalnym rodzajom relacji biznesowych przedsiębiorstwa[75].

73 OECD Foreign Bribery Report z grudnia 2014 r., który analizuje zakończone sprawy przekupstwa zagranicznych funkcjonariuszy publicznych od 1999 do połowy 2014 r., pokazuje, że sektora produkcyjnego dotyczyło 8% spraw przekupstwa zagranicznych urzędników w tym okresie, a sektora rolniczego – 4%. Ponadto handlu hurtowego i detalicznego dotyczyło 4% takich spraw. Inna działalność usługowa, taka jak leasing, to 1% spraw.

74 Zob. „Principle 3, Risk Assessment" brytyjskiego Ministerstwa Sprawiedliwości (UK Ministry of Justice) (2010).

75 OECD Foreign Bribery Report (2014) wskazuje, że od 1999 r. do połowy 2014 r. 71% zakończonych spraw przekupstwa zagranicznych funkcjonariuszy publicznych dotyczyło przekupstwa poprzez pośredników, w tym agentów, doradców prawnych, kierowców pojazdów firmowych, wspólników i księgowych.

Ocena ryzyka powinna także dotyczyć kwestii wewnętrznych, sprawdzać, w jakim stopniu wewnętrzne struktury lub procedury mogą same przyczyniać się do poziomu ryzyka. Powszechnie spotykane czynniki ryzyka przedstawia tabela 15. W ramach tego procesu przedsiębiorstwa mogą oceniać, w jakim stopniu wewnętrzne mechanizmy kontroli są wdrażane zgodnie z Wytycznymi OECD dotyczącymi dobrych praktyk w zakresie wewnętrznych mechanizmów kontroli, zasad etyki i zgodności.

Tabela 14.
Zewnętrzne czynniki ryzyka w zakresie etyki biznesowej

Czynnik ryzyka	Przykłady
Czynniki dotyczące kraju	Przedsiębiorstwo działa w jurysdykcji o wysokim ryzyku przekupstwa i korupcji: Postrzegany wysoki poziom korupcji w sektorze publicznym i/lub prywatnym Brak skutecznie wdrażanego ustawodawstwa zwalczającego przekupstwo, włączania przekupstwa do prawa karnego i odpowiedzialności przedsiębiorstwa za takie przestępstwa Brak skutecznego promowania transparentnej polityki zamówień i inwestycji przez zagraniczną administrację rządową, media, lokalną społeczność biznesową i społeczeństwo obywatelskie
Ryzyko sektorowe	Przedsiębiorstwo jest powiązane z sektorami wysokiego ryzyka. Do przykładów dla sektora tekstylno-odzieżowego i obuwniczego należą: Transport i magazynowanie[1] Handel hurtowy i detaliczny[2] Produkcja: inspekcje przeprowadzane przez lokalne agencje w krajach wysokiego ryzyka mogą stwarzać większe ryzyko
Ryzyko transakcyjne	Jeśli przedsiębiorstwo działa w jurysdykcji wysokiego ryzyka, niektóre transakcje z udziałem funkcjonariuszy publicznych mogą stwarzać podwyższone ryzyko przekupstwa: Zamówienia publiczne, odprawa celna, korzystne zasady opodatkowania, licencje i autoryzacje[3] Kontakty z przedsiębiorstwami państwowymi, organami porządku publicznego, urzędem celnym, firmami transportowymi, samorządami, urzędnikami ds. ochrony środowiska i zamówień oraz organami podatkowymi

Przypisy
1 Zob. Transparency International "Corruption Perceptions Index" oraz Transparency International "Bribe Payers Index".
2 Handlu hurtowego i detalicznego dotyczyło 4% zakończonych spraw przekupstwa zagranicznych urzędników od 1999 r. do połowy 2014 r. OECD Foreign Bribery Report.
3 Transportu i magazynowania dotyczyło 15% zakończonych spraw przekupstwa zagranicznych urzędników od 1999 r. do połowy 2014 r. OECD Foreign Bribery Report. Zamówień publicznych dotyczyło 57% zakończonych spraw przekupstwa zagranicznych urzędników od 1999 r. do połowy 2014 r. OECD Foreign Bribery Report.

Tabela 15.
Wewnętrzne czynniki ryzyka w zakresie etyki biznesowej

Czynniki ryzyka	Przykłady
Polityka i szkolenia	• Brak jasnego przekazu antykorupcyjnego ze strony najwyższego kierownictwa • Brak jasnego przekazu, że zakazane jest także przekupstwo zagranicznych funkcjonariuszy publicznych, nie tylko przekupstwo w kraju • Ograniczona polityka i programy wspierania zgodności z przepisami zwalczającymi przekupstwo • Braki w szkoleniach, umiejętnościach i wiedzy pracowników na temat ryzyka przekupstwa w działalności przedsiębiorstwa • Brak zasad i procedur dotyczących próśb o ułatwienie płatności od funkcjonariuszy publicznych • Brak jasności w polityce i procedurach organizacji dotyczących prezentów, posiłków i rozrywki zapewnianej osobom, z którymi przedsiębiorstwo prowadzi interesy na rynkach zagranicznych • Brak jasnych reguł dotyczących darowizn na cele polityczne i dobroczynne • Brak jasnych mechanizmów kontroli finansowej (np. jak konta bankowe, fundusze drobnych płatności i zapasy przedsiębiorstwa są monitorowane na rynkach zagranicznych, zwłaszcza w krajach wysokiego ryzyka? Jakie istnieją mechanizmy kontrolne dotyczące tych aktywów?) • Brak jasnych mechanizmów kontroli w zakresie monitorowania przestrzegania umów • Brak kanałów dla sygnalistów i ochrony przed odwetem dla osób zgłaszających przestępstwo lub naganne postępowanie • Brak szkoleń i programów podnoszenia świadomości dla partnerów biznesowych
Ryzyko transakcyjne	• Ograniczone monitorowanie i pokrewne mechanizmy kontrolne dotyczące kont bankowych, funduszy drobnych płatności i zapasów przedsiębiorstwa na rynkach zagranicznych • Ograniczone monitorowanie przestrzegania umów • Kategorie wydatków w księgowości przedsiębiorstwa, które można wykorzystywać do ukrywania wypłacanych łapówek • Brak niezależnych zewnętrznych audytów
Ryzyko biznesowe	• Brak kontroli nad partnerami biznesowymi • Sklepy detaliczne za granicą • Ograniczona kontrola przedsiębiorstwa nad operacjami zagranicznymi • Brak kwalifikacji lub zasobów po stronie partnera lub przedstawiciela wspólnego przedsięwzięcia do wykonania oferowanej usługi • Prezenty, posiłki i rozrywki zapewniane osobom, z którymi przedsiębiorstwo prowadzi interesy na rynkach zagranicznych • Nietypowe struktury płatności, wyjątkowo wysokie prowizje lub specjalne układy finansowe dotyczące przedsiębiorstwa lub jego zagranicznych jednostek zależnych i powiązanych osób trzecich • Relacje biznesowe z przedsiębiorstwami państwowymi, rządami obcych państw (np. partnerstwa publiczno-prywatne), zagranicznymi władzami samorządowymi, zagranicznymi ciałami ustawodawczymi, zagranicznymi partami politycznymi i/lub rodzinami królewskimi bądź rodzinami z bliskimi koneksjami z elitą polityczną • Zatrudnianie zagranicznych urzędników

Zaprzestanie, zapobieganie lub minimalizowanie szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw

Procedury należytej staranności w celu zapobiegania lub minimalizowania ryzyka przekupstwa powinny być proporcjonalne do zidentyfikowanego ryzyka. Środki należytej staranności zapobiegające lub minimalizujące

to ryzyko powinny obejmować dobre praktyki, przedstawione w Wytycznych OECD dotyczących dobrych praktyk w zakresie wewnętrznych mechanizmów kontroli, zasad etyki i zgodności[76]. Do dobrych praktyk należą:

- Programy w zakresie zasad etycznych i zgodności lub środki mające zapobiegać bądź wykrywać przekupstwo, w tym przekupstwo zagranicznych funkcjonariuszy publicznych, powinny mieć zastosowanie w stosunku do dyrektorów, kierowników i pracowników oraz wszystkich podmiotów, nad którymi przedsiębiorstwo ma kontrolę, w tym jednostek zależnych, i powinny obejmować następujące obszary:
  - prezenty i wydatki reprezentacyjne[77];
  - podróże klientów;
  - datki na cele polityczne;
  - sponsoring i darowizny na cele dobroczynne;
  - płatności przyspieszające tok sprawy[78];
  - namawianie do korupcji i wymuszenia;
  - przyjmowanie prezentów[79]; oraz
  - osobiste zaangażowanie w zatrudnianie pracowników i pokrewne działania, w tym, ale nie tylko, obsadzanie miejsc w zarządzie i zatrudnianie małżonków lub krewnych.
- Programy w zakresie zasad etyki i zgodności lub środki mające na celu zapobieganie lub wykrywanie przekupstwa, w tym przekupstwa zagranicznych funkcjonariuszy publicznych, dotyczące (w stosownych przypadkach i z uwzględnieniem porozumień umownych) osób trzecich takich jak agenci i inni pośrednicy, konsultanci, przedstawiciele, dystrybutorzy, wykonawcy i dostawcy, partnerzy konsorcjów i wspólnych przedsięwzięć (dalej zwani partnerami biznesowymi), obejmujące m.in. następujące elementy:
  - odpowiednio udokumentowana analiza należytej staranności dotycząca zatrudniania pracowników, a także odpowiedni, regularny nadzór nad partnerami biznesowymi;
  - informowanie partnerów biznesowych o zobowiązaniu przedsiębiorstwa do przestrzegania przepisów zakazujących przekupstwa zagranicznych funkcjonariuszy publicznych oraz o programie przedsiębiorstwa w zakresie etyki i zgodności lub o środkach zapobiegania i wykrywania takiego przekupstwa; oraz
  - oczekiwanie wzajemnego zobowiązania w tym zakresie od partnerów biznesowych[80].
- System procedur finansowych i księgowych, w tym system wewnętrznych mechanizmów kontrolnych, odpowiednio zaprojektowany w celu prowadzenia uczciwej i dokładnej księgowości i ewidencji, by mieć

76 Chociaż środki przedstawione w Wytycznych OECD dotyczących dobrych praktyk powstały specjalnie w celu wykrywania i zapobiegania przekupstwu zagranicznych funkcjonariuszy publicznych, można je także stosować do wykrywania i zapobiegania wszystkim innym formom przekupstwa. Należy jednak wyraźnie zaznaczyć w odpowiedniej dokumentacji oraz programach szkoleniowych i świadomościowych, że przekupstwo obejmuje przekupstwo zagranicznych funkcjonariuszy publicznych, gdyż niekoniecznie jest to oczywiste.

77 Zachęca się przedsiębiorstwa do ustalenia progów odpowiednich dla lokalnego środowiska.

78 2009 Anti-Bribery Recommendation (OECD).

79 Zob. UNGC (2010).

80 Np. przedsiębiorstwa mogą stosować język zgodności ze środkami walki z przekupstwem i korupcją we wszystkich kontraktach z osobami trzecimi i wymagać od dostawców wysokiego ryzyka wprowadzenia odpowiednich procedur zapobiegania przekupstwu.

pewność, że nie mogą być one wykorzystywane w celach przekupstwa, w tym przekupstwa zagranicznych funkcjonariuszy publicznych, lub ukrywania takiego przekupstwa[81].

- Środki opracowane w celu zapewnienia okresowej komunikacji i udokumentowanych szkoleń dla wszystkich szczebli w firmie, dotyczących firmowego programu w zakresie etyki i zgodności lub środków zwalczających przekupstwo, w tym przekupstwo zagranicznych funkcjonariuszy publicznych, a także, w stosownych przypadkach, dla jednostek zależnych[82].

- Odpowiednie środki motywujące i zapewniające wsparcie w zakresie przestrzegania zasad etyki i zgodności lub środków zwalczających przekupstwo, w tym przekupstwo zagranicznych funkcjonariuszy publicznych, na wszystkich poziomach przedsiębiorstwa.

- Odpowiednie procedury dyscyplinarne w reakcji m.in. na łamanie, na wszystkich szczeblach przedsiębiorstwa, przepisów prawa zwalczających przekupstwo zagranicznych urzędników oraz zasad etyki i zgodności przedsiębiorstwa lub środków dotyczących przekupstwa, w tym przekupstwa zagranicznych funkcjonariuszy publicznych[83].

Poza tym zachęca się przedsiębiorstwo do:

- Wdrożenia procesu oceny ryzyka korupcji przed nawiązaniem relacji klient-dostawca (np. procesu wstępnej kwalifikacji), jeśli przedsiębiorstwo działa w krajach wysokiego ryzyka. Przedsiębiorstwo powinno ustalić jasne zasady i procedury wyboru dostawcy oraz ustanawiania relacji z „preferowanym dostawcą".

- Aktywnego udziału we wspólnych inicjatywach i procesach wielostronnych zwalczających przekupstwo na poziomie sektora, jeśli to możliwe[84].

Monitorowanie

Przedsiębiorstwa mogą zastosować różne mechanizmy sprawdzania skuteczności procedur opracowanych w celu zapobiegania przekupstwu i korupcji w ich własnej działalności oraz ich łańcuchu dostaw.

- Ankiety i kwestionariusze pracowników oraz informacje zwrotne ze szkoleń mogą stanowić ważne źródło informacji na temat skuteczności oraz środek, za pomocą którego pracownicy i inne osoby mogą wnosić wkład w stałe ulepszanie polityki zwalczania przekupstwa[85].

- Przedsiębiorstwa mogą także wziąć pod uwagę formalne okresowe oceny i raporty dla kierownictwa najwyższego szczebla[86].

- Przedsiębiorstwa mogą poszukać jakiejś formy zewnętrznej weryfikacji lub potwierdzenia skuteczności swoich procedur zwalczania przekupstwa[87].

81 OECD 2009 Anti-Bribery Recommendation.

82 Preferowany jest bezpośredni kontakt osobisty, dający pracownikom dostawcy możliwość zadawania pytań i udzielania informacji zwrotnych, ale kiedy takie szkolenie jest zbyt kosztowne lub niepraktyczne, przydatną alternatywą może być szkolenie przez internet. Zob. UNGC (2010), s. 21.

83 OECD 2009 Anti-Bribery Recommendation

84 Np. Maritime Anti-Corruption Network to sieć skupiająca firmy transportu morskiego i ich klientów, promująca dobre praktyki w przemyśle morskim w zakresie zwalczania łapówek, płatności za przyspieszenie toku sprawy i innych form korupcji.

85 Zob. „Principle 6, Monitoring and Review" w: UK Ministry of Justice (2011).

86 Tamże, 83.

87 Tamże, 83.

Wybrane instrumenty i standardy międzynarodowe

- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, VII (Zwalczanie korupcji, namawiania do korupcji i wymuszenia)
- Konwencja OECD o zwalczaniu przekupstwa zagranicznych funkcjonariuszy publicznych w międzynarodowych transakcjach handlowych (Anti-Bribery Convention)
- Zalecenie Rady ws. dalszego zwalczania przekupstwa zagranicznych funkcjonariuszy publicznych w międzynarodowych transakcjach handlowych z 2009 r. (2009 Anti-Bribery Recommendation)
- Zalecenie ws. środków podatkowych dla dalszego zwalczania przekupstwa zagranicznych funkcjonariuszy publicznych w międzynarodowych transakcjach handlowych z 2009 r.
- Zalecenie ws. przekupstwa w kontekście oficjalnie wspieranych kredytów eksportowych z 2006 r.
- Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji (2000)

Źródła

- OECD, Country Reports on the Implementation of the OECD Anti-Bribery Convention www.oecd.org/corruption/countryreportsontheimplementationoftheoecdanti-briberyconvention.htm
- OECD, Regional anti-corruption programmes www.oecd.org/corruption/regionalanti-corruptionprogrammes.htm
- OECD (2006), OECD Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones, OECD, Paris.
- OECD (2014), OECD Foreign Bribery Report: An Analysis of the Crime of Bribery of Foreign Public Officials, OECD, Paris.
- OECD (2010), OECD Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics and Compliance, OECD, Paris.
- UK Ministry of Justice (2011), *The Bribery Action 2010 Guidance,* UK Ministry of Justice,London.
- UNGC (2010), Fighting Corruption in the Supply Chain, A Guide for Customers and Suppliers, United Nations Global Compact, Geneva.

Moduł 12. Odpowiedzialne zaopatrzenie u pracowników chałupniczych

Ten moduł skierowany jest przede wszystkim do marek, producentów odzieży i obuwia oraz ich pośredników handlowych.

Moduł ma na celu zminimalizowanie ryzyka marginalizacji pracowników chałupniczych, szczególnie ofiar wymuszeń, między innymi poprzez starania na rzecz formalizacji i legalizacji ich pracy, z zamiarem promowania odpowiedzialnych łańcuchów dostaw przy jednoczesnym tworzeniu szans ekonomicznych i rozwojowych dla pracowników chałupniczych. Niniejsze Wytyczne opracowano ze świadomością, że nie istnieją cudowne środki i uniwersalne rozwiązania. Administracja rządowa, organizacje międzynarodowe, darczyńcy, przedsiębiorstwa w łańcuchu dostaw i organizacje społeczeństwa obywatelskiego mogą wykorzystać tę okazję do poszukania sposobów współpracy, korzystając z proponowanych tu możliwości lub innych uzupełniających metod, które uznają za odpowiednie, zgodnych z przepisami prawa krajowego.

Ramka 15.

Ramy zapobiegania i minimalizowania naruszeń praw człowieka i praw pracowniczych przy angażowaniu pracowników chałupniczych

Przedstawiono tu informacje dotyczące szerszych ram niezbędnych do zapobiegania i minimalizowania naruszeń praw człowieka i praw pracowniczych związanych z pracą chałupniczą. Przedsiębiorstwa powinny wpisać się w poniższe ramy przy opracowywaniu swoich procesów należytej staranności, jednak nie są odpowiedzialne za samodzielne wdrażanie wszystkich poniższych zaleceń. Poniższe rekomendacje mogą służyć raczej jako odniesienie do wszystkich interesariuszy mających udział w zapobieganiu naruszeniom praw człowieka i praw pracowniczych przy angażowaniu pracowników chałupniczych.

Pracowników chałupniczych należy postrzegać jako nieodłączną część siły roboczej, uprawnioną do równego traktowania. Ich status powinien zatem zostać sformalizowany, aby mogli uzyskać dobre warunki zatrudnienia. W kontekście niniejszych Wytycznych formalizacja oznacza proces przechodzenia pracowników z zatrudnienia nieformalnego do formalnego. Przyczyn nieformalności zatrudnienia jest wiele i są one na ogół niezwiązane z legalnością. Np. status „samozatrudnienia" może czasem być wykorzystywany jako sposób na uniknięcie obowiązku zapewnienia bardziej formalnych kontraktów. Kiedy indziej pracownicy mogą być zmuszani do pracy chałupniczej, by obniżyć koszty finansowe pracodawcy. Pracownicy migrujący mogą być na to szczególnie narażeni z powodu ograniczeń w zatrudnieniu. Dążenie do formalizacji poprzez samą reformę ustawodawczą może być nieskuteczne; formalizację należy traktować raczej jako proces niż jeden krok[1]. Proces formalizacji mogą ułatwić:

- znajomość powodów braku formalizacji w istniejących systemach produkcji chałupniczej w celu zidentyfikowania najlepszych strategii zachęcających do formalizacji i ją umożliwiających[2];
- uwzględnienie różnorodności i zakresu działalności pracowników chałupniczych;
- zapewnienie pomocy technicznej w formalizacji pracowników chałupniczych i innych pracowników nieformalnych;

- tworzenie i uczestniczenie we wspólnych inicjatywach w celu opracowania metod i finansowania funduszy pomocy wspierających proces formalizacji;
- promowanie legalizowania statusu pracowników.

Legalizowanie działalności

Osobowość prawna i uznanie „statusu pracownika" i/lub „statusu przedsiębiorcy" są często niezbędnymi pierwszymi krokami formalizacji pracowników; jednak status ten nie powinien być wykorzystywany do wyzyskiwania pracowników, jak to opisano powyżej[1]. Przedsiębiorstwa, organizacje społeczeństwa obywatelskiego i administracja rządowa mogą pomagać pracownikom w uzyskiwaniu kontraktów i innych pokrewnych upoważnień w drodze wiarygodnych, legalnych procesów, a także wziąć pod uwagę inne środki regulacyjne w celu legalizacji działalności pracowników chałupniczych. Legalizacja ta nie powinna nakładać na pracowników chałupniczych oczekiwań niemożliwych do spełnienia, bo to prowadzi do dalszej ich marginalizacji (np. obowiązek pracy w określonym ośrodku może marginalizować pracowników chałupniczych, którzy mogą pracować tylko w domu).

Organizacja, reprezentacja i dialog społeczny

Organizowanie się pracowników chałupniczych jest pierwszym istotnym krokiem sprawiającym, że zaczynają być dostrzegani i umożliwiającym dialog społeczny w celu uzyskania dobrych warunków zatrudnienia[1]. Z uwagi na specyficzne potrzeby i uwarunkowania pracowników chałupniczych, organizacja tych pracowników może wyglądać inaczej niż w przypadku innych przedstawicieli siły roboczej. Pierwsze kroki w organizowaniu się często są podejmowane przez społeczność lokalną lub grupy kobiece, mające możliwość organizowania lokalnych grup, które później mogą połączyć się w federację lub związek zawodowy. Ze względu na dominującą liczbę kobiet wśród chałupników w tym sektorze, w wielu przypadkach organizatorkami powinny być kobiety.

Do przykładowych form pomocy, które mogą pracownikom chałupniczym zapewnić związki zawodowe i inne podmioty, należą działania świadomościowe i szkolenia w zakresie ustawowych praw tych pracowników, pomoc prawna, ubezpieczenie medyczne, programy kredytowe i pożyczkowe oraz tworzenie kooperatyw (spółdzielni). Istnieje także potrzeba opracowania pozytywnych strategii zwalczania wszystkich form dyskryminacji, na które pracownicy nieformalnej gospodarki są szczególnie narażeni[1].

1 ILO [MOP] (2008)
2 Każdy program formalizacji musi uwzględniać kontekst lokalny. Zob. ETI, Homeworker Guidelines (2010).

Zalecenia dla przedsiębiorstw

Identyfikowanie potencjalnych i rzeczywistych szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw

- Pracownicy chałupniczy są obecni w wielu różnych łańcuchach dostaw w tym sektorze. Niektórzy są zatrudniani przy tradycyjnych pracach rękodzielniczych, takich jak haftowanie i tkanie, natomiast inni zajmują się pracochłonnymi procesami takimi jak maszynowe przeszycia odzieży. Zachęca się przedsiębiorstwo do zidentyfikowania linii produktów i procesów produkcyjnych, przy których mogą pracować pracownicy chałupniczy.
- Przedsiębiorstwo powinno zidentyfikować kraje producenckie, w których częściej występuje praca chałupnicza i wyższe jest ryzyko wyzysku pracowników chałupniczych.

- Przedsiębiorstwo powinno ocenić wytypowanych w pierwszej kolejności dostawców podwyższonego ryzyka, aby sprawdzić, czy mają oni wdrożone środki umożliwiające odpowiedzialne zamówienia u pracowników chałupniczych. Zob. przykładowe środki poniżej.

Dążenie do zapobiegania lub minimalizowania szkód we własnej działalności przedsiębiorstwa i w jego łańcuchu dostaw

Poniżej przedstawiono przykładowe środki, które przedsiębiorstwo może podjąć w celu promowania odpowiedzialnego zaopatrzenia u pracowników chałupniczych. Zachęca się przedsiębiorstwa albo do wdrażania poniższych środków samodzielnie, albo do motywowania do tego swoich dostawców i budowania ich potencjału w tym zakresie.

- Wprowadzenie systemu wstępnej kwalifikacji dla pośredników biorących udział w zlecaniu pracy pracownikom chałupniczym. Działalność pośredników powinna być zgodna z prawem krajowym.

- Utworzenie wewnętrznych procedur zlecania pracy pracownikom chałupniczym (np. weryfikowanie, czy pośrednicy zajmujący się takim kontraktem przeszli wstępną kwalifikację).

- Przejście na stosunki umowne z pośrednikami, którzy zlecają pracę bezpośrednio pracownikom chałupniczym, i wprowadzenie wymagań dotyczących transparentności. Np. można stawiać pośrednikom następujące wymagania:

  – Prowadzenie ewidencji wszystkich osób, którym zlecają pracę. Wszyscy pracujący członkowie rodziny powinni zostać zewidencjonowani jako pracownicy chałupniczy. Np. często tylko ojciec lub mąż jest zarejestrowany jako pracownik chałupniczy.

  – Prowadzenie ewidencji ilości pracy rozprowadzonej wśród chałupników i dokonanych wypłat. Ponieważ pracownikom chałupniczym zwykle płaci się według stawki akordowej, pośrednicy powinni rejestrować czas realizacji zamówień, aby zapewnić, że stawkę akordową ustala się na takiej podstawie, by możliwe było zarobienie płacy minimalnej.

  – Prowadzenie ewidencji wszelkich świadczeń ubezpieczeń społecznych lub zdrowotnych zapewnianych pracownikom chałupniczym.

- Zapewnianie szkoleń dla pośredników dotyczących ich zobowiązań prawnych oraz polityki przedsiębiorstwa w zakresie odpowiedzialnego prowadzenia biznesu.

- W stosownych przypadkach, identyfikowanie i nawiązywanie współpracy z lokalnymi inicjatywami promującymi formalizację pracowników chałupniczych i ich ochronę przed wyzyskiem. Lokalne inicjatywy mogą koncentrować się na różnych obszarach, m.in.: szkoleniach w zakresie praw, szkoleniach zawodowych, legislacji i świadczeniu usług.

- Współpraca z rządem lokalnym lub krajowym w zakresie promowania praw pracowników chałupniczych do równego traktowania w ramach prawa. Do przykładów należą:

  – Zasygnalizowanie wsparcia przedsiębiorstwa (lub sektora) dla objęcia przepisami prawa pracowników gospodarki nieformalnej.

  – Zwracanie uwagi na podstawowe przyczyny nieformalnego zatrudnienia i zachęcanie rządu do usuwania podstawowych barier wejścia do głównego nurtu działalności gospodarczej i społecznej.

  – Zasygnalizowanie poparcia przedsiębiorstwa (lub sektora – przy wspólnych działaniach) dla rozszerzenia ubezpieczeń społecznych, poprzez promowanie dostępu do opieki zdrowotnej i edukacji, na pracowników nieformalnych, w tym chałupniczych, jeśli nie są jeszcze objęci takimi ubezpieczeniami.

Wybrane instrumenty i standardy międzynarodowe

- Konwencja MOP nr 177 dotycząca pracy nakładczej, 1996; oraz Zalecenie MOP nr 204 dotyczące przechodzenia z gospodarki nieformalnej do formalnej

Źródła

- OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas, Annex
- ILO [MOP] (2008), *The informal economy: enabling transition to formalization*, dokument referencyjny Tripartite Interregional Symposium on the Informal Economy: Enabling Transition to Formalization, ILO, Geneva

Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD)

OECD zapewnia forum dla współpracy między rządami, mającej na celu znalezienie rozwiązań dla problemów gospodarczych, społecznych i środowiskowych związanych z globalizacją. OECD również pomaga państwom reagować na nowe wyzwania i kwestie, jak m. in. nadzór korporacyjny, gospodarka informacji oraz problemy związane ze starzejącą się populacją. Organizacja stanowi forum, na którym państwa mogą wymieniać się doświadczeniami w zakresie polityki, szukać rozwiązań do wspólnych problemów, określać dobre praktyki oraz koordynować politykę krajową i międzynarodową.

Do OECD należą następujące kraje: Australia, Austria, Belgia, Kanada, Chile, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Niemcy, Grecja, Węgry, Islandia, Irlandia, Izrael, Włochy, Japonia, Korea, Luksemburg, Meksyk, Niderlandy, Nowa Zelandia, Norwegia, Polska, Portugalia, Słowacja, Słowenia, Hiszpania, Szwecja, Szwajcaria, Turcja, Zjednoczone Królestwo i Stany Zjednoczone. W pracach OECD uczestniczy także Komisja Europejska.

Wydawnictwo OECD szeroko rozpowszechnia dane statystyczne i wyniki badań prowadzonych przez organizację w zakresie spraw gospodarczych, społecznych i środowiskowych oraz konwencje, wytyczne i standardy wypracowane przez członków OECD.

Wytyczne OECD dotyczące należytej staranności w zakresie odpowiedzialnych łańcuchów dostaw w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym

Wytyczne OECD dotyczące należytej staranności w zakresie odpowiedzialnych łańcuchów dostaw w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym (zwane dalej Wytycznymi) mają pomóc przedsiębiorstwom we wdrażaniu rekomendacji dotyczących należytej staranności, zawartych w *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych* (Wytycznych OECD), w całym łańcuchu dostaw przemysłu tekstylno-odzieżowego i obuwniczego, tak by zapobiegać i przeciwdziałać potencjalnym negatywnym skutkom działalności przedsiębiorstw oraz ich łańcuchów dostaw.

Niniejsze Wytyczne mają wspierać cele *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*, by zapewnić zgodność działalności przedsiębiorstw w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym z polityką rządową, w celu wzmocnienia podstaw wzajemnego zaufania między przedsiębiorstwami a społeczeństwami, w których działają. Niniejsze Wytyczne mają także wspierać przedsiębiorstwa w realizacji zaleceń dotyczących należytej staranności zawartych w *Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka*. Są również zgodne z Deklaracją Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczącą Podstawowych Zasad i Praw Pracy, właściwymi konwencjami i rekomendacjami MOP oraz jej Trójstronną Deklaracją Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej. Niniejsze Wytyczne, wraz z modułami dotyczącymi należytej staranności w określonych obszarach ryzyka, zapewniają przedsiębiorstwom kompletny pakiet potrzebny do prowadzenia odpowiedzialnej działalności i polityki zaopatrzenia w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym. Niniejsze Wytyczne opracowano w drodze wielostronnego procesu, przy głębokim zaangażowaniu zarówno krajów OECD, jak i niebędących członkami OECD, przedstawicieli biznesu, związków zawodowych i społeczeństwa obywatelskiego, pod nadzorem Grupy roboczej OECD do spraw odpowiedzialnego prowadzenia biznesu. Niniejsze Wytyczne mają mieć charakter praktyczny, z naciskiem na wypracowanie konstruktywnych, opartych na współpracy metod rozwiązywania złożonych problemów. Niniejsze Wytyczne opierają się na wyczerpujących raportach Krajowych Punktów Kontaktowych OECD ds. prowadzenia odpowiedzialnego biznesu (francuski i włoski KPK), opracowanych pod kątem wdrażania Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym oraz stanowią odpowiedź na oświadczenia wydane przez niektóre Krajowe Punkty Kontaktowe w czerwcu 2013 roku i w roku 2014 po tragicznej katastrofie budowlanej Rana Plaza w Bangladeszu.

Polska wersja językowa *Wytycznych OECD dotyczących należytej staranności w zakresie odpowiedzialnych łańcuchów dostaw w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym* powstała dzięki zaangażowaniu:

Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju

Ministerstwa Przedsiębiorczości i Technologii

CCC S.A.

Carrefour Polska

Polontex S.A.

Vistula Group S.A.

Federacji NSZZ Przemysłu Lekkiego

Izby Bawełny w Gdyni

PIOT Związek Pracodawców Przemysłu Odzieżowego i Tekstylnego

Instytutu Przemysłu Skórzanego

Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Fundacji La Strada

Fundacji Kupuj Odpowiedzialnie

Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu

Warszawa, 2018 r.