

European Federation
of Building
and Woodworkers



KONTROLOWANIE I EGZEKWOWANIE PRZESTRZEGANIA NORM PRACY I OCHRONY SOCJALNEJ W ŁAŃCUCHACH DOSTAW PRZEDSIĘBIORSTW BUDOWLANYCH

Poradnik dla przedstawicieli europejskich rad
zakładowych

Luty 2020 r.



Współfinansowane przez
Unię Europejską



Do powstania niniejszego opracowania przyczynili się:

Syndex : Nordine Aït Larbi, Olivier Chabrol, Fabrice Warneck

WMP Consult : Stefan Stracke

Projekt strony

Syndex

Zdjęcia wykonali: Olivier Aubert (okładka), Unsplash

PRZEDMOWA

Szanowny Członku Europejskiej Rady Zakładowej,

Europejska Federacja Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (EFBWW) wspiera Europejskie Rady Zakładowe (ERZ) jako forum dla przedstawicieli związków zawodowych i pracowników do wyrażania i obrony interesów pracowników ponad granicami w przedsiębiorstwach wielonarodowych oraz jako platformę zachęcającą pracowników do wstępowania do związków zawodowych. Nasza polityka polega na wykorzystaniu unikalnych europejskich ram prawnych opartych na dyrektywie 2009/38/WE o europejskich radach zakładowych w celu obrony praw pracowniczych. Ramy prawne są dalekie od doskonałości, ale dają pracownikom przedsiębiorstw wielonarodowych możliwość podjęcia zakładowego dialogu społecznego w wielu kwestiach, poczynając od BHP, a na monitorowaniu i egzekwowaniu praw pracowników w łańcuchach podwykonawców kończąc.

Duże firmy budowlane i produkujące materiały budowlane posiadające dziesiątki tysięcy podwykonawców i dostawców zlecają pracę na zewnątrz nie tylko w celu pozyskania pracowników o wyższym stopniu specjalizacji, ale przede wszystkim ze względu na niższe koszty. Presja kosztowa, która jest przekazywana w dół łańcucha dostaw i podwykonawstwa, prowadzi do złych warunków pracy, wyzysku lub lekceważenia prawa pracowników do zrzeszania się.

ERZ, korzystające z prawa do informacji i konsultacji, mogą być strategicznym narzędziem dla przedstawicieli pracowników i związków zawodowych do monitorowania praktyk w zakresie dostaw i podwykonawstwa w przedsiębiorstwach wielonarodowych.

Celem niniejszego poradnika jest pomoc ERZ w tym zakresie.

EFBWW, wraz z własną siecią koordynatorów ERZ i zrzeszonymi krajowymi związkami zawodowymi, jest gotowa udzielić wszelkiego możliwego wsparcia w monitorowaniu i egzekwowaniu praw pracowniczych w łańcuchach dostaw. Mamy nadzieję, że, jako przedstawiciele ERZ, zrobicie dobry użytek z niniejszego poradnika.

Serdecznie dziękuję wszystkim kolegom i partnerom zaangażowanym w tworzenie tego opracowania, a w szczególności przedstawicielom i koordynatorom ERZ w LafargeHolcim, Royal BAM i Vinci, menedżerom ds. zasobów ludzkich ze współpracujących z nami firm oraz ekspertom grupy Syndex, którzy przygotowali tekst.

Pozdrawiamy, wyrażając solidarność,

*Tom Deleu
Sekretarz Generalny
Europejska Federacja Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego
(EFBWW)*

SPIS TREŚCI

CZĘŚĆ 1

WYZWANIA DLA PRACOWNIKÓW, DOBRE PRAKTYKI I NARZĘDZIA DZIAŁANIA EUROPEJSKICH RAD ZAKŁADOWYCH 7

- #1 Ryzyko dumpingu socjalnego wśród podwykonawców i dostawców 8
- #2 Bardzo rozdrobniony łańcuch wartości 9
- #3 Właściwa polityka zakupowa przedsiębiorstwa: istotne wyzwanie dla ERZ 10
- #4 Przeszkody dla działań prowadzonych przez ERZ i istniejące narzędzia 11
- #5 Niezwykle aktualne wyzwanie 15

CZĘŚĆ 2

NARZĘDZIA I JAK JE STOSOWAĆ 17

- #1 Najlepsza strategia dla związków zawodowych i ERZ 18
- #2 Wyczerpująca informacja jako punkt wyjścia 20
- #3 Mamy wiarygodne informacje i chcemy działać 24

CZĘŚĆ 3

ARKUSZE INFORMACYJNE: SZCZEGÓŁOWA PREZENTACJA NARZĘDZI I PRZEPISÓW PRAWNYCH 33

CZĘŚĆ 4

ABY SKUTECZNIE DZIAŁAĆ BĘDĄC CZŁONKIEM ERZ, NALEŻY POZNAĆ POLITYKĘ ZAKUPOWĄ I ZLECANIA USŁUG FIRMOM ZEWNĘTRZNYM WŁASNEGO PRZEDSIĘBIORSTWA 45

- #1 Istotnym warunkiem działania członków ERZ jest konkretna wiedza na temat polityki odpowiedzialnych zakupów w ich przedsiębiorstwie 46
- #2 Zakres interwencji przedsiębiorstw wielonarodowych w ich łańcuch wartości wyznacza polityka odpowiedzialnych zakupów 49

CZĘŚĆ 5

STUDIA PRZYPADKÓW 53

- #1 Vinci 54
- #2 Lafargeholcim 63
- #3 Royal BAM Group NV 71

Uwaga metodologiczna

Niniejszy poradnik został opracowany na wniosek Europejskiej Federacji Pracowników Budowlanych i Przemysłu Drzewnego w oparciu o analizę dostępnych danych i publikacji oraz studia przypadków trzech międzynarodowych przedsiębiorstw: Royal BAM (Holandia), LafargeHolcim (Szwajcaria) i Vinci (Francja).



CZĘŚĆ 1

**WYZWANIA DLA PRACOWNIKÓW,
DOBRE PRAKTYKI I NARZĘDZIA
DZIAŁANIA EUROPEJSKICH RAD
ZAKŁADOWYCH**

#1 RYZYKO DUMPINGU SOCJALNEGO WŚRÓD PODWYKONAWCÓW I DOSTAWCÓW

Korzystanie z podwykonawstwa pozwala dużym przedsiębiorstwom budowlanym na zaspokojenie zapotrzebowania na specjalistyczne umiejętności, których nie mają zatrudnieni przez nich pracownicy lub niedostępnych na miejscu prowadzenia robót. Z tej perspektywy zlecanie usług firmom zewnętrznym nie musi być problemem. Zlecanie usług firmom zewnętrznym — a w szczególności podwykonawstwo techniczne — stanowi integralną część działalności dużych przedsiębiorstw. Bez tego osiągnięcie najważniejszych celów nie byłoby możliwe.

W związku z tym uwzględnianie ryzyka społecznego i środowiskowego w całym łańcuchu wartości jest tym bardziej istotne. Wyzwaniem dla ERZ jest umiejętność zajęcia odpowiedniego stanowiska pozwalającego na zapobieganie zagrożeniom, z korzyścią dla pracowników (oraz podwykonawców

i dostawców), a ostatecznie dla przedsiębiorstwa i osiąganych przez nie wyników.

Jest to ważne, ponieważ podwykonawstwo ma czasami negatywny aspekt: w niektórych przypadkach przedsiębiorstwa zlecają podwykonawstwo, aby **zagwarantować niską cenę partii towaru lub usługi**. Dumping socjalny, do którego może dochodzić, ma dramatyczne konsekwencje: każdy pamięta jakiś skandal społeczny lub zdrowotny obrazujący przypadki dumpingu **zagrożającego relacjom** między dużym przedsiębiorstwem będącym klientem, a jego podwykonawcą lub kaskadą podwykonawców.

Trudno powiedzieć, czy sytuacja pogorszyła się wraz z rozwojem słabo uregulowanego jednolitego rynku europejskiego (swoboda przepływu usług i delegowania pracowników), czy też wraz z dalszym otwieraniem granic przy braku inspekcji pracy posiadającej odpowiednie uprawnienia. Jednak ekosystem sektora budowlanego wydaje się być pożywką dla dumpingu socjalnego w całym łańcuchu wartości.

Dostawcy materiałów i usług mogliby podlegać takiej samej analizie. Niektóre przedsiębiorstwa wie-

RYZYO NARUSZEŃ PRAW PRACOWNICZYCH W ŁAŃCUCHU PODWYKONAWCÓW

- > Najczęstsze problemy w łańcuchu wartości w budownictwie to: niegodne warunki pracy, wydłużony czas pracy, opóźnienia w płatnościach ze strony podwykonawców prowadzące do opóźnień w płatnościach ze strony pracowników i innych uczestników łańcucha wartości, poniżające warunki zakwaterowania pracowników delegowanych (niektóre nadużycia mają miejsce poza terenem budowy) itp. Zaniedbywane są całe sektory niebędące częścią głównej działalności przedsiębiorstwa, jak np. podwykonawcy w branży ochrony lub utrzymania czystości.
- > Niektóre przedsiębiorstwa zidentyfikowały czynniki ryzyka: praca niezarejestrowana lub nielegalne delegowanie do pracy, nielegalne wypożyczanie siły roboczej i przestępstwa związane z negocjowaniem stawek, nieprzestrzeganie przepisów przez podwykonawców 
- > Należy również pamiętać, że nawet jeżeli zlecanie usług firmom zewnętrznym odbywa się zgodnie z prawem, korzyści ekonomiczne z tego płynące często prowadzą do pogorszenia warunków pracy. Pracownicy firm podwykonawczych nie zawsze korzystają z postanowień najbardziej korzystnych układów zbiorowych pracy (obejmujących płace minimalne, premie, godziny pracy, urlopy itp.) czy z pracowniczych systemów kapitałowych lub programów udziału w zyskach wynegocjowanych w większych przedsiębiorstwach.

lonaardowe identyfikują rodzaje usług, w których występuje największe zagrożenie nieprzestrzegania praw człowieka, pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników (np. podwykonawstwo w górnictwie, w usługach ogólnych, konserwacji itp. [LafargeHolcim](#)).

#2 BARDZO ROZDROBNIONY ŁAŃCUCH WARTOŚCI

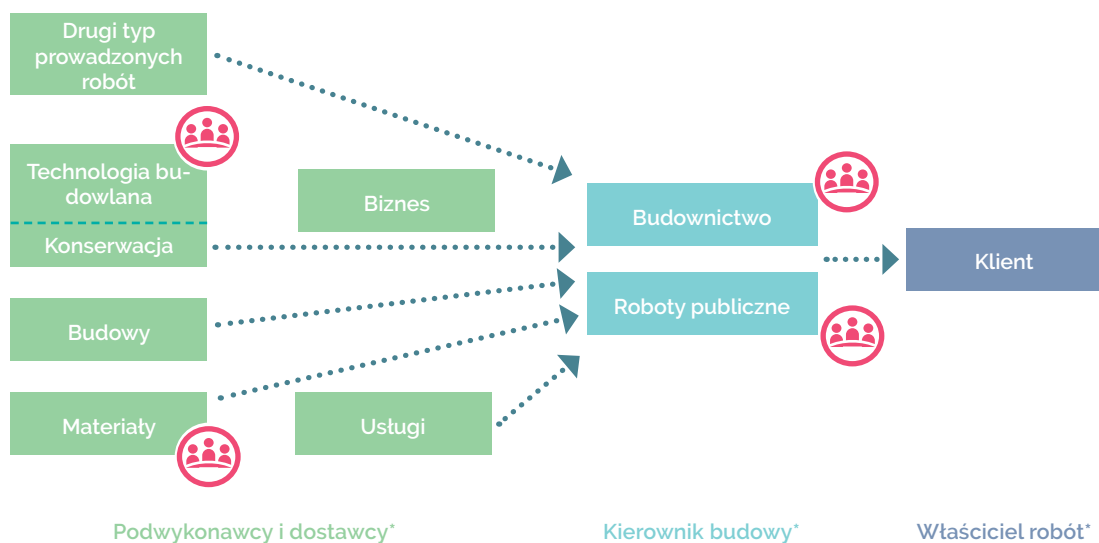
Łańcuch wartości obejmuje wszystkie podmioty zaangażowane w produkcję danego produktu. W sektorze budowlanym zaczyna się od klienta, poprzez dostawców materiałów, następnie wykonawców prac konstrukcyjnych i wszelkiego rodzaju rzemiosł oraz usług dla firm (ochrona, utrzymanie czystości). Klient jest zleceniodawcą, kierownik projektu jest organizatorem pracy i tym, który ją projektuje. W zależności od kraju i branży, duże przedsiębiorstwa łączą role kierownika projektu i wykonawcy, a także w większym lub mniejszym stopniu zlecają podwykonawstwo materiałów i usług.

Jak to ma miejsce u generalnych wykonawców, np. Vinci czy BAM, zamówienia i zlecenie usług firmom zewnętrznym i zakupy stanowią ponad 50% obrotów. W przypadku producentów materiałów, takich jak LafargeHolcim czy Saint-Gobain, 30 do 40% siły roboczej to pracownicy dostawców i podwykonawców, a kwota zakupów może stanowić nawet dwie trzecie obrotu!

Wielkość dostawców i podwykonawców jest zróżnicowana (spółki zależne przedsiębiorstw wielonarodowych czasami same są podwykonawcami). Liczba dostawców jest bardzo duża: pomyślmy o 110 tys. dostawców towarów i usług dla LafargeHolcim [Studium przypadku](#), 35 tys. dla Royal BAM [Studium przypadku](#), dziesiątkach dostawców dla wielu z 290 tys. robót Vinci [Studium przypadku](#).

Europejskie Rady Zakładowe (ERZ) są powoływane w międzynarodowych przedsiębiorstwach działających w branży inżynierii, materiałów budowlanych i budownictwa.

Łańcuch wartości sektora budowlanego



Legenda: obecność ERZ > „sprzedaż”

* Miejsce zajmowane w łańcuchu wartości:

#3 WŁAŚCIWA POLITYKA ZAKUPOWA PRZEDSIĘBIORSTWA: ISTOTNE WYZWANIE DLA ERZ

W odpowiedzi na kontrowersje, które grożą nadszarpnięciem ich wizerunku, ale także pod presją niektórych krajowych przepisów prawa (brytyjska ustawa o współczesnym niewolnictwie z 2015 r., francuska ustawa o obowiązku kontroli z 2017 r.), przedsiębiorstwa wyposażyły się w narzędzia pozwalające uwzględnić los pracowników podwykonawców i dostawców zaangażowanych w ich łańcuch wartości.

OBOWIĄZEK ZACHOWANIA STARANNOŚCI

 Część 4. Obowiązek zachowania staranności lub należytej staranności: pojawienie się ograniczeń dla przedsiębiorstw wielonarodowych w ich relacjach z dostawcami i podwykonawcami



Odpowiedzialna polityka zakupów i podwykonawstwa w przedsiębiorstwie



Funkcje pełnione przez ERZ:
poznać, zrzęcać się, wpływać, weryfikować, rozpowszechniać

#4 PRZESZKODY DLA DZIAŁAŃ PROWADZONYCH PRZEZ ERZ I ISTNIEJĄCE NARZĘDZIA

Europejskie rady zakładowe mają trudności w radzeniu sobie z tym tematem. Konieczne jest zwrócenie uwagi na narzędzia, jakimi dysponują.

Przeszkody dla działań prowadzonych przez ERZ i istniejące narzędzia

Zrozumieć swoją rolę jako członka ERZ		
<i>Wyzwanie: połączyć rolę członka ERZ z rolą przedstawiciela pracowników w spółkach zależnych.</i>		
Narzędzia	Protagonisci	Przykłady
Poznać krajowe wytyczne związków zawodowych dotyczące przestrzegania praw społecznych w podwykonawstwie	> Krajowe federacje związków zawodowych i konfederacje krajowe	Przykład niemiecki Wytyczna DGB w sprawie sprawiedliwej mobilności (📄 Sprawiedliwa mobilność). Przykład francuski Obejmujący postulaty przewodnik CGT, przewodnik CFDT dotyczący odpowiedzialnego zlecania usług firmom zewnętrznym (📄 Przykłady francuskich narzędzi związkowych).

Brak informacji na temat transnarodowych aspektów polityki zakupów		
Narzędzia	Protagonisci	Przykłady
Uzyskać właściwe informacje Najlepiej poprosić kierownictwo firmy o odpowiednie wskaźniki, oparte na dobrej analizie za pomocą narzędzi informatycznych wykorzystywanych w.	> Europejska Rada Zakładowa > Rady zakładowe krajowych spółek zależnych > W razie potrzeby, z pomocą lub na zalecenie eksperta	Przedsiębiorstwa monitorują wskaźniki bez informowania ERZ: liczba zarejestrowanych ostrzeżeń, liczba dostawców na czarnej liście, plany postępu podpisane z podwykonawcami i dostawcami, klasyfikacja zakupionych usług według ryzyka społecznego, środowiskowego, BHP itp. Potencjalnie dane te mogą być prezentowane w podziale na kraje. (📄 Narzędzie, które warto znać: bazy danych zakupów obejmujące ocenę dostawców/podwykonawców)

Brak znajomości polityki zakupów przedsiębiorstwa

Wyzwanie 1: Czy zasady tych polityk są wystarczające?

Wyzwanie 2: Czy te polityki, interesujące w teorii, są rzeczywiście realizowane w praktyce? Kto lepiej niż przeszkoleni przedstawiciele pracowników może zapewnić, że zobowiązania w zakresie polityki zakupów są realizowane w rzeczywistości? Brak wiedzy na temat innowacyjnych inicjatyw lub praktyk firm

Narzędzia	Protagonści	Przykłady
Szkolenie dotyczące polityki zakupów, narzędzi wewnętrznych przedsiębiorstwa, zasady przewodnie i zobowiązania. <i>Kto jest odpowiedzialny za zawieranie umów? Kto zapewnia przestrzeganie warunków pracy przez dostawców i podwykonawców? W jaki sposób są oni oceniani? Jakie narzędzia informatyczne są wykorzystywane do rejestrowania tych ocen?</i>	> Kierownictwo przedsiębiorstwa (dział CSR...)	Przykłady z LafargeHolcim i BAM. Polityka zakupów i relacje z dostawcami są scentralizowane, w podziale na kraje lub globalnie, a oceny podwykonawców i dostawców pod kątem ich wpływu na bezpieczeństwo i higienę pracy, prawa socjalne i prawa człowieka oraz środowisko są rejestrowane za pomocą narzędzi informatycznych.
Analiza polityki zakupów przedsiębiorstwa Analiza innowacji i dobrych praktyk	> Zewnętrzna firma, taka jak Syndex	Przykład w Royal BAM przy wyborze podwykonawcy, teoretycznie zbyt niska cena może być uznana za czynnik ryzyka i analiza skupia się na kosztach podwykonawcy. Przykład Vinci: partnerstwo public-no-privatne Vinci z katarskim biurem Międzynarodowej Organizacji Pracy („MOP”) w celu stworzenia odpowiedzialnych warunków rekrutacji w Bangladeszu (przeciwko praktyce wnoszenia przez pracownika opłat rekrutacyjnych).

Brak wiedzy o istniejących umowach i ich skutkach

Narzędzia	Protagonści	Przykłady
Szkolenie dotyczące obowiązujących międzynarodowych umów ramowych, podpisane przez międzynarodowe lub europejskie federacje związków zawodowych <i>W celu zweryfikowania ich zastosowania i udoskonalenia.</i> <i>Globalna umowa w sprawie praw podstawowych przewiduje na przykład prawo do zbiorowego wyrażania postulatów. Prawo to jest zagrożone w niektórych firmach.</i> Szkolenie dotyczące mechanizmów odwoławczych w przypadku nieprzestrzegania postanowień objętych umowami.	> EFBW/W i BWI	Nawet jeżeli światowe federacje związków zawodowych podpiszą je, międzynarodowe umowy ramowe mogą zagwarantować rolę ERZ. Na przykład, przed połączeniem z Holcim, w Międzynarodowej Umowie Ramowej Lafarge: obecność w grupie referencyjnej sekretarza ERZ Lafarge (System mediacji zawarty w międzynarodowych umowach ramowych BWI). Umowy te mogą obejmować zobowiązania monitorowane przez grupę referencyjną. > Lafarge: możliwość zawieszenia współpracy z podwykonawcą w przypadku, gdy naruszenia praw w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, podstawowych praw społecznych pracowników lub środowiska nie zostaną skorygowane po otrzymaniu ostrzeżenia. > Vinci: ograniczona geograficznie międzynarodowa umowa ramowa (Katar) z 2017 r. obejmuje zobowiązania dotyczące warunków zatrudnienia (w tym brak kosztów dla pracowników), warunków pracy, reprezentacji pracowników w Katarze i mechanizmu zgłaszania nieprawidłowości.

Brak wiedzy na temat zobowiązań prawnych przedsiębiorstwa

W kilku krajach (Francja, Holandia, Wielka Brytania, Niemcy itd.) tworzony i rozwijany jest korpus przepisów prawnych na poziomie europejskim

Narzędzia	Protagonisci	Przykłady
Szkolenie dotyczące obowiązku kontroli Pracownicy nie są dobrze poinformowani o tych przepisach wdrożonych od 2017 r. we Francji, które mają zasięg eksterytorialny, a zatem mogą być stosowane poza Francją. Przygotowywane są inne podobne przepisy, a nawet dyrektywa europejska.	> Zewnętrzna firma, taka jak Syndex	Przykład 1 Plan kontroli, o ile istnieje, nie jest znany. Wypowiedź pracownika: „Nikt w mojej firmie nie wie o planie kontroli Vinci. Odkryłem to podczas eksperymentalnego szkolenia zorganizowanego przez mój związek zawodowy” Przykład 2  Połączenie specyfiki ustawodawstwa krajowego i układów zbiorowych pracy. Przedsiębiorstwo wielonarodowe, które nie ma siedziby we Francji, może podlegać francuskiemu prawu dotyczącemu obowiązku kontroli ze względu na swoją działalność we francuskich spółkach zależnych lub spółkach zależnych francuskiej spółki zależnej. XPO Logistics Europe, z siedzibą we Francji, została zmuszona do wdrożenia planu kontroli po formalnym zawiadomieniu ze strony koalicji zainteresowanych związków zawodowych, niezależnie od faktu, że jej spółka macierzysta ma siedzibę w Stanach Zjednoczonych. Przekroczenie progu zatrudnienia 10 tys. pracowników we francuskich filiach i spółkach zależnych jest jednym z warunków zastosowania ustawy.
Szkolenie dotyczące obowiązku staranności (lub należytej staranności) Wytyczne OECD dotyczące unikania i rozwiązywania problemów związanych z ryzykiem niekorzystnego wpływu w łańcuchu dostaw i relacjach biznesowych.	> Komitet Doradczy Związków Zawodowych > Związek zawodowy w kraju, w którym uchwalono prawo	

Gotowość firmy do odrzucenia ERZ

Narzędzia	Protagonisci	Przykłady
Zagwarantowanie swoich praw	> Kancelaria prawna	
Kierowanie polityką zakupów przez kierownictwo przedsiębiorstwa wielonarodowego		
Prawo do informacji – konsultacje z ERZ w sprawie polityki przedsiębiorstwa		Prawo to jest określone w dyrektywie 2009/38/WE z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub w umowie w sprawie rady zakładowej ustanawiającej europejską radę zakładową.
Opracowanie i wdrożenie polityki należytej staranności bez udziału przedstawicieli pracowników, którzy często są konfrontowani z faktami dokonanymi i dostarczają alibi		
Polityka, analiza ryzyka, sposoby realizacji, system ostrzegania i monitorowania powinny być opracowane we współpracy z przedstawicielami pracowników (w odniesieniu do mechanizmu ostrzegania i zgłaszania)		Przykład dobrej praktyki:  w Vinci „ERZ może się skutecznie angażować, jeżeli zostanie przeszkolona w zakresie obowiązku kontroli”, plan kontroli jest regularnie przedkładany ERZ, która może zgłaszać uwagi i przekazywać informacje do różnych krajów.

Brak udziału ERZ		
Narzędzia	Protagonisci	Przykłady
Opracować plan działania dla ERZ Opracować żądania o zasięgu europejskim i ponadnarodowym. Należy zapewnić realizację planu działania. Inicjatywy, sondaże, itp. z ERZ	> EFBWW > Firma zewnętrzna, taka jak Syndex > Europejski Instytut Związków Zawodowych	Inicjatywy ERZ Lafarge ( Inicjatywa wspierana przez ERZ mająca na celu poprawę standardów bezpieczeństwa we wszystkich europejskich zakładach grupy Lafarge): grupa ds. bezpieczeństwa i higieny pracy ERZ podjęła inicjatywę przeprowadzenia badania w celu sprawdzenia zgodności z Kartą bezpieczeństwa i higieny pracy w europejskich zakładach grupy kapitałowej. Wykryte niedociągnięcia doprowadziły do poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników podwykonawców w 2005 r.

#5 NIEZWYKLE AKTUALNE WYZWANIE

Międzynarodowe przedsiębiorstwa z branży budowlanej już teraz włączają aspekty społeczne do swoich systemów zarządzania, podobnie jak jakość, bezpieczeństwo i higienę pracy oraz środowisko. Inwestują w tę kwestię, tworząc dedykowane stanowiska w swoich centralach (zrównoważony rozwój, dział zakupów), korzystając z usług dostawców (w szczególności w zakresie analizy ryzyka, audytów i wdrażania systemu ostrzegania). Pojawiają się również dobre praktyki.

W zbiorze naszych studiów przypadków możemy zaobserwować opracowywanie polityki zakupów na poziomie grupy kapitałowej, a nie na poziomie miejsca prowadzenia robót, z tworzeniem mniej lub bardziej scentralizowanych baz danych, mniej lub bardziej dostępnych dla pracowników wewnętrznych (a więc przedstawicieli pracowników), które pozwalają na ocenę podwykonawców i dostawców z punktu widzenia poszanowania praw pracowników (bezpieczeństwa i higieny pracy oraz środowiska). Pojawiają się innowacje.

Wiele jednak pozostaje jeszcze do zrobienia, zwłaszcza w dziedzinie audytu podwykonawców lub, bardziej ogólnie, w dziedzinie niezależnej oceny polityki prowadzonej przez przedsiębiorstwa. Ogólnie rzecz biorąc, przedstawiciele pracowników na szczeblu krajowym i europejskim wydają się być zbyt słabo lub w ogóle niewłączeni w procedury ustanowione przez przedsiębiorstwa.

Uwzględnienie ryzyka społecznego w łańcuchu wartości branży budowlanej dopiero raczkuje. Niektórzy powiedzieliby: „Dwadzieścia lat za innymi sektorami, takimi jak przemysł tekstylny”. Co by było, gdyby to opóźnienie było szansą dla sektora budowlanego i jego pracowników?

ERZ będą musiały wykazać się aktywnością, aby zapewnić, że podejścia te przyniosą konkretne rezultaty i przełożą się na rzeczywisty postęp w zakresie zatrudnienia i warunków pracy dla wszystkich pracowników w łańcuchu wartości. Narzędzia udostępnione członkom ERZ obejmują.

INNOWACJE W ZAKRESIE ZRÓWNOWAŻONEJ POLITYKI ZAKUPÓW, KTÓRE WARTO ZNAĆ

- > Mapowanie ryzyka społecznego i środowiskowego według rodzaju usługi i kraju (LafargeHolcim, Vinci).
- > Uwzględnienie kosztów dostawców jako sposobu analizy czynników ryzyka: na przykład rażąco niska oferta może wynikać z nieprzestrzegania układów zbiorowych pracy lub pracy nierejestrowanej (Royal BAM).
- > Zapewnienie kierownictwu narzędzi do monitorowania i doskonalenia swoich podwykonawców poprzez ograniczenie podwykonawstwa do poziomu 2, zakaz wypożyczania personelu pomiędzy podwykonawcami itp. (Vinci Construction France). Ograniczenie liczby podwykonawców do poziomu 1 byłoby pożądane i wydaje się, że stanowi granicę skutecznej kontroli podwykonawców przez wykonawców.
- > **Dążenie do zaangażowania klientów i uświadomienia im zagrożeń społecznych związanych ze zbyt niskimi cenami.**
- > Regularna wymiana poglądów pomiędzy kierownictwem a ERZ na temat planów działania (na temat planu kontroli w Vinci).

NARZĘDZIA DZIAŁANIA ERZ W 4 PUNKTACH

1

SZKOLENIE NA TEMAT UPRAWNIEŃ CZŁOKÓW ERZ

aby zapewnić poszanowanie prerogatyw ERZ; szkolenie na temat inicjatyw i polityki firmy, aby pomóc ERZ w podjęciu (krytycznej) refleksji, oraz w rozwoju i rozpowszechnianiu dobrych praktyk w firmie i w sektorze.

2

MOBILIZACJA

poprzez plany działania – w ramach wytycznych EFBWW – wokół takich celów jak: poszanowanie praw związkowych, zakaz odpowiedzialności kaskadowej, zmiana ustawodawstwa krajowego i europejskiego w porozumieniu z europejskimi federacjami związków zawodowych, takimi jak EFBWW, obarczenie odpowiedzialnością klientów tp.

3

UZYSKIWANIE INFORMACJI

od spółek zależnych i wiedza członków ERZ na temat polityk przedsiębiorstwa.

4

UZYSKIWANIE DANYCH NA TEMAT ODPOWIEDNICH WSKAŹNIKÓW

ewentualnie przyczynianie się do opracowywania nowych wskaźników dzięki znajomości branży.



CZĘŚĆ 2

NARZĘDZIA I JAK JE STOSOWAĆ

PROPOZYCJE DZIAŁAŃ: DLA TYCH, KTÓRZY SĄ POINFORMOWANI I CHCĄ
DZIAŁAĆ (WSKAZÓWKI PRAKTYCZNE)

#1 NAJLEPSZA STRATEGIA DLA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH I ERZ

Chcemy osiągnąć najlepsze rezultaty, pomimo rzeczywistego lub nieuchronnego negatywnego wpływu związanego z działalnością firmy i jej partnerów biznesowych w łańcuchu dostaw.

Jakie jest najlepsze podejście lub kombinacja narzędzi, aby osiągnąć najlepsze rezultaty?

Aby osiągnąć konkretne rezultaty w zakresie zmniejszania niekorzystnego wpływu operacji przedsiębiorstw i ich partnerstw biznesowych wywieranego na aspekty społeczny, socjalny i środowiskowy, konieczne jest opracowanie strategii dostosowanej do każdej sytuacji. Najlepszą strategię można opracować, odpowiadając na następujące pytania:

- > Jakimi prawnymi dźwigniami dysponujemy: jaka jest nasza zdolność do działania?
- > Czy ERZ lub związek zawodowy ma wewnętrzne i zewnętrzne punkty wsparcia?
- > Jakie są jego cele: zapobieganie, karanie, rozwijanie potencjału?
- > Jaka jest kultura firmy w zakresie dialogu społecznego?
- > Ile czasu mamy do dyspozycji, aby osiągnąć zamierzony cel (np. kwestie praw człowieka, znaczące zagrożenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub środowiskowe itp.)?

Powyższe parametry będą pomocne przy opracowywaniu skutecznej strategii. Poza sytuacjami nadzwyczajnymi (np. naruszanie praw podstawowych), najczęstszym podejściem jest przyjęcie strategii stopniowej eskalacji, aby jak najlepiej wykorzystać wszystkie dostępne narzędzia, choć bardziej radykalne strategie również okazały się skuteczne.

PRZYKŁAD STRATEGII DO OPRACOWANIA

**Potrzebujemy więcej
wiarygodnych informacji, zanim
zaczniemy działać.**

*Np. eksperci zewnętrzni
Np.: koordynacja działań rad zakładowych i
związków zawodowych*

**Mamy informacje, określamy cele
i związane z nimi działania, które
należy podjąć.**

Np. roczny plan działania ERZ

**Wpływamy na politykę
przedsiębiorstwa i tworzymy
odpowiednie narzędzia.**

*Np.: grupa robocza ds. warunków zatrudnienia
w łańcuchu dostaw
Np.: system ostrzegania*

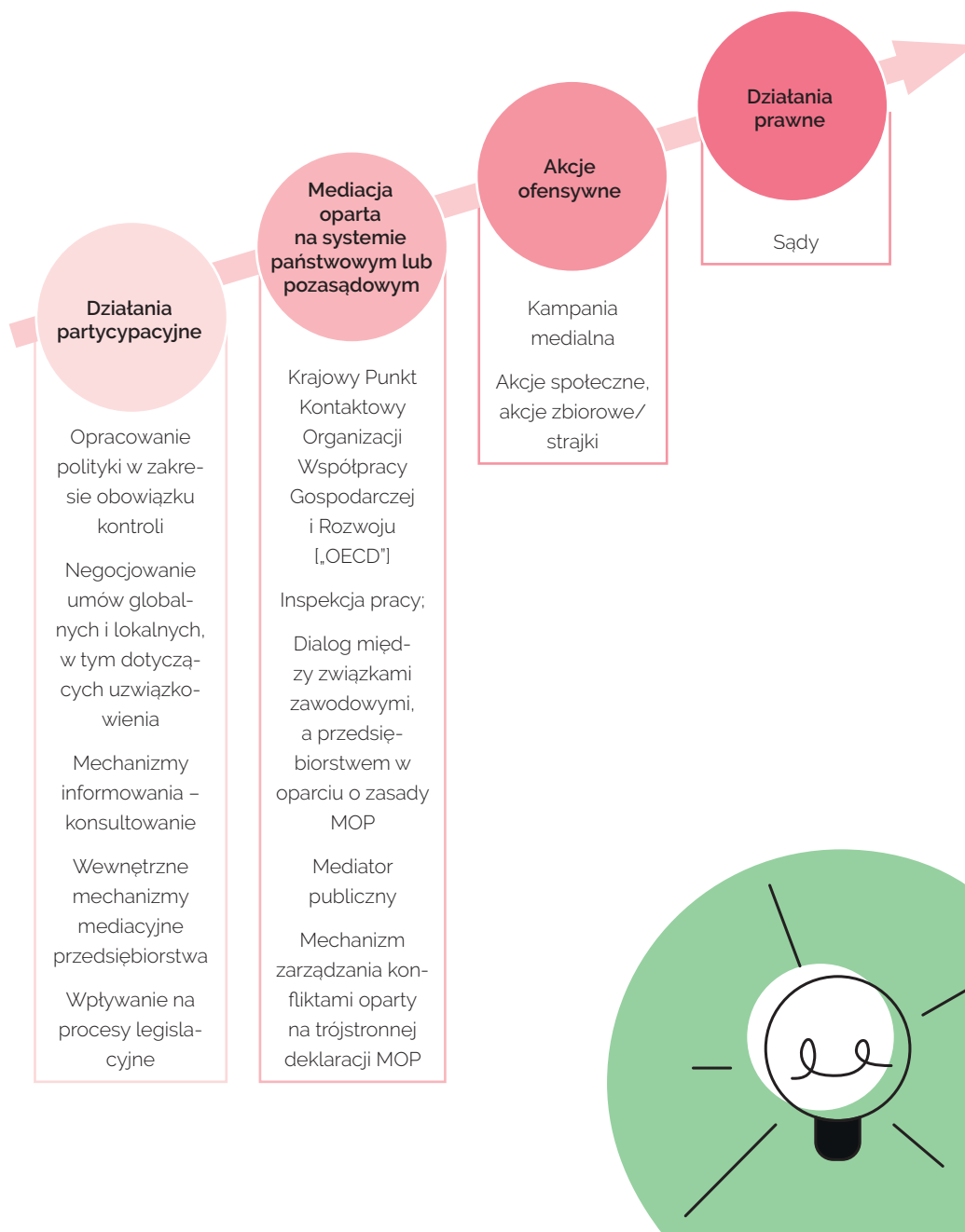
**Monitorujemy przestrzeganie zasad
i w razie potrzeby wnioskujemy o
wprowadzenie zmian.**

*Np.: system mediacji
Np.: badania terenowe*



PRZYKŁAD STRATEGII STOPNIOWEJ ESKALACJI

Celem jest przyjęcie progresywnego planu działania i zwiększanie nacisku na przedsiębiorstwo, jeżeli wynik procedury lub działania nie jest zadowalający lub nie przynosi rezultatów. Strategia ta zaczyna się od dialogu społecznego i konstruktywnej wymiany poglądów, a jeżeli to się nie udaje, kończy się sporami pracowniczymi lub postępowaniami sądowymi.

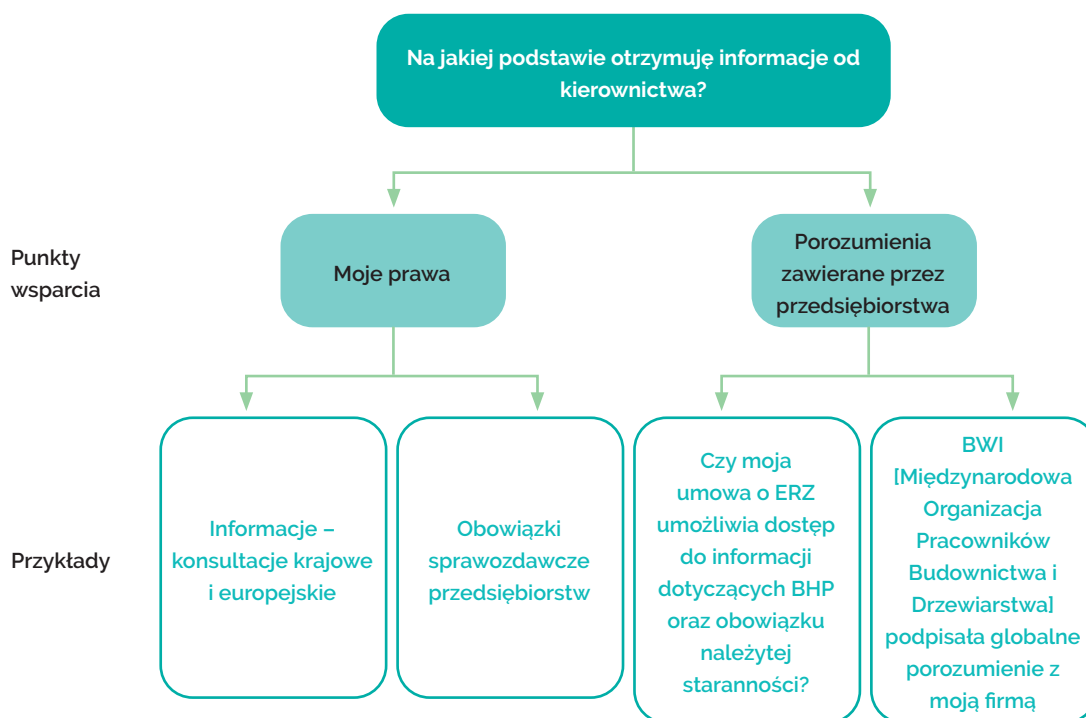


#2 WYCZERPUJĄCA INFORMACJA JAKO PUNKT WYJŚCIA

ERZ często nie otrzymują od kierownictwa żadnych informacji lub otrzymują informacje nieistotne. ERZ nie powinny polegać wyłącznie na informacjach dostarczanych przez kierownictwo. Mają one możliwość koordynowania wymiany informacji

z krajowymi instytucjami reprezentującymi pracowników, takimi jak rady zakładowe i związki zawodowe. Europejskie Rady Zakładowe mogą również zwrócić się do ekspertów zewnętrznych, aby przeanalizowali dostępne im informacje. Doświadczenie to może mieć charakter związkowy (Europejska Federacja Pracowników Budowlanych i Przemysłu Drzewnego – „EFBW”) lub techniczny (np.: Syndex lub kancelaria prawna).

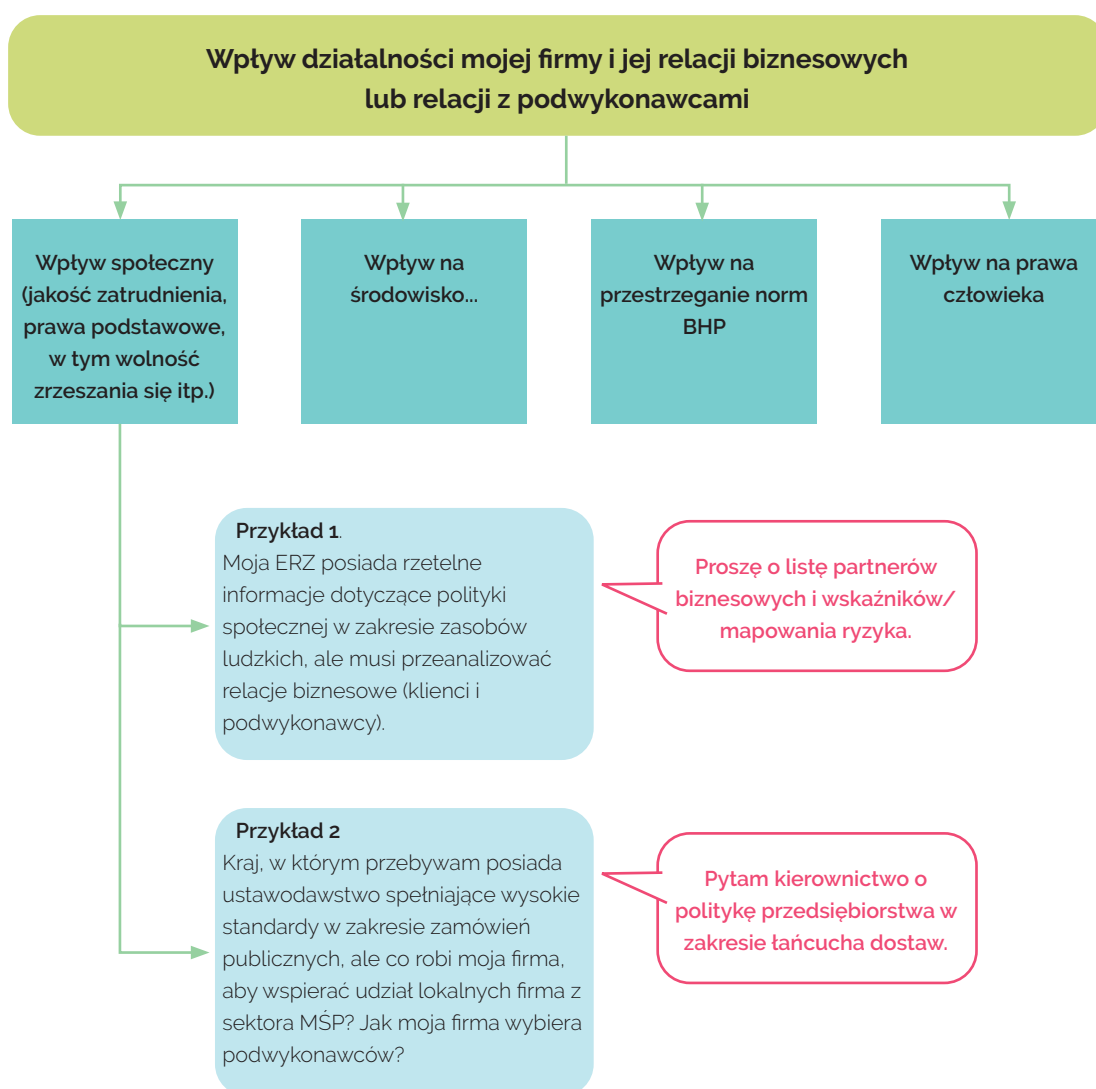
UZYSKIWIWANIE INFORMACJI NA PODSTAWIE USTAWY LUB W OPARCIU O POROZUMIENIE



#2.1 NIEZBĘDNE INFORMACJE I ICH ZASTOSOWANIE



Uzyskałem(-am) informacje o polityce mojej firmy dotyczącej podwykonawców i partnerów biznesowych. ERZ musi umieć zidentyfikować zaangażowane przedsiębiorstwa i ich zobowiązania wobec mojego własnego przedsiębiorstwa.



#2.2 ZROZUMIEĆ POLITYKĘ FIRMY W ZAKRESIE ŁAŃCUCHA WARTOŚCI I BYĆ MOŻE JĄ ZAKWESTIONOWAĆ

WIĘCEJ INFORMACJI O PRAWIE EUROPEJSKIM

 [Dyrektywa dotycząca ERZ](#)

 [Europejska dyrektywa w sprawie informacji niefinansowych](#)



Trzeba dokonać własnej analizy w oparciu o dane zewnętrzne, zebrać własne informacje. Przedsiębiorcy są prawnie zobowiązani do przekazywania ERZ odpowiednich informacji.

Skorzystać z pomocy ekspertów
zewnętrznych.



Syndex
EFBWW
Kancelaria prawna

Wykorzystać krajowe rady
pracowników i wiedzę fachową
związków zawodowych, koordy-
nację ponadnarodową ERZ, eu-
ropejską lub międzynarodową
sieć związków zawodowych,
EFBWW i BWI



Co robi krajowa rada
pracowników, aby zapewnić
zrównoważony rozwój łańcucha
dostaw? Czy wie o dobrych lub
złych praktykach, o których może
poinformować?

Trzeba utworzyć grupę roboczą
ad hoc przy wsparciu BWI i
EFBWW.



Zbadać doświadczenia innych
branż

#2.3 WSKAŹNIKI: O CZYM INFORMUJĄ?



**Jaka jest wartość wskaźników analitycznych dotyczących mojej firmy?
Czy mogę na nie wpłynąć lub zaproponować wskaźniki alternatywne lub uzupełniające?**

ERZ może uzupełnić informacje otrzymane od kierownictwa, stosując inne wskaźniki, oprócz informacji publicznie dostępnych. Wskaźniki syntetyczne uznane za najistotniejsze dla ponadnarodowego dialogu społecznego mogą być oparte na istniejących wskaźnikach wewnętrznych w grupie przedsiębiorstw lub nawet na nowych wskaźnikach, które z czasem zostaną wspólnie opracowane.

W ten sposób ERZ może wybrać 4 do 8 wskaźników, zebrać je w tabeli wskaźników zlecenia podwykonawstwa do wykorzystania w dialogu społecznym i włączyć je do porządku obrad okresowych konsultacji, ewentualnie rozszerzonych o udział niektórych przedstawicieli pracowników kluczowych podwykonawców. Jest to cel metodologiczny, który mógłby stać się częścią dobrych praktyk w tej kwestii.

PRZYKŁADY WSKAŹNIKÓW

Wypadkowość

Wskaźniki zlecenia
podwykonawstwa

Liczba corocznych spotkań
przedstawicieli pracowników
przedsiębiorstwa zamawiającego z
przedstawicielami podwykonawców

Kryteria wyboru ofert i uzasadnienie
dla zlecenia podwykonawstwa



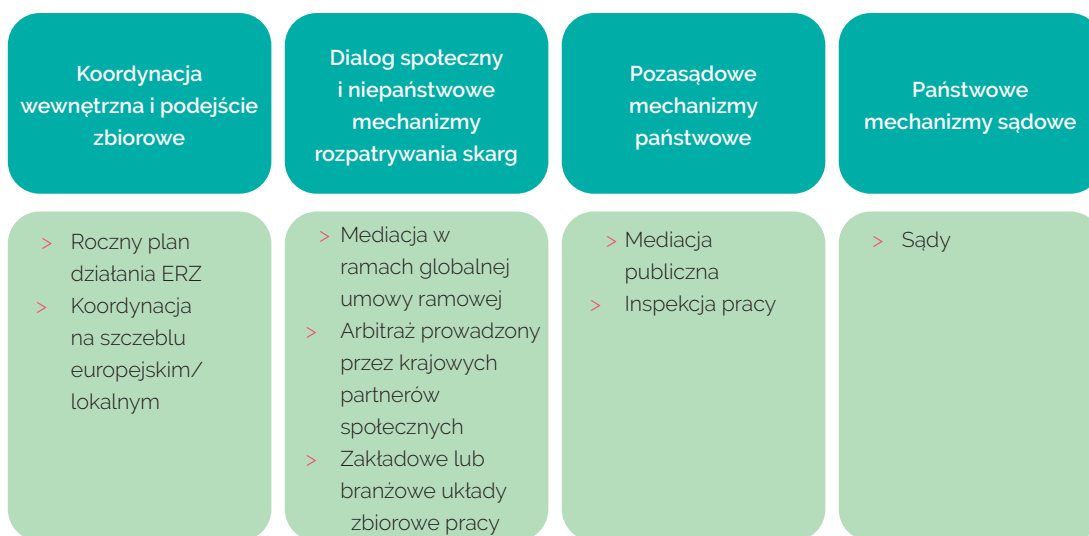
ZOBACZ WIĘCEJ INFORMACJI NA TEMAT WSKAŹNIKÓW

 [Zastosowanie wskaźników
podczas zakupów i zlecenia
podwykonawstwa](#)



#3 GDY JEST DOSTĘP DO WIARYGODNYCH DANYCH I GOTOWOŚĆ DO DZIAŁANIA

CZTERY MECHANIZMY DZIAŁANIA, KTÓRE ERZ I ZWIĄZKI ZAWODOWE POWINNY POZNAĆ PRZED OPRACOWANIEM STRATEGII



#3.1 KOORDYNACJA WEWNĘTRZNA I PODEJŚCIE ZBIOROWE

Przyjęcie planu działania ERZ

Dobra ERZ to ERZ proaktywna, która nie tylko reaguje na zapytania kierownictwa. ERZ może proponować swoim członkom tematy i zagadnienia będące przedmiotem wspólnego zainteresowania do przedyskutowania z kierownictwem. W tym celu członkowie ERZ mogą razem określić wspólne problemy i sporządzić listę priorytetów i działań na okres jednego lub dwóch lat.

Przykład 1: Często wystarczy jeden dzień szkolenia/dokształcania, aby opracować projekt planu działania ERZ. Innym sposobem może być rozdawanie kwestionariuszy przed szkoleniem.

Przykład 2: W celu zapewnienia ciągłości pracy można utworzyć grupę roboczą.

Koordinacja działań przedstawicieli EFBW/W na szczeblu europejskim i krajowym/lokalnym

Koordinacja jest niezbędna, ponieważ wzmacnia przedstawicieli pracowników, a także dlatego, że zapobiega konfliktom interesów pracowników.

Oto kilka wskazówek:

- > **Wymiana informacji odnoszących się do konkretnego celu przyjętego przez ERZ:** Pomimo decyzji o zainicjowaniu ogólnej wymiany informacji pomiędzy członkami ERZ, rzadko dochodzi ona do skutku. Sieć staje się efektywna, gdy jej członkowie chcą osiągnąć wspólny i konkretny cel;
- > **Zaangażowanie krajowych rad pracowników:** Krajowe rady zakładowe dysponują informacjami o różnym zakresie. Mają też różne prerogatywy. Współpraca tych organizacji może przyczynić się do zwiększenia zakresu informacji otrzymywanych przez ERZ i jej zdolności do działania;

- > **Zaangażowanie rad zakładowych lub związków zawodowych dostawców ew. klientów:** Wiele krajowych związków zawodowych zaczęło prowadzić spójne działania w ramach łańcucha dostaw, w tym w sektorze budowlanym. Takie podejście można również przyjąć z perspektywy europejskiej. Przedstawiciele pracowników i związki zawodowe w sektorze MŚP, o ile istnieją, są często odizolowani i brakuje im możliwości wywierania nacisku na pracodawców. Dla nich uzyskanie poparcia przedstawicieli pracowników w dużych przedsiębiorstwach powiązanych jest prawdziwym atutem pozwalającym na wysuwanie własnych żądań.

Również w Niemczech DGB (Niemiecka Konfederacja Związków Zawodowych) nawiązała współpracę ze związkami zawodowymi w krajach Europy Wschodniej, aby pomóc imigrantom lepiej zrozumieć ich prawa i w ten sposób lepiej bronić się przed nadużyciami i wyzyskiem. Zob.  [projekt „Fair Mobility” niemieckiej konfederacji związków zawodowych](#)

W SZWECJI

W Szwecji, na podstawie ustawy o współdecydowaniu, związki zawodowe mogą zawetować decyzje przedsiębiorców. Na podstawie własnej oceny przedsiębiorca sporządza listę wykonawców, z których usług będzie korzystał w przyszłości. Jeżeli związek zawodowy nie wyrazi sprzeciwu, przedsiębiorca ma prawo zatrudnić firmy ze swojej listy. W przypadku zamówień publicznych, weto ma zastosowanie tylko wtedy, gdy firma podpisała układ zbiorowy pracy obejmujący wykonywaną pracę i tylko wobec klienta i jego pierwszego podwykonawcy.

#3.2 DIALOG SPOŁECZNY I NIEPAŃSTWOWY MECHANIZM ROZPATRYWANIA SKARG

Podejście do dialogu społecznego w przedsiębiorstwie

W niektórych firmach panuje kultura otwartego dialogu z pracownikami i ich przedstawicielami. Dzieje się tak w przypadku, gdy poza wypełnianiem prawnych obowiązków informacyjno-konsultacyjnych, kierownictwo wsłuchuje się w opinie przedstawicieli pracowników w celu poprawy polityki lub praktyk w interesie przedsiębiorstwa i pracowników.

Zobowiązania przedsiębiorstwa w ramach inicjatyw sektorowych lub wielosektorowych (kodeksy postępowania, standardy wydajności, globalne umowy ramowe między przedsiębiorstwami wielonarodowymi, a związkami zawodowymi) należy uznać za „zgodne z prawem”, o ile zawierają one mechanizmy zapewniające związkom zawodowym (lub uprawnionym interesariuszom) możliwość zgłaszania problemów, jeżeli uważają, że przedsiębiorstwo nie wywiązuje się ze zobowiązań.

Mechanizmy te nie zastępują rokowań zbiorowych pracy i nie powinny być wykorzystywane do podważania roli działających zgodnie z prawem związków zawodowych w rozwiązywaniu sporów pracowniczych, ani do uniemożliwiania dostępu do sądowych lub pozasądowych mechanizmów rozpatrywania skarg.

PRZYKŁADY ZESTAWÓW NARZĘDZI

Zobacz przykłady francuskich zestawów narzędzi dla związków zawodowych, w których proponuje się strategię krajową powiązaną z rozwiązaniami globalnymi i międzyszakładowymi:

 Arkusz #G

 « Repères revendicatifs – fiche n° 10 : droit des salariés des entreprises sous-traitantes », CGT

 « Pour une sous-traitance responsable », CFDT.

 Zobacz niemiecki przykład zestawu narzędzi dla krajowych rad zakładowych (autorstwa wmp Consult) który pokazuje, w jaki sposób zaangażować przedstawicieli pracowników w politykę przedsiębiorstwa w całym łańcuchu wartości.

Zobacz przykłady umów podpisanych pomiędzy związkiem zawodowym, a klientem lub pracodawcą :  [“Social considerations in Public Procurement. A political choice!”](#) EFBWW, September 2015n.



ZALETY I WADY NIEPAŃSTWOWYCH MECHANIZMÓW ZARADCZYCH (GLOBALNE UMOWY, KODEKSY POSTĘPOWANIA ITP.)

+	—
Szybki dostęp Niski koszt Zasięg ponadnarodowy Przyczyniają się do stosowania podejścia opartego na „należytej staranności” poprzez zapewnienie dodatkowych kanałów zgłaszania problemów, co pozwala uniknąć poważniejszych konsekwencji i eskalacji konfliktu	Brak zasobów wewnętrznych, systemu odwołań i systemów egzekwowania Potrzeba innych mechanizmów wśród mechanizmów państwowych do podejmowania wiążących decyzji.

Globalne umowy ramowe

Międzynarodowa (lub globalna) umowa ramowa jest instrumentem wynegocjowanym pomiędzy przedsiębiorstwem wielonarodowym a międzynarodową federacją związków zawodowych (MFZZ) w celu wprowadzenia stałych relacji pomiędzy stronami i zapewnienia, że przedsiębiorstwo spełnia te same standardy we wszystkich krajach, w których działa.

Obecnie umowy te ewoluują w kierunku objęcia pracowników większą ochroną: negocjatorzy często dodają klauzule dotyczące odpowiedzialności w łańcuchu dostaw i relacji z partnerami handlowymi, aby spełnić międzynarodowe standardy.

Klauzule te nie powinny jednak ograniczać się do pociągania przedsiębiorstw do odpowiedzialności za ich działalność. Przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny nie tylko przyjąć skuteczny system oceny porównawczej i sprawozdawczości – w związku z tym, że partnerzy biznesowi są często małymi graczami, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny również rozważyć, jakiego rodzaju wsparcia winny udzielić tym partnerom biznesowym, aby zapewnić zgodność z krajowymi i międzynarodowymi standardami.

BWL podpisała umowy z około dwudziestoma mię-

dzynarodowymi koncernami, takimi jak Royal Bam, Lafarge i IKEA.

Na przykład: ERZ może wspierać BWL poprzez delegowanie związkowych uczestników do zespołu negocjacyjnego.

[🔗 Zob. system mediacji BWL](#)

[🔗 Zobacz przykłady firm, które podpisały konkretne globalne umowy lub porozumienia obejmujące odpowiedzialność w łańcuchu dostaw z międzynarodowymi federacjami związków zawodowych](#)

Wykorzystanie krajowego i europejskiego sektorowego dialogu społecznego

W większości krajów UE negocjacje zbiorowe pracy odgrywają ważną rolę w regulowaniu warunków pracy. Układy zbiorowe pracy mogą pomóc zidentyfikować dobre praktyk w poszczególnych krajach – wymiana informacji dotyczących tych kwestii przyczynia się do postępu.

[🔗 Przykłady umów podpisanych pomiędzy związkiem zawodowym, a klientem lub przedsiębiorcą](#)

Europejski komitet sektorowego dialogu społecznego dla sektora budowlanego (CDSSE Construction) jest jednym z najstarszych w UE. Od połowy lat 80-tych odbywają się spotkania z federacją przedsię-

W HISZPANII

Co do zasady, każdy pracownik jest zarejestrowany w dziale administracyjnym przedsiębiorstwa, ale w niektórych przypadkach na pracowników i przedsiębiorców w sektorze budowlanym nakłada się dodatkowe wymagania.

W Hiszpanii, na mocy porozumienia zawartego między partnerami społecznymi, wprowadzono kartę zawodową budowlanica („KZB”), która obejmuje wymogi dotyczące podstawowego szkolenia w zakresie zapobiegania ryzyku zawodowemu, a także, poza podstawowymi umiejętnościami, specjalistycznego szkolenia do każdej pracy wykonywanej w sektorze budowlanym. Fundacja Pracy w Budownictwie („FLC”) jest organem odpowiedzialnym za wydawanie kart.

biorców (FIEC – Europejska Federacja Przemysłu Budowlanego). EFBW/W od początku uważało działania CDSSE w sektorze budownictwa za bardzo ważny etap w rozwoju zrównoważonego społecznie europejskiego rynku pracy w budownictwie.

Nowy program wypracowany w ramach dialogu społecznego (na lata 2020-2023) obejmuje szereg istotnych tematów odnoszących się do kwestii łańcucha dostaw, takich jak: szkolenia w sektorze MŚP, wdrażanie w sektorze proekologicznych rozwiązań, zwiększanie reprezentatywności organizacji pracowniczych (budowanie potencjału), zwalczanie transgranicznych nadużyć społecznych, nieuczciwej konkurencji i nieregulowanej pracy.

Europejskie rady zakładowe mają wiele doświadczeń, którymi mogą się podzielić w ramach debaty sektorowej, służących do wzmocnienia europejskiego dialogu społecznego w walce z dumpingiem społecznym i promowania dobrych praktyk we wszystkich przedsiębiorstwach, nie-

zależnie od ich wielkości. Z drugiej strony europejskie rady zakładowe mogą również czerpać inspirację z dobrych praktyk wypracowanych w ramach europejskiego komitetu sektorowego dialogu społecznego.

Na przykład w branży energii elektrycznej co roku niektórzy przedstawiciele ERZ (przewodniczący/sekretarz) uczestniczą w obradach komitetu sektorowego dialogu społecznego.

- > Wykorzystanie wyników dialogu społecznego.
Przykład: Partnerzy społeczni w przemyśle spożywczym lobbują w Parlamencie Europejskim narzeczakazunieuczciwychpraktykhandlowych ( Arkusz I).
- > Promowanie raczej rozwiązań sektorowych, a nie korporacyjnych. *Przykład: Uzgodnienie kryteriów oceny.*

#3.3 POZASĄDOWE MECHANIZMY PAŃSTWOWE

Przyjmują one formę inspektoratów pracy, mechanizmów rozwiązywania sporów dotyczących środowiska, krajowych agencji ochrony konsumentów, rządowych służb mediacyjnych oraz

mechanizmów składania skarg ustanowionych w ramach szczególnych lub sektorowych systemów regulacyjnych (np. zdrowie i bezpieczeństwo publiczne lub krajowe punkty kontaktowe OECD).

 [Zobacz przykład mechanizmu skarg i zażaleń w brytyjskim przemyśle budowlanym.](#)

Zalety i wady pozasądowych mechanizmów państwowych

+	-
- Duża dostępność - Nie ma potrzeby korzystania z porad prawnych - Procedury przyspieszone - Możliwe środki zapobiegawcze i naprawcze, wyrównawcze i karne - Zachęcanie do reform legislacyjnych - Czasami można złożyć odwołanie - Zgodne z orzecznictwem podejście do zapobiegania i uczenia się od siebie nawzajem	- Brak zasobów budżetowych i ludzkich - Brak silnych uprawnień dochodzeniowych - Ograniczony lub niejasny mandat organizacji - Brak „zabezpieczenia” prawnego lub politycznego umożliwiającego wszczęcie złożonych dochodzeń - Potencjalny brak niezależności, zwłaszcza w sprawach dotyczących agencji rządowych - Zasięg geograficzny ograniczony do poziomu krajowego (z pewnymi wyjątkami, takimi jak krajowe punkty kontaktowe OECD)

KRAJOWE PUNKTY KONTAKTOWE OECD („KPK”)

Rolą KPK jest pomoc stronom (zazwyczaj związkom zawodowym i przedsiębiorstwom wielonarodowym, a w niektórych przypadkach także organizacjom pozarządowym i rządowi) w rozwiązaniu kwestii podniesionej w formie skargi, związanej z naruszeniem Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych. Przedsiębiorstwa wielonarodowe nie są zobowiązane do udziału w tym procesie, ale nie mogą go utrudniać. W sprawie o charakterze wielonarodowym może jednocześnie uczestniczyć kilka KPK. Jeżeli naruszenie wytycznych ma miejsce w kraju, który jest ich sygnatariuszem, sprawą zajmie się KPK państwa przyjmującego, ale powinien on współpracować z KPK państwa pochodzenia.

W 2016 r. związki zawodowe złożyły 184 skargi według danych Komitetu Doradczego Związków Zawodowych („TUAC”)¹.

Chociaż doświadczenia związków zawodowych w stosowaniu wytycznych są zróżnicowane, KPK stanowią forum rozwiązywania problemów, które pomogło wzmocnić związki zawodowe i negocjacje zbiorowe pracy.

Niektóre KPK są bardziej aktywne niż inne, a niektóre mają tendencję do wspierania poglądów związkowych częściej niż inne. Tam, gdzie to możliwe, związki zawodowe, wraz z TUAC i międzynarodowymi federacjami związków zawodowych („MFZZ”), mogą omówić sposoby aktywowania odpowiednich KPK, w zależności od charakteru skargi i zasięgu geograficznego przedsiębiorstwa wielonarodowego, w tym jego łańcucha dostaw.

¹ Zob. „Rekomendacje dotyczące odpowiedzialnego prowadzenia biznesu w kontekście globalnym – przewodnik dla związków zawodowych”, 2016 r. <https://tuac.org/mne-guidelines-complaints/tradeunionguidecompressed/>

#3.4 PAŃSTWOWE MECHANIZMY SĄDOWE

wszczęć postępowania przed sądem. W wielu krajach, ERZ mają osobowość prawną, mogą tym samym występować do sądu na koszt przedsiębiorstwa. Nie dzieje się tak we wszystkich krajach. Również zdolność związków zawodowych do reprezentowania ERZ lub przedstawicieli pracowników nie jest taka sama we wszystkich krajach. Konieczne jest zatem przeanalizowanie prawa i orzecznictwa mającego zastosowanie do każdej europejskiej rady zakładowej.

Więcej informacji na ten temat można znaleźć na stronie internetowej Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych („ETUI”), który stworzył bazę danych orzecznictwa ERZ i sporządza ich analizy przydatne dla członków ERZ rozważających podjęcie działań prawnych¹.

Zalety i wady mechanizmów sądowych

+	-
Wykonalność orzeczeń Możliwość odwołania Możliwość wykorzystania przez związki zawodowe pozytywnego orzecznictwa (relacje w mediach, orzecznictwo itp.)	Egzekucja ograniczona do kraju jurysdykcji Czas trwania procedury Koszt porady, a czasem również postępowania Niepewność co do wyników Wyłącznie sprawy krajowe, brak eksterytorialności (z wyjątkiem francuskiej ustawy z 2017 r. o obowiązku kontroli).

POŁĄCZENIE SPECYFIKI USTAWODAWSTWA KRAJOWEGO I UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY

„Twarde” prawo i układy zbiorowe pracy dają przedstawicielom pracowników możliwość obrony ich praw zbiorowych w ramach systemu sądowego.

Francuskie ustawodawstwo z 2017 r. o obowiązku kontroli jest wielką szansą dla globalnego ruchu związkowego, by wpływać na politykę przedsiębiorstw w zakresie łańcucha dostaw i ją weryfikować. Więcej informacji na temat francuskiego ustawodawstwa eksterytorialnego znajduje się w  [rozdziale 4](#).

Przykład: Międzynarodowa Federacja Związków Zawodowych UNI Global Union wystosowała do firmy Teleperformance formalne wezwanie do przestrzegania francuskich przepisów dotyczących obowiązku kontroli operacji międzynarodowych (Meksyk, Indie, Filipiny itp.).

Przykład: Międzynarodowa federacja związków zawodowych ITF (Międzynarodowa Federacja Pracowników Transportu) wykorzystuje francuskie ustawodawstwo przeciwko przedsiębiorstwu XPO w zakresie praw podstawowych.

¹ <https://www.worker-participation.eu/European-Works-Councils/EWC-court-cases-jurisprudence>

Instrumenty prawne: przegląd ich wiążącego charakteru i sankcji

	Wiązący charakter	Sankcja	Referencje
Dyrektywa 2009/38/WE w sprawie ustanowienia ponadnarodowego organu informacyjno-konsultacyjnego lub europejskiej rady zakładowej	Tak	Tak Decydujące znaczenie ma orzecznictwo krajowe	> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/38/WE z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (wersja przekształcona). Tekst mający znaczenie dla EOG: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=celex:32009L0038
Umowy o utworzeniu ERZ	Tak, są one wiążące dla stron, które je podpisują	Tak, co do zasady. Istnieje jednak wiele różnic między krajami pod względem zdolności do podejmowania działań prawnych i orzecznictwa.	> ETUI : https://www.worker-participation.eu/European-Works-Councils
Dyrektywa w sprawie sprawozdawczości niefinansowej	Tak	Nie, ale dyrektywa jest obecnie poddawana przeglądowi. Państwa członkowskie UE i EOG mogą w swoim ustawodawstwie przewidzieć sankcje	> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE z dnia 22 października 2014 r. zmieniająca dyrektywę 2013/34/UE w odniesieniu do ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności przez niektóre duże jednostki oraz grupy. Tekst mający znaczenie dla EOG: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:3A32014L0095 > Wytyczne dotyczące jej stosowania: https://ec.europa.eu/info/publications/non-financial-reporting-guidelines_en

Instrumenty prawne: przegląd ich wiążącego charakteru i sankcji

	Wiążący charakter	Sankcja	Referencje
Krajowe przepisy dotyczące należytej staranności	Tak, co do zasady	W zależności od kraju. Francja (obowiązek kontroli): tak, przy czym kara nie jest określona i zależy od decyzji sędziego. Zjednoczone Królestwo (Modern Slavery Act [ustawa o współczesnym niewolnictwie]): nie. Niderlandy (należyta staranność w przeciwdziałaniu pracy dzieci): tak, ale tylko sankcje karne	> Patrz rozdział 2
Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych	Tak, dla państw członkowskich OECD lub państw, które przystąpiły do wytycznych	Sankcje w zależności od kraju: są nieliczne i nieskuteczne, jak np. oświadczenie rządu potępiające działania przedsiębiorstwa. Jest to raczej narzędzie mediacji, arbitrażu i postępowania pojednawczego	> OECD: https://mne-guidelines.oecd.org/mne-guidelines/ > TUAC: https://tuac.org/mne-guidelines-complaints/
Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka	Nie	Nie, przy czym jest to istotny dokument odniesienia, który dokładnie wyjaśnia zakres odpowiedzialności korporacyjnej	> ONZ: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHRFR.pdf > https://www.ohchr.org/fr/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx > CSI: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/12-11-22_ituc-industrial-ccc-uni_paper_on_due_diligence_and_foa-fr-2.pdf

Instrumenty prawne: przegląd ich wiążącego charakteru i sankcji

	Wiążący charakter	Sankcja	Referencje
Trójstronna Deklaracja zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej	Nie, ale państwa członkowskie MOP mają obowiązek ją promować	Nie. Nowa wersja z 2017 r. przewiduje w załączniku mechanizm pojednania i wsparcia technicznego w celu rozwiązywania konfliktów	> MOP: https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124923/lang--fr/index.htm
Inicjatywa ONZ Global Compact	Nie, jest to instrument dobrowolny, oparty na deklaracji własnej	Firmy mogą zostać usunięte z listy publikowanej na stronie internetowej.	> Globalny Pakt: https://www.unglobalcompact.org
Układy zbiorowe pracy	Tak, w zależności od kraju	Tak, w zależności od kraju. Orzecznictwo jest istotne.	
Kodeksy postępowania i statuty korporacyjne	Nie, są to instrumenty dobrowolne, często przyjmowane jednostronnie przez przedsiębiorstwa	W zasadzie nie. Niemniej jednak coraz więcej statutów dostawców i podwykonawców umożliwia nałożenie sankcji (rozwiązanie stosunków handlowych, kary itp.).	
Międzynarodowe umowy ramowe	Tak, przy czym wiążą one tylko tych, którzy je podpisują.	Nie, chodzi o dobrowolne instrumenty pojednania, arbitrażu lub mediacji w ogóle	> BWI: https://www.bwint.org/fr_FR/cms/campaignes-70/multinationales-90



CZEŚĆ 3

ARKUSZE INFORMACYJNE: SZCZEGÓŁOWA PREZENTACJA NARZĘDZI I PRZEPISÓW PRAWNYCH

ARKUSZ #A

WIĘCEJ NA TEMAT PRAWA EUROPEJSKIEGO: PRZEDSIĘBIORCY SĄ PRAWNIE ZOBOWIĄZANI DO PRZEKAZYWANIA ERZ ISTOTNYCH INFORMACJI

Dyrektywa w sprawie europejskich rad zakładowych

Europejskie rady zakładowe mają dostęp do najważniejszych informacji dotyczących strategii zarządzania i sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw grupy. Niemniej jednak Dyrektywa 94/45/WE i Dyrektywa 2009/38/WE (wersja przekształcona) nie przewidują szczególnego obowiązku sprawozdawczo-konsultacyjnego w zakresie pozafinansowych skutków działalności przedsiębiorstwa, z wyjątkiem zatrudnienia. Dyrektywa o ERZ jest jednak odpowiednim wsparciem dla przedstawicieli pracowników w zakresie badania partnerstwa biznesowego i polityki zakupowej kierownictwa. **Ponadto można podjąć próbę wynegocjowania porozumienia w sprawie ERZ, które wykracza poza prawodawstwo i tym samym stanowi, że polityka społeczna i środowiskowa, prawa człowieka oraz bezpieczeństwo i higiena pracy, w tym stosunki biznesowe, są kwestiami wchodzącymi w zakres ponadnarodowych informacji i konsultacji.**

W artykule 1 lit. a) załącznika do Dyrektywy 2009/38/WE określono tematy, na których powinny koncentrować się ponadnarodowe konsultacje informacyjne: "Informowanie europejskiej rady zakładowej i konsultowanie się z nią dotyczy w szczególności sytuacji i tendencji w zakresie zatrudnienia, inwestycji oraz istotnych zmian związanych z organizacją, wprowadzeniem nowych metod pracy lub nowych procesów produkcji, przeniesieniem produkcji, fuzji przedsiębiorstw, redukcją rozmiarów lub zamknięciem przedsiębiorstw, zakładów pracy lub ważnych części zakładów pracy oraz ze zwolnieniami grupowymi."

Zlecenie podwykonawstwa jest częścią polityki firmy w zakresie organizacji produkcji, przeniesienia produkcji, organizacji pracy i może wiązać się z redukcją zatrudnienia lub nawet zamknięciem zakładu w przypadku podwykonawstwa.

Europejska dyrektywa w sprawie informacji niefinansowych

Dyrektywa 2014/95/UE określa zasady ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności przez duże jednostki. Przepisy UE dotyczące sprawozdawczości niefinansowej mają zastosowanie jedynie do przedsiębiorstw zatrudniających ponad 500 pracowników, ale nie muszą one być „pochodzenia europejskiego”. Dotyczy to około 6 tys. dużych przedsiębiorstw i grup biznesowych w całej UE.

Zgodnie z artykułem 1 Dyrektywy z 2014 r. przedsiębiorstwa są zobowiązane do publikowania następujących informacji:

- a. *krótkiego opisu modelu biznesowego firmy;*
- b. *opisu polityki przedsiębiorstwa w odniesieniu do tych kwestii, w tym stosowanych procedur należytej staranności;*
- c. *wyniku tych polityk;*
- d. *głównych ryzyk związanych z tymi kwestiami, powiązanych z operacjami jednostki, w tym — w stosownych przypadkach i na zasadzie proporcjonalności — jej stosunkami gospodarczymi, produktami lub usługami, które mogą wywierać niekorzystny wpływ w tych dziedzinach, oraz sposób zarządzania tymi ryzykami przez jednostkę;*
- e. *niefinansowe kluczowe wskaźniki efektywności związane z daną działalnością.*

Jeżeli jednostka nie stosuje żadnej polityki odnośnie do przynajmniej jednej z wymienionych kwestii, w oświadczeniu na temat informacji niefinansowych podaje się dokładne wyjaśnienie uzasadniające taką decyzję.

Wreszcie w artykule 12 dyrektywa wymaga oświadczenia w sprawie polityki różnorodności.

Duże przedsiębiorstwa są zobowiązane przez prawo do publikowania raportów na temat swojej polityki w następujących obszarach:

- > ochrony środowiska;
- > odpowiedzialności społecznej i traktowania pracowników;
- > poszanowania praw człowieka;
- > walki z korupcją i łapówkarstwem;
- > różnorodności w zarządach spółek (pod względem wieku, płci, wykształcenia i doświadczenia zawodowego).

Według Komisji Europejskiej przedsiębiorstwa mogą korzystać z międzynarodowych, europejskich lub krajowych wytycznych przy opracowywaniu swoich oświadczeń – na przykład mogą czerpać z Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, Trójstronnej deklaracji zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej Międzynarodowego Biura Pracy, Wytycznych Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz normy ISO 26000.

KOMUNIKAT KOMISJI EUROPEJSKIEJ – WYTYCZNE DOTYCZĄCE SPRAWOZDAWCZOŚCI NIEFINANSOWEJ

(metodologia sprawozdawczości niefinansowej - 2017/C 215/01)

„Ujawnienia - w stosownych przypadkach i na zasadzie proporcjonalności - powinny obejmować istotne informacje dotyczące łańcuchów dostaw i podwykonawców. (...)”

W tego rodzaju ujawnianych informacjach przedsiębiorstwo może przedstawić wyjaśnienia na temat swojego sposobu zarządzania oraz obowiązków zarządu i podejmowanych przez zarząd decyzji oraz sposobu, w jaki podział zasobów odnosi się do celów, zarządzania ryzykiem i zamierzonych wyników. Na przykład przedsiębiorstwo może wyjaśnić odpowiednie aspekty związane z zarządzaniem (takie jak warunki zatrudnienia), w tym nadzór nad zarządem. (...)”

Przedsiębiorstwo może rozważyć ujawnienie następujących informacji z zakresu zdrowia i bezpieczeństwa:

- > *polityk w miejscu pracy;*
- > *zobowiązań umownych wynegocjowanych z dostawcami i podwykonawcami;*
- > *zasobów przydzielonych na cele związane z zarządzaniem ryzykiem, informowaniem, szkoleniem, monitorowaniem, audytem oraz współpracą z samorządem terytorialnym i partnerami społecznymi”*

ARKUSZ #B

ZASTOSOWANIE WSKAŹNIKÓW W ZAKUPACH I PODWYKONAWSTWIE

Polityka odpowiedzialnych zakupów jest zazwyczaj opracowywana i nadzorowana wspólnie przez dział społecznej odpowiedzialności biznesu i dział zakupów.

Teksty te, często określane jako „karty”, mogą również stanowić podstawę wzajemnych zobowiązań stron, formalizowanych przez ich podpisy.

Polityka ta jest opisywana w sprawozdaniu rocznym spółki, w części poświęconej informacjom niefinansowym. Może ona również zawierać wskaźniki pozwalające zmierzyć poziom wdrożenia tej polityki. Najlepiej byłoby, gdyby wyszczególnione zostały również cele krótko-, średnio- i długoterminowe, a także dane liczbowe z poprzednich lat.

Polityka ta jest stale rozwijana i może być ulepszana poprzez dialog z interesariuszami, w szczególności z przedstawicielami pracowników oraz przedstawicielami podwykonawców i dostawców.

Konsultacje w tej sprawie na szczeblu europejskim są uzasadnione, ponieważ pozwalają ocenić adekwatność wskaźników wybranych przez przedsiębiorstwo, poziom wymagań oraz środki przeznaczone na ich osiągnięcie.

Europejska rada zakładowa może również uzupełnić informacje otrzymywane od kierownictwa poprzez zastosowanie innych wskaźników, oprócz informacji dostępnych publicznie. Wskaźniki syntetyczne, które zostaną uznane za najistotniejsze dla ponadnarodowego dialogu społecznego, mogą być oparte na istniejących wskaźnikach wewnętrznych w grupie przedsiębiorstw lub nawet na nowych wskaźnikach, które z czasem zostaną wspólnie opracowane.

Poniżej przedstawiono kilka sugestii dotyczących dodatkowych wskaźników, które mogłyby wzbogacić dialog społeczny dotyczący zlecania podwykonawstwa:

a. Wskaźnik poziomu zlecania podwykonawstwa

Fakturowanie roczne podwykonawstwa / Fakturowanie roczne robót

b. Jednolitość wskaźnika wypadkowości

Liczba dni straconych przez pracowników podwykonawców / Liczba dni straconych przez pracowników grupy

c. Reprezentacja pracowników wydelegowanych do prowadzenia dialogu społecznego

Liczba przedstawicieli pracowników uczestniczących w co najmniej jednym organie dialogu społecznego / Całkowita liczba pra-

PRZYKŁAD INFORMACJI PUBLICZNEJ GRUPY VINCI ZA ROK 2018

W swoim sprawozdaniu rocznym za 2018 r. (strona 223) firma Vinci przedstawia ocenę odpowiedzialnego podejścia do zakupów za pomocą 5 wskaźników ilościowych:

- > odsetek umów uwzględniających zobowiązania dotyczące etycznych wzorców odniesienia;
- > odsetek umów, które zawierają jednoznaczne klauzule społeczne, środowiskowe lub socjalne;
- > odsetek umów, które zostały sporządzone zgodnie z kwestionariuszem dotyczącym odpowiedzialnego dokonywania zakupów;
- > odsetek umów, które zawierają plan postępów;
- > liczba audytów w zakresie odpowiedzialnych zakupów przeprowadzonych w ciągu ostatnich pięciu lat.

owników podwykonawców.

Tego typu informacje o podwykonawcach można zbierać przy każdej nowej umowie. Interesujące jest porównanie z tą samą wartością obliczoną dla strony zawierającej umowę.

d. Formalne kontakty grupy przedsiębiorstw z reprezentacją pracowników podwykonawców

Liczba posiedzeń rady zakładowej w roku, na których wystuchano przedstawiciela pracowników podwykonawcy / Liczba posiedzeń rady zakładowej grupy przedsiębiorstw w roku.

Wskaźnik ten jest prawdopodobnie bardzo niski w większości dużych grup przedsiębiorstw budowlanych, ale mogłoby to być interesujące dla ponadnarodowej rady, gdyby chciała przedyskutować te kwestie w celu poprawy tego wskaźnika.

Wskaźniki te i zmiana w zakresie otrzymanych wyników mogą przyczynić się do nadania struktury dia-

logowi społecznemu dotyczącemu zlecenia podwykonawstwa.

Wskaźniki nie powinny być zbyt liczne i powinny zostać dobrane pod kątem kwestii, które najbardziej interesują obecne w przedsiębiorstwie związki zawodowe i przedstawicieli pracowników grupy. Powinny one stanowić pomoc w rozwiązywaniu tego złożonego, stale powracającego w grupie problemu. Zwykle raz w roku.

Wybór czterech do ośmiu wskaźników, umieszczenie ich w tabeli wyników podwykonawstwa do wykorzystania w dialogu społecznym oraz włączenie ich do porządku dziennego powtarzających się konsultacji, ewentualnie o składzie rozszerzonym o niektórych kluczowych przedstawicieli personelu podwykonawców, jest celem metodologicznym, który mógłby stać się częścią dobrej praktyki w tym obszarze.

ARKUSZ #C

SYSTEM MEDIACJI ZAWARTY W MIĘDZYNARODOWYCH UMOWACH RAMOWYCH BWI

W przypadku skarg lub naruszenia umowy zwykle stosuje się następującą procedurę:

- a. Po pierwsze, skarga musi zostać zgłoszona kierownictwu robót;
- b. Naruszeniami, które nie mogą zostać rozwiązane w drodze dyskusji w miejscu pracy lub na płaszczyźnie krajowej, zajmuje się koordynator BWI w ścisłej współpracy ze związkami zrzeszonymi w BWI w kraju, z którego pochodzi skarga i przekazuje je do członka kierownictwa odpowiedzialnego za te sprawy;
- c. Jeżeli kwestia nie zostanie rozwiązana, grupa referencyjna zajmuje się sprawą w celu przedstawienia zainteresowanym stronom zaleceń dotyczących rozwiązania sporu.

W skład grupy referencyjnej wchodzi przedstawiciele przedsiębiorstwa i związków zawodowych

zrzeszonych w BWI w kraju pochodzenia przedsiębiorstwa oraz koordynator BWI. Do związków zawodowych w kraju pochodzenia przedsiębiorstwa należy wyznaczenie przedstawicieli, którzy mogą być również przedstawicielami związków zawodowych w przedsiębiorstwie. Koordynator BWI może być pracownikiem BWI lub przedstawicielem zrzeszonych w BWI związków zawodowych w kraju pochodzenia przedsiębiorstwa.

Zgodnie z porozumieniem BWI/Lafarge podpisanym w 2013 r. (przed połączeniem z Holcim), sekretarz europejskiej rady zakładowej będzie uczestniczył w corocznych spotkaniach grupy referencyjnej odpowiedzialnej za monitorowanie realizacji tej umowy; ma status obserwatora.

ARKUSZ #D

PRZYKŁADY PRZEDSIĘBIORSTW, KTÓRE PODPISAŁY GLOBALNĄ UMOWĘ LUB UMOWĘ OBEJMUJĄCĄ ODPOWIEDZIALNOŚĆ W ŁAŃCUCHU DOSTAW ZE ŚWIATOWYMI FEDERACJAMI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

W sektorze budowlanym

BESIX i BWI podpisały globalną umowę ramową dotyczącą praw podstawowych. Europejska rada zakładowa zajmuje się skargami w Europie. BWI i ERZ będą miały dostęp do wszystkich raportów, działań i monitoringu realizacji globalnej umowy. Wszyscy dostawcy i bezpośredni dostawcy muszą przestrzegać postanowień globalnej umowy. Lokalne związki zawodowe mają dostęp do miejsc pracy, aby monitorować jej realizację.

Dragados: Dragados S.A. również promuje i zachęca do przyjęcia rozbudowanego systemu praktyk w zakresie BHP i poszanowania praw pracowników przez dostawców, wykonawców i ogólnie firmy współpracujące. Podobne zobowiązania zostały przyjęte przez FCC Construcción, Ferrovial, Skanska, Stabilo, Staedler i Veidekke.

Faber-Castell dąży do współpracy wyłącznie z wykonawcami, podwykonawcami i dostawcami, którzy uznają i stosują standardy i zalecenia zawarte w karcie społecznej przedsiębiorstwa. Umowa przewiduje, że przy zawieraniu umowy z dostawcą, Faber-Castell uwzględni w ocenie dostawcy samoocenę dostawcy. Ponadto pracownicy odpowiedzialni za dział zakupów powinni przejść dodatkowe szkolenie w tym zakresie". W dłuższej perspektywie firma zamierza zastosować etapową procedurę kontroli wewnętrznej" również w stosunku do dostawców.

W Wilkhahn, każda firma, wszyscy dostawcy i partnerzy licencyjni muszą wypełnić „kwestionariusz poufności dostawcy”, który obejmuje wszystkie punkty umowy ogólnej. Oświadczenie dotyczące danych osobowych dostawców musi być składane co najmniej raz na trzy lata. Ponadto firma jest

zobowiązana do przeprowadzania przejrzystego procesu audytów zewnętrznych: „Co trzy lata, w firmie podwykonawczej, u partnera licencyjnego lub dostawcy Wilkhahn przeprowadzany jest audyt. BWI może zezwolić związkom zawodowym danego miejsca pracy na uczestnictwo w posiedzeniach rady nadzorczej. Uczestnicy otrzymają wszelkie informacje niezbędne do realizacji swojego mandatu. Wilkhahn pokrywa koszty audytu zewnętrznego”.

Podobnie firma Salini Impregilo, Royal BAM Group zobowiązała się do „działania na rzecz sprawiedliwości społecznej i zrównoważonego rozwoju w ramach prowadzonej działalności oraz zobowiązań podjętych wobec partnerów biznesowych, podwykonawców i dostawców”, a także powstrzymania się od prowadzenia z nimi interesów, jeżeli nie będą oni przestrzegać postanowień globalnej umowy.

W innych sektorach

Dostęp lokalnych związków zawodowych do dostawców Inditexu: Inditex zobowiązuje się do dostarczenia IndustriALL Global rozsądnych informacji na temat łańcucha dostaw, aby ułatwić związkom zawodowym dostęp do miejsc pracy i umożliwić weryfikację przestrzegania praw pracowniczych i umowy ramowej. Informacje uzyskane od dostawcy powinny zawierać wszystkie niezbędne dane, które przyczynią się do lepszego poznania charakterystyki zakładów. IndustriALL Global zobowiązuje się do zachowania poufności informacji dostarczonych przez Inditex i zapewnia, że będą one odpowiednio wykorzystywane przez zrzeszone związki.

Umicore zobowiązuje się do przekazywania zasad i postanowień globalnej umowy wszystkim swoim

dostawcom i podwykonawcom oraz oczekuje, że będą oni wprowadzać te zasady w życie w ramach własnego łańcucha dostaw. Ponadto „nieprzestrzeganie podstawowych norm pracy oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, które nie zostanie poprawione po wielokrotnych ostrzeżeniach stwierdzonych w drodze obiektywnej oceny, będzie skutkowało rozwiązaniem umowy”. Jeden z rozdziałów umowy poświęcony jest w szczególności dostawcom kobaltu.

H&M: W celu wdrożenia i monitorowania zobowiązań dotyczących godnych warunków pracy w całym łańcuchu dostaw, umowa wprowadza zaawansowany system komitetów na różnych poziomach:

1/ kierownictwa i przedstawicieli pracowników na poziomie zakładu, 2/ na poziomie krajowym – kierownictwo i IndustriAll wyznaczają przedstawicieli do realizacji krajowych strategii wdrażania umowy lub wspierania lokalnych związków zawodowych i dostawców w ich wysiłkach na rzecz poprawy stosunków pracy, lub do interweniowania w przypadku konfliktu, 3/ komitet ds. rozwoju stosunków pracy, który będzie odpowiedzialny za monitorowanie na poziomie międzynarodowym. Pierwsze komitety krajowe zostaną utworzone w Kambodży, Mjanmie i Turcji.

ARKUSZ #E

PRZYKŁADY UMÓW PODPISANYCH POMIĘDZY ZWIĄZKIEM ZAWODOWYM, A KLIENTEM LUB PRZEDSIĘBIORCĄ

W Holandii związek zawodowy rozpoczyna negocjacje w fazie przygotowawczej projektu w celu osiągnięcia porozumień społecznych. Na przykład: miasto Rotterdam, lotnisko, krajowe przedsiębiorstwo transportu kolejowego. Przedsiębiorcy zazwyczaj biorą udział w negocjacjach lub w podpisaniu umowy.

Poruszane tematy:

- > wypełnianie postanowień branżowych układów zbiorowych pracy, w tym przepisów dotyczących wynagrodzeń w całym łańcuchu (pod)wykonawstwa, oraz ogólnych praw pracowniczych, w tym przepisów dotyczących BHP oraz innych odpowiednich uregulowań prawnych;
- > zwalczanie praktyk fałszywego samozatrudnienia lub wykorzystywania fałszywych podwykonawców;
- > monitorowanie i kontrola rażąco niskich ofert;
- > ograniczenia w zatrudnianiu pracowników tym-

czasowych, np. tylko za pośrednictwem agencji pośrednictwa pracy;

- > zwrócenie większej uwagi na aktywizowanie zawodowe słabiej wykształconych grup społecznych na rynku pracy, z naciskiem na (ponowne) szkolenia.

W umowach określono również zasady kontroli przez przedstawicieli związków zawodowych lub TBB (Technisch Bureau Bouwnijverheid – biuro techniczno-budowlane utworzone przez partnerów społecznych), którzy mają dostęp do placów budowy wykonawców.

W Hiszpanii stosowane są podobne umowy, na ogół trójstronne. W tym kraju umowy te są podpisywane przez związki zawodowe ze stowarzyszeniami przedsiębiorców i władzami publicznymi w celu zorganizowania wspólnego monitorowania przestrzegania zasad BHP na placach budowy.

ARKUSZ #F

NIEMIECKI PRZYKŁAD NARZĘDZI ZWIĄZKOWYCH DLA KRAJOWYCH RAD ZAKŁADOWYCH (STWORZONE PRZEZ WMP CONSULT)

W jaki sposób krajowa rada pracowników może podjąć działania – 7 obszarów działania w skrócie:

- > Obszar 1: Krytyczna ocena umów o świadczenie usług i weryfikacja ich bezpieczeństwa pod względem prawnym
- > Obszar 2: Wsparcie dla tworzenia wspólnych komitetów i grup roboczych
- > Obszar 3: Analiza ekonomiczna i analiza ryzyka
- > Obszar 4: Określenie wiążących zasad i wspieranie zawierania dobrowolnych umów między przedsiębiorstwami
- > Obszar 5: Bezpieczeństwo i higiena pracy – analiza braków w tym zakresie w firmach świadczących usługi
- > Obszar 6: Monitorowanie przestrzegania przez wykonawców standardów społecznych i zachowań oraz sankcje za ich naruszanie
- > Obszar 7: Zachęcanie pracowników zatrudnionych na umowę zlecenie do zrzeszania się w związkach zawodowych, wspieranie zakładania rad pracowników i tworzenia sieci współpracy.

 https://www.boeckler.de/pdf/p_imu_praxis_2018_19.pdf

ARKUSZ #G

PRZYKŁADY FRANCUSKICH NARZĘDZI ZWIĄZKOWYCH DO REALIZACJI STRATEGII KRAJOWYCH POWIĄZANYCH Z ROZWIĄZANAMI GLOBALNYMI I MIĘDZYBRANŻOWYMI

Narzędzia opracowane przez francuskie związki zawodowe wskazują, że nadmierne podwykonawstwo jest niekorzystne (prowadzi do rozmycia odpowiedzialności w podwykonawstwie kaskadowym) i obejmują pojęcia rozszerzonego przedsiębiorstwa lub wspólnoty pracy na budowie pomiędzy pracownikami wykonawców i podwykonawców. Wśród narzędzi, o których przypominają przedstawiciele pracowników, znajdują się:

- > konieczność wymagania powiązania z obowiązkowym planem działania w kontekście obowiązku kontroli, znaczenie podjęcia zobowiązania do zawierania odpowiedzialnych umów podwykonawczych, międzynarodowe umowy ramowe i ich monitorowanie oraz jakość informacji (ilość i liczba pracowników, rodzaj usług itp.);
- > koordynacja zespołów związkowych wykonawców i podwykonawców na budowach, a nawet wspólna reprezentacja personelu:
- > w przypadku dużych projektów – utworzenie komitetu dialogu społecznego pod przewodnictwem klienta, jak to miało miejsce w 2008 r. przy projekcie EPR,
- > czasami wymaga tego prawo: CISSCT lub Collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail.

ARKUSZ #H

PRZYKŁADY MECHANIZMÓW SKŁADNIA SKARG W BRYTYJSKIM SEKTORZE BUDOWLANYM

W 2012 r. związki zawodowe i przedstawiciele pracodawców zawarli Krajową Umowę dla Przemysłu Maszynowego („NAECI”).

Najważniejsze punkty:

- a. umowa oparta jest na zasadzie bezpośredniego zatrudniania;
- b. ustanowiono dwa mechanizmy monitorowania: delegaci związków zawodowych i przedstawiciele związków zawodowych odpowiedzialni za kwestie dotyczące

bezpieczeństwa i higieny pracy na budowach mogą żądać szczegółowych informacji na tematy objęte umową i mają dostęp do placów budowy. Na tej podstawie wprowadzono:

- > rozstrzyganie sporów w drodze formalnej, pisemnej procedury rozpatrywania skarg (rozwiązanie wewnętrzne),
- > spotkania w miejscu pracy oraz panel arbitrażowy do rozstrzygania sporów (rozwiązanie zewnętrzne).

ARKUSZ #I

ZAKAZ ZLECANIA PODWYKONAWSTWA I PRACY TYMCZASOWEJ W PRZEMYŚLE MIĘSNYM W NIEMCZECH

W niektórych działach przemysłu mięsnego w Niemczech od wielu lat obserwuje się poważne braki. Przy kilku okazjach odnotowano niedociągnięcia w zakresie warunków pracy i zakwaterowania pracowników. W kwietniu i maju 2020 r. zgłoszono, że w niektórych rzeźniach w Niemczech wielu pracowników podwykonawców i pracowników tymczasowych zostało zarażonych wirusem Covid-19. Większość zarażonych pracowników pochodziła z krajów Europy Wschodniej. Rząd federalny uznał brak środków bezpieczeństwa i higieny pracy w tych firmach za jedną z głównych przyczyn wysokiej liczby zakażeń.

Z tego powodu rząd federalny przyjął kilka najważniejszych punktów programu bezpieczeństwa i higieny pracy dla przemysłu mięsnego w Niemczech. Niektóre z tych przepisów są następujące:

- > Od stycznia 2021 r. **ubój i przetwarzanie mięsa mogą być przeprowadzane wyłącznie przez**

pracowników przedsiębiorstwa. Pracownicy zatrudnieni na umowę zlecenie i tymczasowi nie będą już mogli pracować.

- > Aby móc skutecznie monitorować czas pracy pracowników, obowiązek cyfrowej rejestracji czasu pracy zostanie wpisany do ustawy o „Gwarantowaniu praw pracowniczych w przemyśle mięsnym”. Wysokość grzywien nałożonych za naruszenie prawa o czasie pracy zostanie podwojona do kwoty 30 tys. euro.
- > Organy celne oraz organy ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, a także miejskie organy regulacyjne i rady ds. zdrowia powinny podjąć dodatkowe kroki w celu zapewnienia zgodności z normami bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadzenia kontroli zakażeń i ochrony zdrowia.
- > W celu zapewnienia lepszej kontroli przedsiębiorcy muszą informować władze o miejscu

zamieszkania i zatrudnienia zagranicznych pracowników.

- > Rząd federalny przeanalizuje, w jaki sposób firmy mogłyby być zobowiązane do zapewnienia zgodności z minimalnymi standardami zakwaterowania dla pracowników podwykonawców.
- > Podstawa prawna i finansowa projektu „Sprawiedliwa Mobilność” zostanie trwale zabezpieczona. Dzięki temu zagraniczni pracownicy, którzy w większości przebywają w Niemczech tylko tymczasowo, mogliby

w branży budowlanej ojczyzym języku dowiedzieć się o przysługujących im prawach i obowiązujących w Niemczech przepisach.

Niemiecka Konfederacja Związków Zawodowych („DGB”) z zadowoleniem przyjęła rozporządzenie jako podstawę do zakończenia „zorganizowanej nieodpowiedzialności” kaskadowego systemu podwykonawstwa.

ARKUSZ #J

SPRAWIEDLIWA MOBILNOŚĆ, PROJEKT „FAIR MOBILITY” NIEMIECKIEJ KONFEDERACJI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH („DGB”)

Sprawiedliwa Mobilność jest projektem Niemieckiej Konfederacji Związków Zawodowych (DGB), która wspiera pracowników z krajów Europy Środkowo-Wschodniej na niemieckim rynku pracy w uzyskaniu sprawiedliwego wynagrodzenia, dobrych warunków pracy i życia. Projekt jest finansowany przez Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych, Federalne Ministerstwo Gospodarki i Energii oraz DGB.

Projekt jest realizowany we współpracy z partnerami z Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC) i międzynarodowymi federacjami związków zawodowych. Międzynarodowa rada doradcza, w skład której wchodzi delegaci niemieckich, polskich i bułgarskich związków zawodowych oraz członkowie niemieckiego Federalnego Ministerstwa Pracy i Spraw Społecznych oraz polskiego Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, zapewnia projektowi Sprawiedliwa Mobilność wsparcie i fachowe doradztwo.

Głównym elementem projektu jest siedem ośrodków doradczych zlokalizowanych w całym Niemczech, które oferują pracownikom migrującym porady w

ich języku ojczystym w sprawach socjalnych i dotyczących zatrudnienia oraz pomoc w sporach z pracodawcami. Ośrodki doradcze są częścią krajowej sieci i współpracują z podobnymi instytucjami na poziomie lokalnym. Porad udziela się pracownikom wszystkich sektorów. Każdy ośrodek doradczy ma określony obszar specjalizacji. Na przykład ośrodek doradczy we Frankfurcie nad Menem koncentruje się na branży budowlanej usług porządkowych.

Ponadto w ramach projektu Sprawiedliwa Mobilność prowadzone są kursy szkoleniowe i seminaria, dostarczane materiały szkoleniowe dla przedstawicieli zakładów pracy w celu wspierania pracowników z Europy Środkowo-Wschodniej, a także organizowane międzynarodowe konferencje na temat swobodnego przepływu pracowników. Warsztaty i konferencje powinny przyczynić się do zacieśnienia stosunków na szczeblu ponadnarodowym pomiędzy poszczególnymi związkami zawodowymi oraz stanowić platformę wymiany wiedzy i doświadczeń na temat społecznych i gospodarczych skutków swobodnego przepływu pracowników.

ARKUSZ #K

NIEMIECKI PROJEKT USTAWY DOTYCZĄCY ŁAŃCUCHÓW DOSTAW („LIEFERKETTENGESETZ”)

W lutym 2021 r. niemiecki rząd federalny osiągnął porozumienie w sprawie podstawowych założeń ustawy, która od 2023 r. (po kryzysie Covid-19) zobowiąże niemieckie firmy do zachowania należytej staranności w zakresie praw człowieka i ochrony środowiska w globalnych łańcuchach dostaw. Projekt ustawy zostanie przedłożony rządowi federalnemu w połowie marca 2021 r. Jeżeli ustawa będzie szybko procedowana w parlamencie federalnym, mogłaby zostać uchwalona przed końcem obecnej kadencji, czyli jesienią 2021 r.

Celem ustawy jest zapobieganie – lub przynajmniej ograniczenie – pracy przymusowej i pracy dzieci, jak również walka z głodowymi płacami i masowym niszczeniem środowiska. Odpowiedzialność korporacyjna nie może już „zatrzymywać się przy bramie zakładu”, ale musi obejmować cały łańcuch dostaw. Doświadczenie pokazuje, że dobrowolne zobowiązania ze strony przemysłu nie przyniosły jak dotąd pożądanego rezultatu.

Początkowo ustawa będzie dotyczyć tylko dużych przedsiębiorstw. Ustawa o łańcuchu dostaw będzie obowiązywać przedsiębiorstwa zatrudniające w Niemczech ponad 3 tys. pracowników, a od 2024 r. przedsiębiorstwa zatrudniające ponad 1 tys.

pracowników. W ten sposób początkowo ponad 600 przedsiębiorstw będzie musiało przestrzegać przepisów ustawy, a w drugiej fazie prawie 2 900.

Mimo że odpowiedzialność cywilna za naruszenie prawa w łańcuchu dostaw nie zostanie rozszerzona, firmy będą musiały liczyć się z karami za niedopełnienie obowiązku zachowania należytej staranności. Ponadto zostaną one wykluczone z przetargów publicznych na okres do trzech lat. Dokładne szczegóły regulacji dotyczące kar grzywny są nadal przedmiotem debaty. Jest jednak jasne, że duże przedsiębiorstwa mogą być pozywane tylko wtedy, gdy mają wiedzę o naruszeniu prawa.

DGB i związki zawodowe z zadowoleniem przyjmują planowaną ustawę. Jak stwierdzili ich przedstawiciele, ważne jest, aby uwzględnić cały łańcuch wartości. Tylko wtedy prawo byłoby skuteczne. W dłuższej perspektywie DGB proponuje, aby przedsiębiorstwa zatrudniające ponad 500 pracowników również zostały objęte ustawą.



CZĘŚĆ 4

**ABY SKUTECZNIE DZIAŁAĆ BĘDĄC
CZŁONKIEM ERZ, NALEŻY POZNAĆ
POLITYKĘ ZAKUPOWĄ I ZLECANIA
USŁUG FIRMOM ZEWNĘTRZNYM
WŁASNEGO PRZEDSIĘBIORSTWA**

#1 ISTOTNYM WARUNKIEM DZIAŁANIA CZŁONKÓW ERZ JEST KONKRETNA WIEDZA NA TEMAT POLITYKI ODPOWIEDZIALNYCH ZAKUPÓW W ICH PRZEDSIĘBIORSTWIE

#1.1 ZNAJOMOŚĆ KONKRETNÝCH SYTUACJI ZWIĄZANYCH Z KORZYSTANIEM Z USŁUG DOSTAWCÓW I PODWYKONAWCÓW UMÓŻLIWI SKUTECZNE DZIAŁANIE

Różnice w strukturze łańcucha wartości między sektorami

Polityka przedsiębiorstw mająca na celu zmniejszenie ryzyka społecznego związanego ze zlecaniem usług firmom zewnętrznym różni się w zależności od rodzaju działalności i musi być dostosowana do lokalnej specyfiki.

Sektory będące przedmiotem zainteresowania Europejskiej Federacji Pracowników Budowlanych i Przemysłu Drzewnego [„EFBWW”] są związane z budownictwem, obejmują jednak różne rodzaje działalności. Organizacja działalności jest odmienna i

dlatego stosunki z podwykonawcami są różne: grupa przemysłowa produkująca materiały utrzymuje bardziej stabilne i regularne stosunki ze swoimi podwykonawcami niż przedsiębiorstwo ogólnobudowlane, które działa w „trybie projektowym”; to samo dotyczy przedsiębiorstwa robót publicznych lub sieci handlowej, konsorcjum produkującego wyposażenie wnętrz lub nawet grupy kapitałowej zajmującej się instalacjami i kompleksową konserwacją.

**Rozdrobniony łańcuch wartości:
niezliczona ilość graczy –
jeden produkt końcowy =
liczne zlecenia usług firmom
zewnętrznym i zakupów w
obrotach dużych przedsiębiorstw**

Korzystanie z usług dostawców zewnętrznych przez duże przedsiębiorstwa stanowi zazwyczaj ponad połowę ich obrotów. Jednak stopień zlecania usług firmom zewnętrznym może być różny dla dwóch konkurujących ze sobą przedsiębiorstw prowadzących tę samą działalność, w zależności od regionu lub kraju, z którego pochodzą. Łańcuch wartości w sektorze budowlanym i robót publicznych jest bardziej rozdrobniony w Wielkiej Brytanii niż na przykład we Francji. Wreszcie stopień zlecania usług firmom zewnętrznym zmienia się w czasie: w budownictwie niektóre grupy kapitałowe coraz częściej korzystają z podwykonawstwa. Z drugiej strony francuski dostawca okien chce część prac montażowych ponownie wykonywać we własnym zakresie.

- > **LafargeHolcim:** szacunkowo około 35% ogółu zatrudnionych to podwykonawcy (raport dotyczący społecznej odpowiedzialności biznesu [„CSR”] Lafarge z 2014 r.), głównie w produkcji, konserwacji i sprzątaniu oraz transporcie (w mniejszym stopniu w ochronie i kontroli, informatyce i księgowości). Chociaż usługi podwykonawców nie są takie same w trzech głównych liniach produktowych (cement, kruszywa i beton), relacje z podwykonawcami są zazwyczaj trwałe. Niezależnie od tego, czy myślimy o podwykonawstwie w kamieniołomach, czy o niektórych usługach konserwacyjnych świadczonych w zakładach przemysłowych.
- > **Vinci:** w sektorze robót określanych jako Contracting (kontraktowanie) (roboty drogowe, budowa budynków i konstrukcji oraz roboty elektryczne), procent podwykonawstwa różni się w zależności od regionu, kraju i działu. Grupa szacuje, że zakupy stanowią 55% jej obrotów (2019 r.), a zlecanie usług firmom zewnętrznym to 35% (szacunki pozaksięgowe). W zależności od lokalizacji i w przypadku tej samej partii, nawet w ramach tej samej jednostki gospodarczej, dostawca usług może się różnić.
- > **Royal BAM:** Zakupy w szerokim znaczeniu tego pojęcia stanowią 70% obrotów, a zlecanie usług firmom zewnętrznym 60% tych zakupów. Zakres zakupów i zlecania usług firmom zewnętrznym obejmuje prace instalacyjne, inżynierię mechaniczną i elektryczną, prace betoniarские, konstrukcje stalowe, elewacje i pokrycia dachowe, wyposażenie, flotę pojazdów, usługi instalacyjne i informatyczne.

Duże przedsiębiorstwa korzystają również z usług różnej wielkości usługodawców; niektóre z ich spółek zależnych mogą być również podwykonawcami dla innych dużych grup przedsiębiorstw.

Liczba dostawców dużych przedsiębiorstw jest znaczna. Vinci, na przykład pracuje na ponad 200 tys. robót rocznie.

#1.2 TRZEBA DOBRZE ZROZUMIEĆ, W JAKI SPOSÓB USŁUGI SĄ ZLECANE FIRMOM ZEWNĘTRZNYM, ABY POZNAĆ MOŻLIWOŚCI WPŁYWU ERZ NA ODPOWIEDZIALNĄ POLITYKĘ PRZEDSIĘBIORSTWA W ZAKRESIE ZAKUPÓW I PODWYKONAWSTWA

ERZ (i przedstawiciele pracowników): trzeba upewnić się, że ryzyko społeczne u dostawców jest rzeczywiście uwzględniane w codziennej pracy

Realia robót budowlanych (liczne ryzyka, organizacja w trybie projektowym) oraz decentralizacja decyzji dotyczących zlecenia usług firmom zewnętrznym, a nawet zakupowych, sprawiają, że przestrzeganie procedur i zasad odpowiedzialnych zakupów jest bardziej złożone niż w przypadku stałej organizacji. Dlatego ważne jest przyjęcie procedur uwzględniających te trudności, w których zostaną przewidziane mechanizmy kontroli stosowania tych procedur.

Przedstawiciele pracowników mają oczywiście do odegrania najważniejszą rolę w zapewnieniu przestrzegania tych procedur, ponieważ są niezależni, chronieni i mają prawo głosu. Dlatego też muszą znać politykę odpowiedzialnych zakupów firmy oraz konkretne procedury, które kierownicy operacyjni wszystkich szczebli muszą stosować w kontaktach z dostawcami.

Dział zakupów odgrywa istotną rolę

Działy zakupów definiują odpowiedzialną politykę zakupową w większości firm: w przedsiębiorstwach przemysłowych (LafargeHolcim) oraz w firmach budowlanych zmierzających w kierunku centralizacji (Royal BAM).

We wszystkich przypadkach osoby odpowiedzialne za łańcuch zakupów negocjują umowy ramowe, które zawierają warunki zakupu (cena itp.) i warunki socjalne. Jednak postanowienia umów ramowych nie zawsze znajdują odzwierciedlenie w umowach podwykonawczych. Niektóre przedsiębiorstwa chcą, aby ocena usługodawcy i przedstawienie przez niego dokumentów administracyjnych świadczących o przestrzeganiu praw człowieka i praw społecznych (między innymi) były obowiązkowe przed nawiązaniem z nim stosunków biznesowych. Tak jest w przypadku LafargeHolcim, który zamierza do 2022 r. ocenić wszystkich swoich dostawców „wysokiego ryzyka w zakresie CSR”.

Kierownik budowy jest istotnym ogniwem w łańcuchu wartości, jeżeli chodzi o uwzględnianie ryzyka społecznego

W przypadku grup przedsiębiorstw budowlanych umowy podpisywane są bezpośrednio z podwykonawcami przez pracowników operacyjnych robót, prawdopodobnie bez uwzględniania postanowień umów ramowych. Ci pracownicy operacyjni nie są ekspertami w dziedzinie zakupów. Ponadto mają oni zazwyczaj wykształcenie inżynierskie, bardziej techniczne, a mniej prawnicze lub z zakresu prawa pracy.

Ryzyko społeczne musi być również włączone do lokalnych procedur kierowania, do „systemu zarządzania”, w taki sam sposób, jak na przykład bezpieczeństwo i higiena pracy. Włączenie podwykonawców do systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy jest dobrze ugruntowane wykonane.

We wszystkich przypadkach możliwe jest zastosowanie standardowych procedur (np. zasad bezpieczeństwa) lub zasad grupy (np. zakaz zlecania usług firmom zewnętrznym powyżej poziomu 2).

Wykraczając poza procedury kontrolne przedsiębiorstwa – rola przedstawicieli pracowników

Jeżeli chcemy być konsekwentni, musimy czuć, aby te normy i zasady były przestrzegane. Można tego dokonać poprzez audyty na miejscu robót. Analiza i kontrola są być może łatwiejsze na terenach przemysłowych niż na placach budowy.

Rola przedstawicieli pracowników jest z pewnością kluczowa w ujawnianiu przypadków łamania praw pracowniczych oraz braku poszanowania dla bezpieczeństwa i higieny pracy ludzi, jak pokazały przykłady LafargeHolcim czy Vinci.

Narzędzie, które warto znać: bazy danych zakupów obejmujące ocenę dostawców/podwykonawców

Coraz częściej oceny podwykonawców dotyczące przestrzegania przez nich praw pracowniczych są zebrane w narzędziu informatycznym, często w oprogramowaniu zakupowym. W teorii te narzędzia informatyczne umożliwiają identyfikację lub klasyfikację podwykonawców, którzy nie przestrzegają przepisów. Można to robić po to, aby poczynili postępy w zakresie stosowania lepszych praktyk lub w celu ich ukarania poprzez skreślenie z listy dostawców lub nawet rozwiązanie bieżących umów.

Jeżeli firma zamawiająca uważa, że dostawcy powinni poczynić postępy, dostarcza im przewodnik dobrych praktyk (LafargeHolcim) lub zobowiązuje się do opracowania z nimi „planu postępów”. Liczba dostawców, z którymi rozpoczęto wdrażanie planu postępu jest również potencjalnie interesującym wskaźnikiem (patrz Vinci).

DOBRE PRAKTYKI Z NASZYCH STUDIÓW PRZYPADKU

- > *Dysponowanie scentralizowaną bazą danych dostawców i podwykonawców, która jest regularnie aktualizowana, w celu udostępnienia oceny tych usług pod kątem przestrzegania praw społecznych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy (LafargeHolcim, Royal BAM). Udostępnianie jej przedstawicielom pracowników (Royal BAM).*
- > *Ograniczenie zlecania usług firmom zewnętrznym do poziomu 1, ponieważ zamawiający nie ma realnych możliwości kontrolowania ryzyka społecznego poza tym poziomem.*
- > *Niezbędne jest zaangażowanie kierownika budowy lub projektu, któremu potrzebne są szkolenia i narzędzia pomocne w codziennej pracy, co oznacza, że ryzyko społeczne musi zostać włączone do stosowanych przez niego procedur postępowania z dostawcami.*
- > *Przedstawiciele pracowników odgrywają istotną rolę, ponieważ informują kierownictwo jednostki gospodarczej o przypadkach nieprzestrzegania prawa oraz odstępstwach od zasad i procedur.*
- > *Koszt zlecania usług firmom zewnętrznym musi być włączony do oceny jako czynnik ryzyka społecznego, a badanie struktury kosztów płac jest kluczem do zidentyfikowania rażąco niskich ofert, które nie są zgodne z obowiązującymi układami zbiorowymi pracy (Royal BAM i niektóre spółki zależne Vinci).*
- > *Presja na ceny nie powinna być zbyt duża. Zaangażowanie klientów i uświadomienie im zagrożeń społecznych związanych z rażąco niskimi cenami mają fundamentalne znaczenie.*
- > *Ogólnie rzecz biorąc, głównym wyzwaniem jest zaangażowanie konkurentów i organizacji zawodowych w sektorze budownictwa w zwalczanie zagrożeń społecznych.*

#2 ZAKRES INTERWENCJI PRZEDSIĘBIORSTW WIELONARODOWYCH W ICH ŁAŃCUCH WARTOŚCI WYZNACZA POLITYKA ODPOWIEDZIALNYCH ZAKUPÓW

Polityka odpowiedzialnych zakupów powinna być częścią polityki społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) firmy¹ i zrównoważonego rozwoju. Rządy państw członkowskich OECD oraz Komisja Europejska wydały zalecenia dla przedsiębiorstw wielonarodowych².

Zasady CSR ogólnie, a w szczególności w zakresie odpowiedzialnych zakupów, to z jednej strony wartości lub cele, które należy szanować i promować, a z drugiej – techniki lub systemy zarządzania do zastosowania.

#2.1 WARTOŚCI LUB CELE CSR W ZRÓWNOWAŻONYM ZAWIERANIU UMÓW

GŁÓWNE OGÓLNE ZASADY CSR

Jeżeli chodzi o wartości, które zostały przyjęte przez Komisję Europejską, to odnoszą się one i szanują zalecenia Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju [„OECD”], Organizacji Narodów Zjednoczonych i MOP zawarte w głównych tekstach międzynarodowych tych organizacji. Wśród dziesięciu zasad Global Compact ONZ z 2010 r. znajdują się m.in. **poszanowanie** szeroko rozumianych **praw człowieka**, **praw człowieka**, **wolności zrzeszania się i w prakty-**

ce uznawanie prawa do zbiorowych negocjacji, eliminacja wszelkich form pracy przymusowej, pracy dzieci i dyskryminacji, a także zobowiązania w zakresie ochrony środowiska i przeciwdziałania korupcji.

Przedstawiona jest również idea, że przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny przyczyniać się „do postępu gospodarczego, środowiskowego i społecznego w kierunku zrównoważonego rozwoju” (OECD, 2011 r., Wytyczne dla przedsiębiorstw wielonarodowych). Powinny one powstrzymać się od wpyływania na lokalne ustawodawstwo na swoją korzyść i powinny być świadome wpływu swojej działalności na firmy, z którymi prowadzą interesy. Ogólnie rzecz biorąc, **zachęca się przedsiębiorstwa wielonarodowe do wykorzystywania swojego wpływu na podwykonawców lub łańcuchy dostaw w celu osiągnięcia postępu.**

Godna praca jest celem Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP: Trójstronna deklaracja zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej MOP) od 1999 r.

Jej poszanowanie w łańcuchu wartości jest również kluczowe dla osiągnięcia celów zrównoważonego rozwoju kilku organizacji międzynarodowych, w tym Unii Europejskiej. Godna praca oznacza możliwość wykonywania produktywniej i odpowiednio wynagradzanej pracy, z bezpiecznymi warunkami pracy i ochroną socjalną dla rodziny pracownika. Godna praca daje ludziom możliwość rozwoju i udziału w życiu społecznym, a także swobodę wyrażania swoich trosk, zrzeszania się w związkach zawodowych i uczestnictwa w podejmowaniu decyzji, które będą miały wpływ na ich życie. Oznacza ona równe szanse i równe traktowanie kobiet i mężczyzn. Cztery

1 Komisja Europejska (3. Komunikat w sprawie CSR z 25 października 2011 r.) definiuje CSR jako „odpowiedzialność przedsiębiorstwa za ich wpływ na społeczeństwo” oraz „proces włączania aspektów społecznych, środowiskowych, etycznych, praw człowieka i konsumenckich do ich działalności gospodarczej i podstawowej strategii [realizowanej] w ścisłej współpracy z zainteresowanymi stronami, przy jednoczesnym poszanowaniu istniejącego ustawodawstwa i układów zbiorowych pracy między partnerami społecznymi”.

2 Komisja Europejska opiera się na zatwierdzonych zasadach dotyczących CSR pochodzących z pięciu źródeł: wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, dziesięciu zasad określonych w inicjatywie ONZ Global Compact, normy ISO 26000 dotyczącej odpowiedzialności społecznej, Trójstronnej deklaracji zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej Międzynarodowej Organizacji Pracy [„MOP”] oraz wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka.

filary programu godnej pracy MOP to tworzenie miejsc pracy, ochrona socjalna, prawa w pracy i dialog społeczny.

Te ogólne zasady są jednak uzupełniane przez kodeksy postępowania wydawane przez przedsiębiorstwa wielonarodowe

Przedsiębiorstwa wielonarodowe często potwierdzają, że przestrzegają tych międzynarodowych wzorców, opracowując kodeksy postępowania lub karty regulujące ich stosunki z dostawcami. Co się jednak dzieje w praktyce?

Dla członka ERZ przydatna może być znajomość tych międzynarodowych i wewnętrznych tekstów zakładowych, aby w razie potrzeby móc z nich skorzystać.

#2.2 TECHNIKI CSR STOSOWANE W ODPOWIEDZIALNYCH ZAKUPACH: IDENTYFIKACJA I PRIORYTETYZACJA RYZYK SPOŁECZNYCH, PUBLIKACJA DZIAŁAŃ I OBOWIĄZEK DBAŁOŚCI

Identyfikacja i priorytetyzacja ryzyk społecznych u podwykonawców i dostawców

Zgodnie z uznanymi na forum międzynarodowym zasadami CSR przedsiębiorstwa muszą **oceniać ryzyko i klasyfikować je według jego krytyczności**³: technika ta jest stosowana przez duże firmy (Vinci, LafargeHolcim), szczególnie w zakresie odpowiedzialnych zakupów – nabywane usługi i towary są klasyfikowane według ryzyka, jakie stanowią dla praw człowieka i praw społecznych, środowiska i w szczególności zdrowia.

Termin „mapowanie ryzyka” jest używany do identyfikacji i priorytetyzacji ryzyka.

Rozliczalność: publikacja analiz i planów działania

Zasada **odpowiedzialności (accountability)** jest jedną z kluczowych zasad CSR (norma ISO 26000). W zakresie polityki zakupowej firma musi być odpowiedzialna za swój własny wpływ na społeczeństwo, gospodarkę i środowisko, jak również za to, co dzieje się w jej łańcuchach dostaw, biorąc pod uwagę cykl życia produktów i usług. **Odpowiedzialna firma to taka, która opracowuje i publikuje wskaźniki dotyczące tego, co robi w celu ochrony praw społecznych, ale także praw człowieka i środowiska w swoim łańcuchu wartości.**

Jakość raportów jest ważnym aspektem odpowiedzialnej polityki zakupowej. Umożliwia ona zainteresowanym stronom, w tym ERZ, nadzorowanie i ocenę planów działania wdrażanych przez kierownictwo. Może istnieć rozdzźwięk między wyrażonymi intencjami, a ich przełożeniem na codzienną rzeczywistość zarządzania i relacji z dostawcami i podwykonawcami.

Obowiązek kontroli lub należytej staranności

Obowiązek staranności oznacza kompleksowe i proaktywne podejście do **identyfikacji ryzyka**, mające na celu **uniknięcie lub złagodzenie** rzeczywistych lub potencjalnych **negatywnych skutków** społecznych, środowiskowych i ekonomicznych wynikających z działalności organizacji lub jej ustalonych relacji biznesowych (dostawcy, podwykonawcy, joint venture itp.) Należyta staranność jest jednym z kluczowych instrumentów ONZ, MOP i OECD.

Dlatego też firmy powinny ustanowić procedury, które pozwolą uniknąć lub złagodzić potencjalne ne-

³ Szczególnie zgodnie z normą ISO 26000 z 2010 r., która jest przewodnikiem wdrażania systemu zarządzania ryzykiem CSR.

gatywne skutki ich działalności lub działalności ich partnerów biznesowych. Muszą również „rozliczyć się z tego, jak reagują na te oddziaływania” i naprawić ewentualne wyrządzone szkody.

Identyfikacja ryzyk, środki podjęte w celu ich uniknięcia lub złagodzenia, rozliczalność: obowiązek regularnego publikowania informacji niefinansowych w rocznym sprawozdaniu z działalności przez duże przedsiębiorstwa europejskie może być dla nich okazją do publicznego informowania o przestrzeganiu obowiązku zachowania staranności.

#2.3 OBOWIĄZEK ZACHOWANIA STARANNOŚCI LUB NALEŻYTEJ STARANNOŚCI: POJAWIENIE SIĘ OGRANICZEŃ DLA PRZEDSIĘBIORSTW WIELONARODOWYCH W ICH RELACJACH Z DOSTAWCAMI I PODWYKONAWCAMI

Niewiążący charakter zasad CSR jest ich główną słabością

Zobowiązania przedsiębiorstwa w zakresie CSR nie podlegają sankcjom w przypadku ich niewypełnienia.

Ponadto firma jest jednocześnie sędzią i stroną, musi sama wykazać swoją „odpowiedzialność” społeczną i opublikować informacje dotyczące swoich działań. Do firmy należy decyzja, jakie informacje poda do publicznej wiadomości, a jakie nie. Dotyczy to również niektórych instrumentów, takich jak Global Compact, który został mocno skrytykowany przez międzynarodowy ruch związkowy, ponieważ także opiera się na składaniu oświadczeń przez firmę.

Niemniej jednak wielu liderów biznesu zrozumiało, że skandale, które są często opisywane w mediach,

mogą naprawdę zepsuć wizerunek firmy i mieć znaczący wpływ na zachowanie inwestorów, agencji ratingowych i konsumentów.

Pojawienie się ograniczeń prawnych

Należyta staranność jest we Francji od 2017 r. przedmiotem ustawy „o obowiązku kontroli spółek dominujących i przedsiębiorstw zamawiających”. Ta ustawa o wymiarze eksterytorialnym przewiduje, że podlegające jej firmy są zobowiązane do stworzenia, opublikowania i skutecznego wdrożenia planu kontroli obejmującego ich działalność oraz działalność ich spółek zależnych, ale także działalność ich podwykonawców i dostawców, „z którymi nawiązały ustalone stosunki handlowe”, to znaczy bezpośrednio i stałe relacje.

Chodzi o „każde przedsiębiorstwo, które na koniec dwóch kolejnych lat obrotowych zatrudnia co najmniej pięć tysięcy pracowników w przedsiębiorstwie i w jego bezpośrednich lub pośrednich spółkach zależnych, których siedziba znajduje się na terytorium Francji, lub co najmniej dziesięć tysięcy pracowników w przedsiębiorstwie i w jego bezpośrednich lub pośrednich spółkach zależnych, których siedziba znajduje się na terytorium Francji lub za granicą”.

Jeżeli chodzi o spółki z siedzibą poza Francją, podlegają one tym przepisom tylko wtedy i tylko w takim zakresie, w jakim francuska spółka zależna spełnia te kryteria pod względem liczby zatrudnionych w niej pracowników i w jej własnych spółkach zależnych.

W podjętej w 2017 r. ocenie ustawy oszacowano, że liczba przedsiębiorstw, których ustawa faktycznie dotyczy „jest rzędu 170”⁴.

⁴ Conseil général de l'économie, de l'industrie, de l'énergie et des technologies, « Évaluation de la mise en œuvre de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre », janvier 2020.

Według tej oceny, „prawo francuskie jest często podawane jako przykład do naśladowania na szczeblu międzynarodowym”. Niemniej jednak żaden departament rządowy nie jest wyraźnie odpowiedzialny za promowanie go ani pomaganie firmom w jego wdrażaniu, co nie jest postępowaniem standardowym i stanowi poważne niedociągnięcie.

Oceniając swoją strefę wpływów i określając zakres odpowiedzialności, przedsiębiorstwo wielonarodowe powinno wywiązywać się z obowiązku dbałości o to, aby nawiązywane przez nie relacje nie przyczyniały się do powstawania negatywnych skutków.

Niedopełnienie tego obowiązku może prowadzić nawet do oskarżeń o współudział w karygodnych praktykach. Należy zauważyć, że organizacja może być również uznana za współwinną, jeżeli ukrywa lub czerpie korzyści ze znanych jej działań, które mają znaczące negatywne skutki społeczne, ekonomiczne lub środowiskowe.

Ustawa z 2017 r. Stanowi dźwignię dla „reprezentatywnych organizacji pracowniczych”

Jest ona przedmiotem zainteresowania przedstawicieli pracowników, ponieważ jednoznacznie przyznaje określone prawo reprezentatywnym organizacjom związkowym. System ostrzegania i informowania powinien być tworzony „w porozumieniu” z nimi. Konsultacje te odbywają się zazwyczaj w ramach europejskiej rady zakładowej.

Poza tą kwestią odpowiedzialność przedsiębiorstwa wielonarodowego za jego łańcuch wartości może być obecnie uważana za przedmiot konsultacji, które odbywają się w europejskiej radzie zakładowej. Tak jest na przykład w przypadku grupy Vinci: kilka posiedzeń europejskiej rady zakładowej poświęcono planowi kontroli na 2020 r., zwłaszcza w odniesieniu do praw społecznych podwykonawców.

Jeszcze silniejsze ograniczenie prawne: zakaz zlecania usług firmom zewnętrznym i pracy tymczasowej w niemieckim przemśle mięsnym

W Niemczech, w ustawodawstwie dotyczącym warunków pracy w rzeźniach, zakazano zlecania usług firmom zewnętrznym i wynajmu pracowników. Od stycznia 2021 r. **ubój i przetwarzanie mięsa mogą być przeprowadzane wyłącznie przez własnych pracowników przedsiębiorstwa.**

Powyższe ustawodawstwo wykracza daleko poza CSR, jednak jego zakres jest ograniczony do jednej branży, w której doszło do poważnych nadużyć w czasie kryzysu Covid-19.



CZEŚĆ 5

STUDIA PRZYPADKÓW

#1 VINCI

STRESZCZENIE

Vinci jest dużą grupą kapitałową, która wybrała opcję pozostania organizacją bardzo zdecentralizowaną. Polityka odpowiedzialnych zakupów i podwykonawstwa jest zarządzana przez centralny dział i wdrażana przez poszczególne działy, jednak nie jest oparta na scentralizowanym narzędziu informatycznym, takim jak jedna baza danych podwykonawców, ani dla grupy, ani dla poszczególnych krajów.

Analiza ryzyka grupy opiera się na szczegółowej i realistycznej analizie jej wpływu na łańcuch wartości, rzeczywistym wymiarze jej działań roboczych (praca nad projektami) oraz zdecentralizowanej formie. Polityka firmy Vinci podkreśla rolę kierownika budowy, kierownika projektu lub inspektora nadzoru budowlanego oraz znaczenie włączenia ryzyka społecznego do procesu budowy w taki sam sposób, jak bezpieczeństwa i higieny pracy. Możemy wyciągnąć pewne wnioski z problemów pojawiających się w związku z polityką odpowiedzialnego zlecania usług firmom zewnętrznym prowadzoną obecnie przez grupę w pilotażowych spółkach zależnych, a mianowicie: trudności w kontrolowaniu ryzyk poza 1. poziomem podwykonawstwa, znaczenia badania kosztów płac podwykonawców, znaczenia ceny płaconej przez klienta końcowego.

Grupa nie ma standardowego podejścia, ale polega na odpowiedzialności każdej jednostki gospodarczej i zaangażowaniu pracowników operacyjnych w ramach koordynacji prowadzonej centralnie przez kierownictwo ds. odpowiedzialności korporacyjnej. Ta metoda wymaga ciągłych wysiłków mających na celu rozpowszechnienie i utrzymanie tego podejścia. Uważa się jednak, że ma ona zasadnicze znaczenie dla dobrego zrozumienia i kontroli wyzwań, co wykracza poza zwykłe podejście oparte na nadzorowaniu wykonania.

W praktyce dialogu społecznego uznaje się rolę przedstawicieli pracowników i federacji związków zawodowych, szczególnie w rozwiązywaniu sporów społecznych i w związku z ryzykiem wizerunkowym (umowa globalna o ograniczonym zasięgu geograficznym zawarta w następstwie skarg w Katarze). ERZ („Europejska rada zakładowa”) odgrywa proaktywną rolę, wykorzystując w szczególności roczny plan działania, od dwóch lat przygotowywanym na taki okres czasu, obejmujący kwestie jej praw do informacji i konsultowania oraz plan kontroli, a także narzędzia komunikacji i program szkoleniowy. W związku z tym prowadzona jest regularna wymiana poglądów dotycząca planu kontroli, poza konsultacjami w sprawie mechanizmu ostrzegania i otrzymywania ostrzeżeń.

GŁÓWNE WSKAŹNIKI GRUPY KAPITAŁOWEJ VINCI (dane z raportu rocznego za 2020 r.)

217 tys. pracowników, 3 200 jednostek gospodarczych, 270 tys. robót, 43 miliardy euro obrotu na całym świecie. Zakupy, praca tymczasowa i podwykonawstwo stanowią nieco mniej niż połowę obrotów grupy.

Vinci jest zaangażowana obecnie w trzy rodzaje działalności:

- > korzysta z koncesji, głównie na płatne autostrady we Francji i lotniska (umowy o bardzo długim okresie obowiązywania);
- > prowadzi działalność budowlaną, do niedawna podzieloną na trzy działy: roboty drogowe (Eurovia), budowa obiektów i konstrukcji inżynierskich (Vinci Construction) oraz prace związane z infrastrukturą energetyczną i transformacją cyfrową (Vinci Energies);
- > • oraz mniejszą działalność w zakresie budowy nieruchomości, głównie we Francji.

Chociaż znaczna część klientów firmy to osoby prywatne, to jednak relacje z władzami publicznymi mają zasadnicze znaczenie dla modelu ekonomicznego grupy w związku z umowami koncesyjnymi, czy robotami infrastrukturalnymi lub budową budynków publicznych.

Wysokość generowanych obrotów jest następująca: 53% we Francji, 23% w innych krajach Europy Zachodniej, 5% w Europie Środkowo-Wschodniej, 8% w Ameryce Północnej, 5% w Azji i Oceanii, 3% w Afryce i 2% w Ameryce Łacińskiej.

Siedziba główna firmy mieści się we Francji (Rueil-Malmaison).

Vinci musiał stawić czoła zarzutom dotyczącym braku poszanowania praw społecznych, a nawet praw człowieka, na terenie prowadzonych przez siebie robót, przede wszystkim z powodu działań podwykonawców, w przypadku najbardziej znanych prac w Paryżu (paryskie metro) lub w Katarze (skarga złożona przez organizację pozarządową we francuskim sądzie). Grupa skorzystała z wejścia w życie ustawy o obowiązku kontroli z 2017 r., aby wzmocnić politykę zarządzania prawami człowieka, ryzykiem społecznym, BHP i środowiskowym w łańcuchu wartości.

#1.1 POLITYKA GRUPY W ZAKRESIE ZARZĄDZANIA RYZYKIEM SPOŁECZNYM, ŚRODOWISKOWYM ORAZ BEZPIECZEŃSTWEM I HIGIENĄ PRACY W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

Zasady polityki odpowiedzialnych zakupów i środki przeznaczone na realizację tej polityki

Grupa określiła już zasady, których należy przestrzegać, w kilku ramowych dokumentach referencyjnych (Manifest, Karta stosunków z podwykonawcami, Karta etyczna) szeroko rozpowszechnione na jej stronach internetowych i przetłumaczone na języki głównych

rynków europejskich. W 2017 r. prezes i dyrektor generalny firmy Vinci oraz sekretarz europejskiej rady zakładowej podpisali wspólną deklarację dotyczącą zasadniczych i podstawowych działań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W 2017 r. opracowano również przewodnik Vinci dotyczący praw człowieka, a od 2019 r. w intranecie grupy rozpowszechniany jest praktyczny przewodnik dotyczący odpowiedzialnych zakupów.

Początkowo w dziale zasobów ludzkich utworzono stanowiska dla osób, które miały kierować tym procesem. Grupa zleciła również świadczenie usług doradczych konsultantom zewnętrznym (BSR, BlueQuest).

Zarządzanie ryzykiem społecznym w zakresie zakupów jest w przypadku niektórych linii biznesowych bardziej scentralizowane niż w przypadku zlecania usług firmom zewnętrznym, które odbywa się na poziomie projektu

Znaczący wolumen zakupów dokonywany jest w ramach umów ramowych grupy. We Francji jednostka „koordynująca zakupy” przygotowuje ramowe umowy referencyjne z dostawcami dla lokalnych nabywców, regulujące korzystanie z około piętnastu usług (od 2020 r.): zakup pojazdów (samochodów osobowych i pojazdów budowlanych), zatrudnianie

NIEKTÓRE KONTROWERSJE

Na budowie metra w Paryżu w 2017 r. konflikt społeczny wywołało około trzydziestu pracowników podwykonawcy Vinci, którzy od kilku miesięcy nie otrzymywali wynagrodzenia od swojego pracodawcy. Ich skarga została przekazana przez francuski związek zawodowy CGT. Konflikt zakończył się wypłaceniem kwot należnych pracownikom tego podwykonawcy i zatrudnieniem niektórych z nich przez spółkę zależną Vinci.

Jeżeli chodzi o Katar, organizacja pozarządowa Sherpa oskarżyła Vinci o nieprzestrzeganie praw człowieka. Pierwsza skarga dotycząca pracy przymusowej i sprowadzenia do roli niewolnika została złożona we francuskim sądzie w 2015 r.; druga skarga jest rozpatrywana po tym, jak pierwsza została oddalona. Mimo że nie wydano jeszcze żadnego wyroku skazującego w związku z tymi kontrowersjami, grupa przeznaczyła znaczne środki na kontrolę łańcucha wartości: skorzystała z usług konsultantów zewnętrznych, utworzyła specjalne stanowiska pracy, określiła ryzyka, wdrożyła stosunkowo innowacyjny plan działania w Katarze (obejmujący m.in. zawarcie globalnej umowy o ograniczonym zasięgu geograficznym z BWI – Międzynarodową Organizacją Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego, organizację wyborów przedstawicieli pracowników – pierwsze w tym kraju, rekrutację pracowników w Bangladeszu, Indiach i Nepalu w porozumieniu z Międzynarodową Organizacją Pracy, wizyty delegacji zagranicznych związków zawodowych na miejscu). Wybuch tej afery zbiegł się w czasie z debatami nad francuską ustawą o obowiązku kontroli i przyznaniem Katarowi organizacji mistrzostw świata w piłce nożnej.

personelu tymczasowego, sprzedaż, „koszty ogólne”, środki ochrony indywidualnej, podróże itp. Kryteria środowiskowe i społeczne stanowią część specyfikacji istotnych warunków zamówienia i umów ramowych zgodnie z zasadą „poszanowania praw człowieka i międzynarodowych standardów pracy w łańcuchu dostaw”.

Sieć zakupów została wzmocniona, choć nie jest jeszcze w pełni scentralizowana, dzięki utworzeniu Dyrekcji ds. Zakupów grupy, która organizuje współpracę na różnych poziomach pomiędzy działami i w poszczególnych regionach.

W sprawozdaniu rocznym (za lata 2018, 2019, 2020) firma Vinci przedstawia ocenę swojego podejścia do odpowiedzialnych zakupów za pomocą wskaźników ilościowych:

- > odsetek umów, które zawierają jedną lub więcej klauzul dotyczących kwestii społecznych, socjalnych lub środowiskowych (99% w latach 2019 i 2020);
- > odsetek umów objętych kwestionariuszem dotyczącym odpowiedzialnych zakupów (80% w 2019 r., 83% w 2020 r.);
- > odsetek umów uwzględniających plan postępów w zakresie odpowiedzialnych zakupów (50% w 2019 r., 35% w 2020 r.);
- > liczba audytów przeprowadzanych na miejscu robót w zakresie odpowiedzialnych zakupów w ciągu ostatnich sześciu lat (690 w 2019 r., 690 w 2020 r.).

Zakupy stanowią 22% obrotów grupy, a praca tymczasowa 3%. Niemniej jednak podwykonawstwo, które stanowi 20% obrotów (dane księgowe), jest zlecanie lokalnie, w spółkach zależnych grupy oraz na budowach. Vinci jest przedsiębiorstwem bardzo zdecentralizowanym, zarówno z wyboru, jak i z powodu charakteru prowadzonej działalności budowlanej. Praca w „trybie projektowym” na robotach jednorazowych sprawia, że kontakty utrzymywane z partnerami nie są tak samo regularne, jak podczas pracy w zorganizowanych zakładach przemysłowych. W większości innych dużych przedsiębiorstw z branży decyzje doty-

czące zlecenia usług firmom zewnętrznym są również zdecentralizowane i podejmowane z poziomu spółki zależnej lub projektu. Faktycznie grupa twierdzi, że ma około 270 tys. robót w toku.

Kluczowa rola kierowników budów i projektów w rozwiązywaniu problemu ryzyka społecznego w podwykonawstwie

Kierownicy operacyjni projektów wprowadzają politykę zakupową w życie. Uwzględnienie ryzyka społecznego zależy od ich zaangażowania. Przedstawiciele pracowników w spółkach zależnych mają zatem do odegrania ważną rolę w zapewnieniu skutecznego wywiązywania się z tych zobowiązań przez menedżerów. I oczywiście ostrzegania ich o wszelkich zaobserwowanych niezgodnościach.

Ryzyko społeczne musi być również zintegrowane z procesami prowadzonymi na poziomie lokalnych menedżerów, w „systemie zarządzania”, w taki sam sposób, jak na przykład bezpieczeństwo i higiena pracy.

Włączenie podwykonawców do systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy przebiega dość sprawnie i jest uznawane za dokonane. Uważa się, że komunikacja między kierownikami ds. jakości/zapobiegania wypadkom/środowiskowych spółki zależnej zawierającej umowę, a ich odpowiednikami w firmach podwykonawczych przebiega płynnie i jest akceptowana, oparta na wspólnych celach. Wyzwaniem jest osiągnięcie takiego samego konsensusu w sprawie ryzyka społecznego.

Raporty niefinansowe i plan wykonania dostarczają danych i informacji o dostawcach, podwykonawcach i pracownikach tymczasowych, które mogą być wykorzystane przez ERZ.

Grupa publicznie ujawnia raport dotyczący wyników niefinansowych oraz plan kontroli, które są również zawarte w sprawozdaniu rocznym.

W 2019 r. opracowana została również analiza śladu grupy i opisano jej wpływ na stosunki społeczno-gospodarcze we Francji. W szczególności stwierdza się, że „łańcuch dostaw jest skoncentrowany na bezpośrednich dostawcach z poziomu 1. Tak więc 57% dostawców firmy Vinci to dostawcy poziomu 1, wliczając w to wszystkie rodzaje zakupów, a jeśli skupimy się na dostawcach z sektora budowlanego, liczba ta wzrasta do 82%”.

Wskaźniki niefinansowe obejmują zakupy jako całość (55% obrotów) oraz ich podział na zakupy materiałów (22%), podwykonawstwo (20%) i zatrudnianie pracowników tymczasowych (3%), które można porównać z kosztami pracowniczymi (25%).

Plan kontroli był corocznie przedstawiany członkom ERZ. W 2020 r., w warunkach ograniczeń związanych z kryzysem zdrowotnym, temat ten był również przedmiotem szkolenia dla członków ERZ. Przy tej okazji doszło do wymiany opinii między obecnymi członkami ERZ, a zarządem. W wyniku tych rozmów plan kontroli został przetłumaczony na 10 języków europejskich.

TREŚĆ PLANU KONTROLI

Plan kontroli zawiera analizę ryzyka dla środowiska naturalnego, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz praw człowieka. Obejmuje wykaz kwestii, które dla grupy mają największe znaczenie, podjętych działań, wskaźników monitorowania oraz przegląd najważniejszych sporów i ich rozstrzygnięć. Na przykład, w odniesieniu do zarzutów wniesionych przeciwko Vinci w Katarze, wyszczególniono podjęte środki: zawarcie globalnej umowy o zasięgu geograficznym ograniczonym do Kataru, audyty zewnętrzne, organizację reprezentacji pracowników, której kompetencje wykraczają poza prawa przyznane pracownikom na mocy ustawodawstwa obowiązującego w Katarze.

Jest jeszcze jedno wyzwanie do rozwiązania: decentralizacja grupy kapitałowej

Decentralizacja grupy jest poważnym wyzwaniem – rozwiązanie tego problemu pozwoli na rozpowszechnienie polityki odpowiedzialnych zakupów i odpowie-

dzialnego zlecenia usług firmom zewnętrznym. Na przykład nie istnieje scentralizowana baza danych do oceny podwykonawców i dostawców w całej grupie.

W ramach polityki odpowiedzialnego zlecenia usług firmom zewnętrznym dział społecznej odpowiedzialności biznesu grupy opracował i promuje specjalne podejście do badania należytej staranności dla każdej linii biznesowej, które zostało szczegółowo opisane poniżej.

Podejście to, które zostało opracowane w pilotażowych spółkach zależnych Vinci Construction France, ma zostać wdrożone we wszystkich spółkach zależnych tej sekcji Vinci, a ponadto w pozostałych działach linii biznesowych grupy (Vinci Immobilier, Vinci Energies, Vinci Airports i innych działach Vinci Construction).

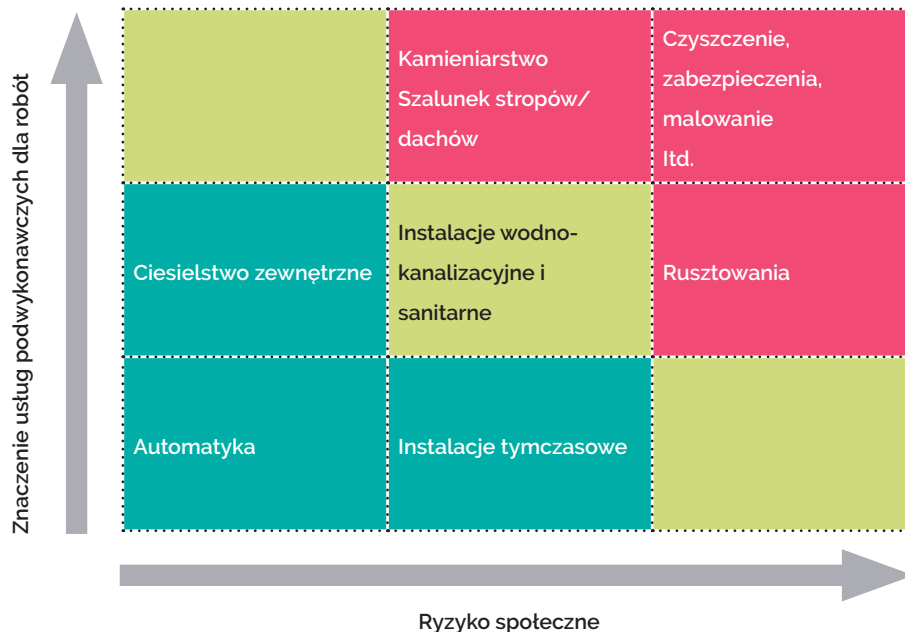
#1.2 ODPOWIEDZIALNE ZLECANIE USŁUG FIRMOM ZEWNĘTRZNYM: INNOWACYJNE PODEJŚCIE W VINCI CONSTRUCTION FRANCE (VCF), KTÓRE MA BYĆ ROZWIJANE W RAMACH GRUPY

Odpowiedzialne podejście do zlecenia usług firmom zewnętrznym zostało po raz pierwszy opracowane w spółkach zależnych w Ile-de-France, sekcji Vinci Construction France (obrot 5,9 mld euro). Pilotażowa jednostka gospodarcza to ta, w której wybuchł konflikt społeczny podczas robót w paryskim metrze. Podwykonawca tych prac nie zgłosił zatrudnienia i nie zapłacił swoim pracownikom, co doprowadziło do tego, że Vinci wypłacił należne kwoty pracownikom i zatrudnił niektórych z nich.

Proces został opracowany przy wsparciu działu społecznej odpowiedzialności biznesu grupy oraz zewnętrznego dostawcy usług (BlueQuest).

Obejmuje on podejście oparte na należytej staranności, identyfikacji i zabezpieczaniu się przed ryzykiem:

Przykład mapowania ryzyka społecznego



Znaczenie schematu: usługi o najwyższym ryzyku i strategicznym znaczeniu dla powodzenia projektu powinny być traktowane priorytetowo w krótkim okresie czasu. Zabezpieczanie się przed różnymi ryzykami wymaga planu działania obejmującego środki wykraczające poza podstawowe zasady zapobiegania stosowane przez sekcje w przypadku linii biznesowych o najwyższym ryzyku

- > Mapowanie ryzyka społecznego w relacjach z podwykonawcami ma na celu określenie najważniejszych usług w zależności od rodzaju działalności spółek zależnych i obszaru ich działania. Poniższy schemat został przedstawiony w celach poglądowych;
- > Opracowanie planu działania, po krytycznym przeglądzie istniejących procedur.

Opracowano plan działania, w którym można wyodrębnić następujące elementy odpowiedzialnej polityki zlecania usług firmom zewnętrznym:

- > okresowa weryfikacja administracyjna, ocena, konsolidacja i rozpowszechnianie informacji;
- > przewiduje się różne stopnie kontroli administracyjnej, zarówno na etapie konsultacji, jak i na etapie zawierania umowy z podwykonawcą. W przypadku firm zagranicznych, oprócz posiadania dokumentów administracyjnych dotyczących pracowników, przeprowadza się specjalne kontrole, oblicza się stosunek między pozycjami z listy płac a liczbą pracowników, aby upewnić się, że

- podwykonawca, który chce oszczędzić na kosztach, nie oszukuje, wypłacając wynagrodzenia lub płacąc składki na ubezpieczenie społeczne pracowników,
- > administracja robót musi sporządzić dla każdego podwykonawcy kartę informacyjną ważną przez 3 miesiące,
- > w oprogramowaniu do zakupów (Easypics) stworzono bazę danych podwykonawców służącą do publikowania ich oceny według kodu kolorystycznego obrazującego spełnienie szeregu kryteriów, w tym dotyczących ryzyka społecznego (zielony, pomarańczowy, czerwony i czarny – oznaczający zerwane relacje). Baza ta obejmuje dane wszystkich spółek zależnych VCF,
- > w pilotażowej spółce zależnej powyższe dokumenty i baza danych zostały zebrane w tabeli administracyjnej do monitorowania podwykonawców, która jest uzupełniana przez dział finansowy i co dwa miesiące przesyłana do pracowników operacyjnych,
- > uwzględnienie ryzyka społecznego – odpowiada mu do 30% punktów – w celu porównania

- punktacji podwykonawców, z którymi przeprowadzono konsultacje;
- > ocena podwykonawcy w momencie składania końcowego ogólnego sprawozdania finansowego, w szczególności w wymiarze społecznym, w celu włączenia go do bazy danych podwykonawców w każdej spółce zależnej VCF;
 - > ustanowienie standardów: zakaz zlecania podwykonawstwa powyżej poziomu 2, zero tolerancji dla nadużyć społecznych, sporządzenie wykazu krytycznych braków zgodności. Działania skierowane do klientów służące wyjaśnieniu ryzyka cenowego, próby radzenia sobie z organizacjami zawodowymi;
 - > wzrost kompetencji organizacji:
 - > „tworzone są zasoby, ale niekoniecznie miejsca pracy”: w dziale zakupów delegowanej dyrekcji wyznacza się korespondenta ds. zlecania usług firmom zewnętrznym,
 - > uczestnictwo działu zakupów w spotkaniach z podwykonawcami w celu uruchomienia prac,
 - > szkolenia z zakresu ryzyka dla zespołów i menedżerów,,
 - > kontrole i audyty społeczne dotyczące usług wysokiego ryzyka zostały przeprowadzone na wybranych budowach w regionie Île-de-France przez niezależną firmę audytorską w oparciu o zasady i regulaminy VCF, z monitorowaniem ze strony działu CSR: wstępna seria audytów w 2019 r. na sześciu dużych budowach w regionie Île-de-France, z których wszystkie zostaną ponownie skontrolowane w 2020 r., w celu monitorowania planów działania i rozszerzenia bazy skontrolowanych podwykonawców. Przeprowadzono wywiady z pracownikami podwykonawców oraz kontrole dokumentów (dotyczących pracowników oddelegowanych do pracy, umów, list płac, kart ewidencji czasu pracy, przestrzegania układów zbiorowych pracy itp.)
 - > opracowywany jest moduł do szkolenia zespołu audytorów wewnętrznych;
 - > Refleksja strategiczna:

NIEKTÓRE WNIOSKI

Metoda Vinci polegała na zajęciu się kwestią ryzyka społecznego w podwykonawstwie poprzez podejście operacyjne, dostosowane do sposobu działania organizacji. Zamiast podchodzić do tej kwestii wyłącznie z prawnego punktu widzenia, w prace nad mapowaniem zaangażowano wszystkie poziomy organizacji i funkcje, co pozwoliło na ustalenie priorytetów dla linii zakupów, w ramach których trzeba będzie wzmocnić podjęte środki, jak również wdrożyć plany działania.

Pożądane jest ograniczenie stosowania podwykonawstwa do poziomu 1, z uwagi na trudności w kontrolowaniu ryzyka społecznego poza tym poziomem. Inny wniosek wynikający, na przykład z audytów społecznych, wskazuje na potrzebę większej widoczności agencji pracy tymczasowej zatrudnianych przez podwykonawców.

Niezbędne jest zaangażowanie kierownika budowy lub projektu, któremu potrzebne są szkolenia i narzędzia pomocne w codziennej pracy, co oznacza, że kwestie związane z ryzykiem społecznym muszą zostać włączone do procedur postępowania z dostawcami.

Rola przedstawicieli pracowników jest kluczowa, ponieważ mogą oni informować kierownictwo jednostki gospodarczej o przypadkach nieprzestrzegania przepisów oraz odstępstw od zasad i procedur.

Presja na ceny nie powinna być zbyt duża. Niezbędne jest zaangażowanie klientów i uświadomienie im zagrożeń społecznych związanych z rażąco niskimi cenami.

Ogólnie rzecz biorąc, głównym wyzwaniem jest zaangażowanie konkurentów i organizacji zawodowych w sektorze budownictwa w zwalczanie zagrożeń społecznych.

Kluczowe znaczenie ma badanie kosztów wynagrodzeń w firmach podwykonawczych.

Znajomość pewnych procesów i planów działania umożliwia członkom ERZ poznanie odpowiednich wskaźników, o których stosowanie należy wnioskować i śledzić ich zmianę:

- > oceny podwykonawców są scentralizowane w oprogramowaniu do zakupów dla Vinci Construction France (sekcja biznesowa firmy Vinci Construction);
- > jednostka stara się zaangażować podwykonawców, proponując im plany postępu w zakresie odpowiedzialności społecznej w zamian za wgląd w zlecenia pracy w perspektywie długoterminowej.

- > celem jest ponowne świadczenie niektórych usług wewnątrz bezpośrednio przez firmę lub poprzez tworzenie wspólnych przedsięwzięć. Ma to miejsce w przypadku usług zakwaterowania i zapewnienia bezpieczeństwa,
- > stworzenie bazy wiarygodnych podwykonawców, aby zachęcić ich do czynienia postępów w zakresie zachowań odpowiedzialnych społecznie, wpływając na dominujących, którzy jeszcze tacy nie są,
- > plan postępu, aby pomóc podwykonawcom osiągnąć wymagany poziom.

Z punktu widzenia członków ERZ jest to wartościowe podejście, ponieważ dzięki zapoznaniu się z sukcesami i przeszkodami w tym procesie umożliwia opracowanie żądań i planu działania. Do tej pory przedstawiciele pracowników byli uznawani głównie za strażników, których rola polegała na zgłaszaniu drobnych niezgodności z przepisami w miejscu pracy.

#1.3 ROZWIĄZANIA SYTUACJI W KATARZE

Vinci został oskarżony przez organizację pozarządową o poważne naruszenia praw człowieka w związku z rzekomymi praktykami stosowanymi przez jego spółkę zależną (49% udziałów) w Katarze – Qatari Diar Vinci Construction (QDVC). Odpowiedź grupy obejmowała niezależny audyt przeprowadzony przez stronę trzecią, zawarcie międzynarodowej umowy ramowej z Międzynarodową Organizacją Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (BWl) oraz współpracę z MOP w celu zwiększenia odpowiedzialności w zakresie praktyk rekrutacyjnych w Bangladeszu.

W 2015 r. firma Vinci po raz pierwszy zleciła ocenę wpływu swojej działalności na prawa człowieka w Katarze, która została przeprowadzona przez niezależną stronę trzecią – Business for Social Responsibility (BSR).

Na mocy umowy ramowej między Vinci, jej spółką zależną QDVC i BWl podpisanej w listopadzie 2017 r. wdrożono system monitorowania, raportowania, kontroli, inspekcji i audytu pod nadzorem grupy referencyjnej złożonej z przedstawicieli trzech stron – sygnatariuszy umowy. Umowa obejmuje prawa człowieka w miejscu pracy, zakwaterowanie, sprawiedliwe warunki zatrudnienia i prawa pracowników, a także zawiera mechanizm składania skarg w przypadku nieprzestrzegania warunków umowy. Dotyczy ona pracowników QDVC i uwzględnia zasady należytej staranności promowane przez grupę kapitałową w stosunku do podwykonawców. Jeżeli chodzi o podwykonawców, zgodnie z sprawozdaniem rocznym za 2019 r., QDVC przeprowadziła 527 audytów warunków pracy i zakwaterowania u swoich podwykonawców w latach 2018-2019. Sporządzono wspólny [raport końcowy](#) sygnatariuszy umowy, po zakończeniu łącznego audytu stron w styczniu 2019 r. (i w obecności przedstawicieli związków zawodowych grupy), który jest dostępny online.

W 2014 r. powołano organ przedstawicielski pracowników, Komitet ds. Dobrobytu Społecznego Pracowników, w którym w 2016 r. przeprowadzono wybory inauguracyjne, a w latach 2019 i 2021 r. kolejne wybory. Ponadto niezależny mechanizm rozpatrywania skarg pozwala pracownikom QDVC lub podwykonawców na zgłaszanie skarg do BWl, która z kolei kieruje je do QDVC lub Vinci w celu ułatwienia ich załatwienia.

W 2015 r. wprowadzono bardziej rygorystyczne procedury zawierania umów. Znaczna część pracowników migrujących w Katarze musiała samodzielnie uiszczać opłaty rekrutacyjne na rzecz pośredników, pomimo rygorystycznej polityki QDVC dotyczącej braku opłat za rekrutację. Aby spłacić dług zaciągnięty przy tej okazji, niektórzy pracownicy migrujący mogli być faktycznie zadłużeni przez wiele miesięcy. QDVC podjęła współpracę z lokalnymi agencjami rekrutacyjnymi w celu przeanalizowania kosztów i marż, tak aby grupa mogła zagwarantować, że płaci swoim stałym partnerom cenę, która pokrywa wszystkie koszty, w tym marżę i koszty nie-

przewidywanych zdarzeń (np. odstąpienia od umowy). [Badanie Stern Center for Business and Human Rights](#) (Uniwersytet w Nowym Jorku) podaje konkretne liczby: przy kosztach w wysokości od 440 do 494 dolarów za jednego zatrudnionego, QDVC płaci swoim partnerom 687 dolarów. Ponadto grupa wysłała swoich pracowników w celu sprawdzenia przestrzegania procedur przez te agencje i aby bezpośrednio kontaktowali się z kandydatami, co nie wiązało się dla nich z żadnymi kosztami.

Aby pójść dalej w kwestii rekrutacji, zwłaszcza w ramach zlecenia usług firmom zewnętrznym, w 2018 r. utworzono partnerstwo publiczno-prywatne z biurem projektowym MOP w Katarze, którego celem jest utworzenie i prowadzenie korytarza migracyjnego między Katarzem a Bangladeszem, bez opłat rekrutacyjnych dla pracowników agencji tymczasowych QDVC. Działania prowadzone w ramach partnerstwa opierają się na wstępnym audycie, programie budowania potencjału dla agencji rekrutacyjnych oraz badaniu wpływu, którego wyniki wskazują na pozytywny wpływ QDVC i MOP na praktyki agencji uczestniczących w projekcie: liczba pracowników zmuszanych do uiszczenia opłaty rekrutacyjnej z 55% przed rozpoczęciem projektu pilotażowego zmniejszyła się do 7% po jego podjęciu. Ponadto wypłacane kwoty zostały znacznie zmniejszone ze średnio ponad 3 400 USD na pracownika do 266 USD po wdrożeniu środków w ramach pilotażu.

#1.4 DIALOG SPOŁECZNY NA TEMAT RYZYKA SPOŁECZNEGO W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

ERZ – kanał rozpowszechniania polityki odpowiedzialnych zakupów i odpowiedzialnego zlecania usług firmom zewnętrznym

Plan kontroli i etapy wdrażania procedur odpowiedzialnego zlecenia usług firmom zewnętrznym były regularnie przedstawiane ERZ.

Metoda mapowania ryzyka, zwłaszcza według krajów, oraz mechanizm ostrzegania i powiadamiania zostały przedstawione ERZ przed ich wdrożeniem.

ERZ może następnie rozpowszechniać te informacje w jak najszerszym zakresie w spółkach zależnych.

ERZ może się skutecznie angażować, jeżeli zostanie przeszkolona w zakresie obowiązku kontroli

Członkowie ERZ mogli łatwiej zapoznać się z planem kontroli dzięki zorganizowanej w 2020 r. sesji szkoleniowej poświęconej zastosowanej w nim metodzie i jego treści. Szkolenie umożliwiło członkom ERZ dokonanie wspólnej analizy, w wyniku której wskazano m.in. następujące elementy:

- > plan kontroli był dostępny tylko w językach angielskim i francuskim i zamieszczony w sprawozdaniu rocznym grupy przedsiębiorstw liczącym prawie 400 stron;
- > ERZ wskazuje na słabość narzędzi grupy polegającą na tym, że nie posiada ona scentralizowanej bazy danych ocen dostawców i podwykonawców, co utrudnia wymianę informacji między jednostkami gospodarczymi;
- > mechanizm ostrzegania w zakresie zasad etycznych, platforma Vinci Integrity, jest wykorzystywany w niewielkim stopniu. Dobrze bytoby zrozumieć, dlaczego tak się dzieje;
- > jeżeli chodzi o bezpieczeństwo i higienę pracy, inicjatywa Vinci Construction France polegająca na wprowadzeniu dokumentu o nazwie PASI („paszport” szkolenia w zakresie BHP dla pracowników tymczasowych) jest przedmiotem zainteresowania członków ERZ. Zauważają oni jednak, że dokument ten nie jest stosowany we wszystkich spółkach zależnych Vinci Construction ani w innych działach Vinci (Energie, Eurovia, Koncesje);
- > ERZ nie jest zaznajomiona z procedurą zrównoważonego zawierania umów i powinna zostać przeszkolona, w jaki sposób kwestie dotyczące prawa człowieka, podstawowych wol-

ności i praw społecznych są włączane do standardowych klauzul, kryteriów itp.

Niektóre z tych uwag zostały szybko uwzględnione, ponieważ plan kontroli został przetłumaczony na 10 języków i udostępniony bezpłatnie na stronie internetowej grupy kapitałowej.

Źródła

> Wywiady

- > Sarah Tesei, Dyrektor ds. Społecznej Odpowiedzialności Biznesu w Dziale Zasobów Ludzkich firmy Vinci
- > Ali Tolu i Frantzy Somenzi, delegaci związkowi i przedstawiciele pracowników spółek zależnych sektora robót publicznych w regionie Ile-de-France
- > Frédéric Bernadet i Karim Rabhani, Dyrektor Operacyjny i Zastępca Dyrektora FVC TP IDF
- > Jean-Baptiste Andrieu, Zastępca Dyrektora BSR
- > Elementy zestawu narzędzi opracowanego przez dział społecznej odpowiedzialności biznesu firmy Vinci dla jej spółek zależnych
- > Plany kontroli na lata 2019 i 2020: <https://www.vinci.com/vinci.nsf/fr/item/plan-vigilance.htm>
- > Manifest: <https://www.vinci.com/vinci.nsf/fr/manifeste/pages/index.htm> ;
- > Karta etyczna: <https://www.vinci.com/vinci.nsf/fr/item/ethique-et-vigilance-documentation.htm> ;
- > Karta stosunków z podwykonawcami: <https://www.vinci.com/publi/manifeste/cst-fr.pdf> ;
- > Przewodnik praw człowieka Vinci: https://www.vinci.com/publi/manifeste/vinci-guide_on_human_rights-fr.pdf ;
- > sprawozdania roczne: <https://www.vinci.com/vinci.nsf/fr/finances-documentation-rapports-annuels/pages/index.htm> ;
- > wspólna deklaracja dotycząca podstawowych i niezbędnych działań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy: <https://www.vinci.com/publi/manifeste/sst-2017-06-fr.pdf>

#2 LAFARGEHOLCIM

STRESZCZENIE

Na uwagę zasługują inicjatywy grupy kapitałowej w zakresie zarządzania odpowiedzialnymi zakupami i należytą starannością polegające na uwzględnieniu praw człowieka, praw społecznych i pracowniczych oraz wymiaru środowiskowego w procesie zakupów, mapowaniu ryzyka według rodzaju usługi, prowadzeniu planów działania oraz audytów na miejscu robót, wprowadzeniu specjalnej metody zarządzania wraz z utworzeniem stanowiska dyrektora ds. zrównoważonego rozwoju (CSO – Chief Sustainability Officer). Powyższa polityka prowadzona jest w oparciu o narzędzia informatyczne (platformy zakupowe, aktualne bazy danych w podziale na kraje obejmujące dostawców i podwykonawców ocenianych pod kątem zgodności z kodeksem postępowania wydanym przez grupę). Scentralizowana infrastruktura informatyczna umożliwia sporządzanie sprawozdań dotyczących pracowników w całym łańcuchu wartości (wypadkowość i ryzyko środowiskowe, ale także potencjalnie prawa społeczne itp.)

Dynamiczna polityka grupy tworzy ramy do działania dla europejskiej rady zakładowej [„ERZ”], która dzięki temu może skutecznie działać. ERZ ma możliwość korzystania z określonych narzędzi, niektóre z nich mogłyby być aktywowane. Wyzwaniem dla ERZ jest przyczynianie się do zapobiegania ryzykom społecznym w łańcuchu wartości, z korzyścią dla przedsiębiorstwa i jego pracowników. Na razie nie obowiązuje już międzynarodowa umowa ramowa Lafarge, we Francji nie został wprowadzony obowiązek kontroli (z możliwością konsultowania się w sprawie mechanizmu ostrzegania i raportowania), a dane dotyczące monitorowania planów działania i ich skuteczności nie są publikowane w raportach grupy.

Wkład ERZ w zapobieganie ryzyku wśród dostawców i podwykonawców może być znaczący, jak pokazuje działanie zainicjowane w zakresie bezpieczeństwa podwykonawców na poziomie europejskim w firmie Lafarge, o którym mowa w niniejszym studium przypadku.

NAJWAŻNIEJSZE WSKAŹNIKI GRUPY LAFARGE HOLCIM (dane za 2019 r.)

72 tys. pracowników w ponad 80 krajach na całym świecie

4 linie produktowe (cement, kruszywa, masa betonowa prefabrykowana oraz produkty i rozwiązania) z 264 cementowniami lub młynami do mielenia cementu, 649 kamieniołomami kruszyw i 1 402 betoniarniami dla 3 najważniejszych linii przedsiębiorstwa.

Obroty w wysokości 27 mld franków szwajcarskich [„CHF”]: od 6 do 8 mld CHF w Europie, Azji i Ameryce Północnej oraz od 2 do 3 mld CHF w Afryce i Ameryce Łacińskiej.

Siedziba główna firmy mieści się w Szwajcarii (Zug).

Łańcuch wartości: zakupy (towary i usługi) o wartości 18 mld CHF stanowiące 2/3 obrotów grupy, 110 tys. zidentyfikowanych dostawców towarów i usług. Firmy lokalne lub krajowe stanowią 90% dostawców grupy. W raporcie Lafarge z 2014 r. dotyczącym społecznej odpowiedzialności biznesu [„CSR”] liczbę pracowników podwykonawców oszacowano na 35% ogółu zatrudnionych i pracowali oni głównie przy produkcji, utrzymaniu ruchu, sprzątaniu i transporcie (w mniejszym stopniu w ochronie i kontroli, informatyce i księgowości).

NIEKTÓRE KONTROWERSJE

Oskarżenie o finansowanie organizacji terrorystycznych w Syrii jest prawdopodobnie jednym z najpoważniejszych problemów, z jakimi boryka się grupa (2013 r.) Pojawiają się również inne oskarżenia, zwłaszcza dotyczące środowiska (zanieczyszczenie Sekwany w 2020 r.). Ruch społeczny w Indiach, który powstał w związku ze skargą na niesprawiedliwe traktowanie pracowników tymczasowych i podwykonawców, był przez kilka lat nieaktywny, został rozwiązany w 2016 r. po skierowaniu sprawy do szwajcarskiego Krajowego Punktu Kontaktowego („KPK”) Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju [„OECD”] i interwencji globalnych federacji związkowych. Ogólnie rzecz biorąc, grupa podlega kontroli ze strony zewnętrznych interesariuszy, takich jak organizacje pozarządowe (zob. raport Holcim przygotowany przez Greenpeace Szwajcaria, w którym wskazano 122 problematyczne przypadki w 34 krajach; październik 2020 r.).

#2.1 WPROWADZENIE: PRZEDSTAWIENIE GRUPY KAPITAŁOWEJ I KONTROWERSJI WOKÓŁ NIEJ

Od czasu fuzji francuskich cementowni Lafarge i szwajcarskiego Holcim w 2015 r., LafargeHolcim musi stawić czoło kilku kontrowersjom. Nie wszystkie z nich były związane z ryzykiem społecznym i naruszeniami prawa pracy, ale wydarzenia te pośrednio wpłynęły na politykę zakupową grupy i powinny być przyczynić się do lepszego uwzględnienia ryzyka i odpowiedzialności grupy w jej łańcuchu wartości.

Cel tego studium przypadku jest dwójaki:

- > przedstawianie polityki grupy oraz propozycji działań i żądań;
- > pokazanie, w jaki sposób inicjatywy ERZ przyczyniły się w przeszłości do poprawy warunków pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy podwykonawców.

Główne wyzwanie dla ERZ można podsumować następująco: w świetle kontrowersji dotyczących grupy trzeba odpowiedzieć na pytanie – w jaki sposób ERZ może kontrolować ryzyko w odwróconym łańcuchu wartości, aby pomóc w zapobieganiu tym sporom, z korzyścią dla pracowników, dostawców i podwykonawców, środowiska i przedsiębiorstwa?

#2.2 POLITYKA GRUPY W ZAKRESIE ZARZĄDZANIA RYZYKIEM SPOŁECZNYM, ŚRODOWISKOWYM ORAZ BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

Zasady polityki zakupowej grupy

Relacje grupy kapitałowej z jej dostawcami opierają się na zasadach inicjatywy ONZ Global Compact oraz zaleceniach OECD dotyczących należytej staranności

ci w zakresie odpowiedzialnego prowadzenia biznesu. Zasady, których należy przestrzegać w procesie dokonywania zakupów przez grupę i jej dostawców, określa Kodeks postępowania biznesowego dostawców.

DWA ZOBOWIĄZANIA, KTÓRYCH MUSZĄ PRZESTRZEGAĆ DOSTAWCY

Wśród zobowiązań wymienionych w kodeksie postępowania, których dostawcy muszą przestrzegać, są dwa następującej treści:

- > **Bezpieczeństwo i higiena pracy:** „Dostawcy, u których stwierdzono umiarkowane lub wysokie ryzyko związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, muszą podjąć niezbędne kroki i przedstawić dowody swoich stałych postępów w zakresie wdrażania uznanego systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. W zakładach LafargeHolcim dostawcy muszą przestrzegać wszystkich obowiązujących zasad i wytycznych LafargeHolcim”
- > **Wolność zrzeszania się i niestosowanie środków represji:** „Przedstawiciele pracowników nie mogą być dyskryminowani ani zwolnieni z pracy za korzystanie z przysługujących im praw pracowniczych, zgłaszanie skarg, uczestniczenie w działalności związkowej lub informowanie o działaniach, które mogą być niezgodne z prawem”
W angielskiej wersji dokumentu wyszczególniono warunki pracy (maksymalny czas pracy i okresy odpoczynku), wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych pracy:
 - „Dostawca przestrzega norm czasu pracy zgodnie z uznanymi międzynarodowymi standardami minimalnymi wynoszącymi 48 stałych godzin pracy w tygodniu, przerwy wynoszące co najmniej 24 godziny co siedem dni i maksymalnie 12 dobrowolnych godzin nadgodzin w tygodniu”
 - „Wolność zrzeszania się i rokowań zbiorowych pracy w sytuacjach, w których są one ograniczone przez prawo lokalne, będzie nadal gwarantowana dzięki działaniu innych mechanizmów opisanych przez Międzynarodową Organizację Pracy [„MOP”] (np. rady zakładowe)”.

Zarządzanie

Polityka grupy jest określana przez komitet wykonawczy, a w szczególności przez dyrektora ds. zrównoważonego rozwoju od 2019 r. (Magali Anderson, od początku 2021 r.).

Funkcja „zakupów” jest kluczowa dla poszanowania praw społecznych w łańcuchu wartości. Funkcja

ta zarządza narzędziami, które centralizują relacje z dostawcami, ich wybór i ocenę. W każdym kraju funkcja ta zapewnia uwzględnienie zobowiązań społecznych i środowiskowych w zakupach towarów i zlecaniu usług firmom zewnętrznym.

Do 2022 r. będzie prowadzony program oceny dostawców

Ryzyko nieprzestrzegania praw społecznych jest wyższe w przypadku niektórych świadczeń. Są one klasyfikowane w tabeli ryzyka CSR dotyczącej odpowiedzialnych zakupów według trzech obszarów: prawa człowieka i pracownicze, bezpieczeństwo i higiena pracy oraz środowisko.

Oceny te są przedmiotem corocznych przeglądów na poziomie globalnym i krajowym

Celem grupy jest, aby do 2022 r. wszyscy dostawcy zidentyfikowani jako potencjalnie „wysokiego ryzyka w zakresie CSR” zostali poddani ocenie „przez stronę trzecią”.

W skali globalnej dostawcy „wysokiego ryzyka w zakresie CSR” stanowią 59% wszystkich zakupów: 39% w przypadku podwykonawców i 20% w przypadku dostawców materiałów, energii, sprzętu i opakowań (którzy są średnio większymi podmiotami niż podwykonawcy).

RYZIKO W ZAKRESIE CSR DLA USŁUG ZAKUPIONYCH W HISZPANII

Na przykład w dokumencie dostarczonym przez hiszpański dział zakupów, usługi konserwacji, inżynierii i zarządzania obiektami wiąże się z wysokim ryzykiem nieprzestrzegania praw człowieka, przepisów prawa pracy oraz przepisów BHP. Zakup benzyny, paliwa, oleju napędowego i smarów przedstawia taki sam poziom ryzyka, zgodnie z tymi kryteriami.

The following "Category SD risks Matrix" illustrates the specific SD risks related to each product and service category (following the Procurement Category Management structure).

Procurement Cluster	Product/ Service category	Human Rights / Labor	Health & Safety	Environment	Greatest Risk
Energy	Electricity	L	L	H	H
	Gas	H	H	H	H
	Fuels	H	H	H	H
Equipment and Consumables	Mechanical Equipment	M/H	L	M	M/H
	Thermal Equipment	M/H	L	M	M/H
	Electrical Equipment	M/H	L	M	M/H
M/H depends on the risk of country of origin of the product or service					
Packaging & Diesel	Packaging	L	L	H	H
Raw material	Diesel & Lubricants	H	H	H	H
	Chemicals	M	H	H	H
	Cementitious Materials	M	H	H	H
Mining	Bulk Goods	M	H	H	H
	Mining Equipment	M/H	L	M	M/H
	Mining Consumables	L	H	H	H
Production Services	Mining Subcontracting	H	H	M	H
	Maintenance Services	H	H	L	H
Logistics Services	Engineering Services	H	H	L	H
	Logistics	M	H	H	H
Corporate Services	Trucks (On-Road)	M/H	L	M	M/H
	Travel and Events	L	L	L	L
	Finance & Insurance Services	L	L	L	L
General Services	Company Cars	L	L	M	M
	IT	L	L	L	L
	Consulting	L	L	L	L
	Personnel Management	H	H	L	H
Facility Services	Marketing	L	L	L	L
	Facility Management	H	H	L	H
Cement & Clinker (purchased)	Cement & Clinker	M	H	H	H

Key: H=High, M=Medium, L=Low

Category SD risks Matrix

2019

VS 2018

SUPPLIER PRIORITIZATION		
Number of active suppliers	2'585	-6%
High ESG impact suppliers	35 %	36%
Spend covered by high ESG impact suppliers	83 %	10%

SUPPLIER QUALIFICATION		
Number of suppliers to be qualified by 2022	913	26 %
Number of qualified suppliers	439	146 %
Gap to target	474	-14 %
Additional suppliers to qualify yearly to reach 2022 target	158	

W Hiszpanii podmioty te stanowią 35% całkowitej liczby dostawców, ale 83% kwoty zakupów. Z 913 ocenianych dostawców 439 zostało „zakwalifikowanych” do końca 2019 r. (prawie połowa).

We Francji, zgodnie z raportem zrównoważonego rozwoju LH Ciments France za 2019 r., „w lipcu 2019 r. we Francji przeprowadzono pierwszy etap wstępnej kwalifikacji 135 dostawców (stanowiących 1/3 wszystkich zakupów). Dostawcy ci musieli odpowiedzieć na kwestionariusz Avetta, który składał się z ponad 50 pytań obejmujących szeroki zakres tematów: prawa człowieka, warunki pracy, środowisko i działania antykorupcyjne. W ten sposób 20 dostawców zostało uznanych za spełniających wymagania, a około 30 jest w fazie doskonalenia.

Należy zauważyć, że ocena przez stronę trzecią dokonywana jest na podstawie samooceny i zebranych dokumentów administracyjnych (fact-findings) za pośrednictwem platformy internetowej - Avetta we Francji, Metacontratas w Hiszpanii (zob. poniżej).

Przewidziane są plany działania, jednak nie zostały opublikowane

Przewidziano działania, w szczególności mające na celu pomoc niektórym dostawcom w poczynieniu „postępów”.

Na przykład kierownik ds. zakupów w Hiszpanii spotyka się co kwartał w Levante (Wspólnota Walencja) z przewoźnikami, aby poprawić standardy bezpieczeństwa i higieny pracy. Podobnie we Francji, w przypadku około trzydziestu

dostawców znajdujących się w fazie poprawy – „LafargeHolcim wspiera swoich dostawców w ich działaniach naprawczych”.

Dla dostawców dostępny jest internetowy przewodnik z zaleceniami obejmującymi Kodeks postępowania biznesowego dostawców.

Nie widzieliśmy prezentacji planów działania ani potwierdzenia ich skuteczności w poprawie zgodności z trzema obszarami CSR spółki dominującej LafargeHolcim.

Dostawcy wszystkich zakładów firmy, ujęci we wspólnej bazie danych, są oceniani i odpowiednio oznaczani kolorem czerwonym lub zielonym

Dostawca może ubiegać się o kontrakt tylko wtedy, gdy zobowiąże się do przestrzegania kodeksu postępowania i przejdzie proces zwany „kwalifikacją wstępną”, podczas którego dokonuje samooceny pod kątem spełniania standardów CSR grupy, a także przedstawia dowody, że przestrzega przepisów prawa pracy dla całej swojej firmy i dla każdego ze swoich pracowników: dokumenty administracyjne, zaświadczenia o szkoleniu, zaświadczenia o regulowaniu składek na ubezpieczenie społeczne itp. W Hiszpanii aplikacja internetowa Metacontratas pozwala dostawcy na załadowanie tych danych. Aplikacja ta stanowi również scentralizowaną bazę danych wszystkich dostawców LafargeHolcim.

Upoważnione osoby w grupie, czyli kierownicy ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, kierownicy ope-

Subcontractor

**Expired Documents
NON AUTHORIZED
WORKER in LH (red)**

**AUTHORIZED WORKER
in LH (green)**

(*) Data Protection Black Box

ID	Nombre	Apellido	Puesto Trabajo	Reservas de Vigencia	Rec. %	Ok %	Feed. Val. %	Exp. %	Estado Empresa	Estado Empleado
127	MIGUEL ANGEL	(*)	SERVICIO DE LIMPIEZA/MANTENIMIENTO	18	11	9	7	OK	Doc. Expired	Doc. Expired
128	DIEGO	(*)	SERVICIO DE LIMPIEZA/MANTENIMIENTO	45	24	24	9	9	OK	OK
129	MIGUEL ANGEL	(*)	SERVICIO DE LIMPIEZA/MANTENIMIENTO	39	29	9	2	OK	Doc. Expired	Doc. Expired
130	ABEL	(*)	SERVICIO DE LIMPIEZA/MANTENIMIENTO	45	29	29	9	9	OK	OK
131	MARQUEL	(*)	SERVICIO DE LIMPIEZA/MANTENIMIENTO	45	25	25	9	9	OK	OK
132	JOSÉ LUIS	(*)	SERVICIO DE LIMPIEZA/MANTENIMIENTO	43	15	15	9	9	OK	OK
133	DIEGO FERNANDO	(*)	SERVICIO DE LIMPIEZA/MANTENIMIENTO	45	27	27	9	9	OK	OK
134	CARLOS	(*)	SERVICIO DE LIMPIEZA/MANTENIMIENTO	45	27	27	9	9	OK	OK
135	JUAN LUIS	(*)	SERVICIO DE LIMPIEZA/MANTENIMIENTO	45	27	27	9	9	OK	OK
136	JOSÉ	(*)	SERVICIO DE LIMPIEZA/MANTENIMIENTO	45	21	21	9	9	OK	OK

racji przemysłowych, pracownicy centrali itp., mogą sprawdzić za pomocą prostego kodu kolorystycznego (zielony lub czerwony), czy dostawcy i pracownicy dostawców są zaakceptowani lub nie i czy są upoważnieni do pracy z LafargeHolcim Hiszpania. Jeżeli dostawca lub jeden z jego pracowników widnieje w bazie danych na czerwono, nie uzyskuje on dostępu do stron LafargeHolcim.

Po nawiązaniu stosunków handlowych z dostawcą podejmowane są dalsze działania: audyty na miejscu przeprowadzane przez kierowników ds. bezpieczeństwa i higieny pracy; kwartalne spotkania nabywców i przewoźników w celu poprawy warunków bezpieczeństwa na miejscu itd.

Dostawcy są poddawani corocznej ocenie wyników przez swoich zleceniodawców (kierowników operacji przemysłowych), przy udziale zespołów działu CSR.

Inna kategoria audytów na miejscu wydaje się być zarezerwowana dla przypadków podejrzenia naruszenia kodeksu postępowania podczas procesu samooceny i zbierania informacji, głównie szczególności w odniesieniu do surowców wydobywczych i niektórych firm wysokiego ryzyka, wymienionych w załączniku (*Annex 7 of the Supplier Sustainability Management Standard*), do którego nie mieliśmy dostępu.

#2.3 KILKA UWAG NA TEMAT POLITYKI GRUPY

Raporty zgłaszające wątpliwości co do dotrzymywania standardu odpowiedzialności

Do niedawna grupa prowadziła dość restrykcyjną politykę informacyjną.

Od czasu fuzji, w przeciwieństwie do tego, co robił Lafarge, nie są już publikowane dane dotyczące kwoty odpowiadającej zleceniu usług zewnętrznym firmom ani odpowiadającej jej liczbie pracowników.

Zasady i procesy odpowiedzialnych zakupów są prezentowane na stronach internetowych grupy. Niemniej jednak, przynajmniej w niektórych krajach, grupa ogranicza się do wypełniania wyłącznie

MINIMALNY ZAKRES INFORMACJI NIEFINANSOWYCH

LafargeHolcim we Francji wywiązuje się ze swoich zobowiązań publikowania wskaźników niefinansowych w minimalnym zakresie. Spośród trzech działów we Francji tylko LafargeHolcim Ciments, będący spółką akcyjną, publikuje oświadczenie o wynikach pozafinansowych, wypełniając zobowiązania prawne (artykuł L. 225-102-1 francuskiego kodeksu handlowego); LH Granulat i LH Bétons nie publikują żadnego oświadczenia, ponieważ jako uproszczone spółki akcyjne (SAS) nie są do tego zobowiązane.

ustawowych zobowiązań dotyczących publikowania danych o swoich działaniach w zakresie „należytej staranności”. Nie stosuje w pełni zasady odpowiedzialności (accountability), przewidzianej w doktrynie CSR, która zachęca firmy do pokazywania swoich działań i podawania wskaźników.

Ostatnie zmiany: rozszerzenie zakresu informacji i wzmocnienie zarządzania CSR

Po raz pierwszy w 2020 r. za 2019 r. opublikowano „zintegrowane sprawozdanie roczne”, które wykracza poza dane finansowe i obejmuje więcej analizy ryzyka związanego z działalnością i strategią grupy. Sprawozdanie to zawiera np. część dotycząca „niefinansowych kluczowych wskaźników efektywności”, które są publikowane w oddzielnym „niefinansowym raporcie z działalności”. Tak jest w przypadku wskaźnika odsetka dostawców „wysokiego ryzyka w zakresie CSR”, którzy zostali poddani ocenie. Część wskaźników dotyczących wypadkowości wśród pracowników grupy i jej podwykonawców publikowana jest w zintegrowanym sprawozdaniu, pozostałe w raporcie z wynikami pozafinansowymi.

Podobnie utworzenie stanowiska dyrektora ds. zrównoważonego rozwoju podlegającego komitetowi wykonawczemu, który koordynuje politykę CSR grupy kapitałowej, jest przedstawiane jako sposób pomocy grupie w osiągnięciu pozycji lidera w zakresie zrównoważonego rozwoju, to znaczy dekarbonizacji, gospodarki o obiegu zamkniętym, standardów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz CSR. „Zaangażowanie w zrównoważony rozwój zaczyna się od CO₂” (Raport dotyczący wyników w zakresie zrównoważonego rozwoju 2019 r.) Zagrożenia dla bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników podlegają ujednoliconym procedurom (Standardy systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy).

Grupa nie stosuje ustawy o obowiązku zachowania kontroli we Francji

Lafarge SA posiada francuskie spółki zależne zatrudniające mniej niż 5 tys. pracowników (niemniej kilka tysięcy), a także spółki zagraniczne w Stanach Zjednoczonych, Singapurze, Egipcie, Algierii itd. Długoterminowe aktywa netto francuskiego Lafarge SA przekroczyły na koniec 2019 r. 16 mld euro. Lafarge SA będzie prawdopodobnie podlegać obowiązkom wynikającym z ustawy o obowiązku kontroli z 2017 r.

Warto jednak zaznaczyć, że grupa już przeprowadza analizę ryzyka i publikuje dane dotyczące swoich działań, co jest nieodłącznym elementem obowiązku kontroli. Tabela analizy ryzyka dla każdego rodzaju usługi zlecanej firmom zewnętrznym zawiera ocenę potencjalnych naruszeń praw człowieka/prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz środowiska. Są to również trzy obszary wchodzące w zakres francuskiej ustawy o obowiązku kontroli.

Niektóre aspekty obowiązku kontroli nie mają zastosowania i są to: udostępnianie wyczerpujących informacji na temat działań w zakresie należytej staranności, konsultacje z reprezentatywnymi związkami zawodowymi (ogólnie z ERZ) w sprawie mechanizmów ostrzegania i gromadzenia informacji, monitorowanie środków i ocena skuteczności planów działania.

PRZEDSIĘBIORSTWA PODLEGAJĄCE USTAWIE O OBOWIĄZKU ZACHOWANIA NALEŻYTEJ STARANNOŚCI Z 2017 R

Chodzi o „każde przedsiębiorstwo, które na koniec dwóch kolejnych lat obrotowych zatrudnia co najmniej pięć tysięcy pracowników w przedsiębiorstwie i w jego bezpośrednich lub pośrednich spółkach zależnych, których siedziba znajduje się na terytorium Francji, lub co najmniej dziesięć tysięcy pracowników w przedsiębiorstwie i w jego bezpośrednich lub pośrednich spółkach zależnych, których siedziba znajduje się na terytorium Francji lub za granicą”.

Przedsiębiorstwa z siedzibą poza Francją podlegają tym przepisom tylko wtedy i tylko w takim zakresie, w jakim francuska spółka zależna spełnia te kryteria pod względem liczby zatrudnionych w niej pracowników i w jej własnych spółkach zależnych.

#2.4 ERZ I INNE ORGANY PRZEDSTAWICIELSKIE PRACOWNIKÓW I KWESTIE PRAW SPOŁECZNYCH W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

Inicjatywa wspierana przez ERZ mająca na celu poprawę standardów bezpieczeństwa we wszystkich europejskich zakładach grupy Lafarge

Jeżeli chodzi o szkolenia w zakresie bezpieczeństwa dla wszystkich pracowników podwykonawców, procedura grupy kapitałowej została ulepszona po tym, jak ERZ zaproponowała rozszerzenie systemu wprowadzonego w Wielkiej Brytanii na wszystkich podwykonawców w Europie.

„Podejście to powstało w 2005 r. w wyniku dochodzenia przeprowadzonego przez europejską radę zakładową. W tamtym czasie prawo francuskie wymagało, aby firma przyjmująca informowała dyrektora firmy podwykonawczej o zagrożeniach w zakresie bezpieczeństwa, a ten z kolei miał o nich informować swoich pracowników (co rzadko, jeżeli w ogóle, miało miejsce). Następnie ERZ przeprowadziła dochodzenie, które wykazało nieprzestrzeganie przepisów BHP. W następstwie tej inicjatywy ERZ przyjęło praktykę oznaczania przestrzegania zasad bezpieczeństwa przez wszystkich pracowników wewnętrznych i podwykonawców plaketką umieszczaną na kasku na każdy bieżący rok”.



Międzynarodowa umowa ramowa

Grupa ostatecznie odmówiła podpisania międzyna-

rodowej umowy ramowej, mimo że została ona już wynegocjowana i zasadniczo zatwierdzona przez zgromadzenie akcjonariuszy w 2017 r. Międzynarodowa Organizacja Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (BWI) liczyła na podpisanie tej umowy, mając nadzieję na ustanowienie globalnego punktu odniesienia dla dialogu społecznego w branży materiałów budowlanych. Treść umowy obejmowała „główne konwencje MOP, pojęcie neutralności wobec związków zawodowych, zakres stosowania obejmujący wszystkie zakłady przedsiębiorstwa, dostęp do wszystkich zakładów, doroczną konferencję LafargeHolcim (CALH) jako platformę dialogu na poziomie globalnym oraz procedurę rozstrzygania sporów” (strona internetowa IndustriALL <http://www.industriall-union.org/fr/lafargeholcim-derniere-etape-en-vue-dun-accord-cadre-mondial>).

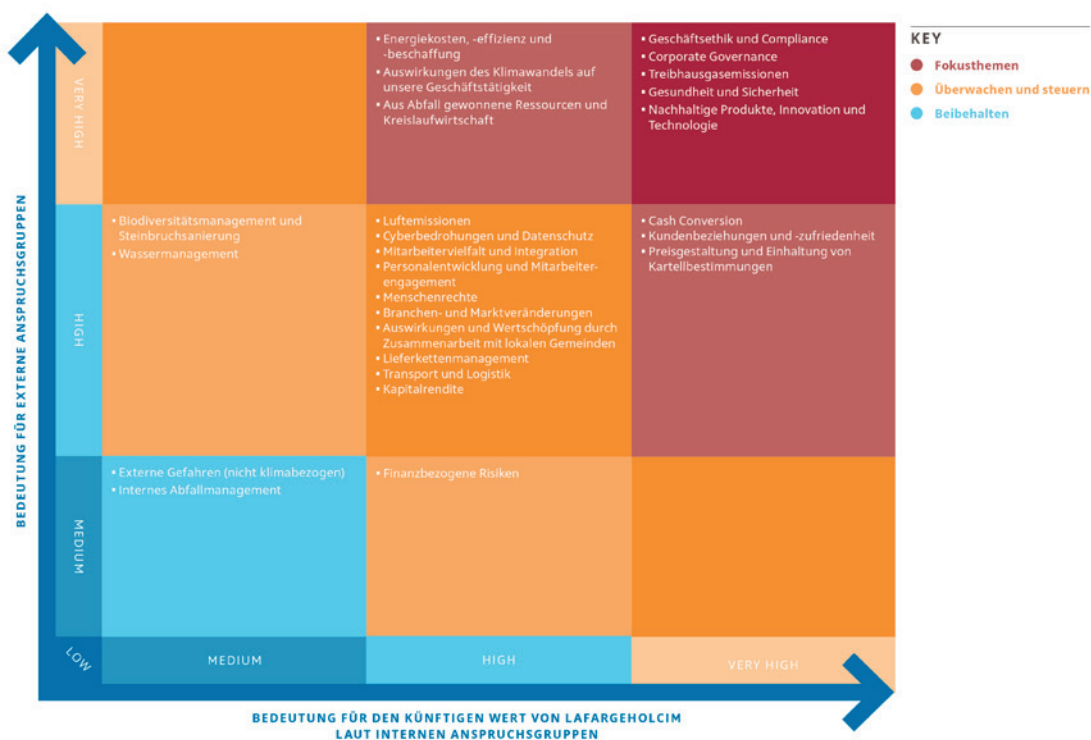
Poprzednia umowa („Globalna umowa w sprawie CSR i stosunków społecznych”), podpisana w 2013 r., przed przez Lafarge, z IndustriALL i BWI zawierała pewne istotne zmiany, w tym dwa następujące postanowienia:

- > Jeżeli chodzi o stosunki z podwykonawcami, przewidywała ona możliwość zawieszenia tych stosunków w przypadku braku poprawy, po uprzednim zawiadomieniu, w zakresie naruszeń odnoszących się do bezpieczeństwa i higieny pracy, podstawowych praw socjalnych pracowników lub środowiska.
- > W skład grupy referencyjnej odpowiedzialnej za nadzór i przegląd umowy wchodzi sekretarz ERZ jako obserwator wraz z członkami grupy z urzędu – sygnatariuszami umowy; przeprowadzany jest roczny przegląd, który jest włączany do sprawozdania grupy.

Wydaje się, że umowa, podpisana na czas nieokreślony nie została zrealizowana po fuzji przedsiębiorstw.

Inne kwestie obejmują przymusową pracę dzieci, dyskryminację w zatrudnieniu, promowanie różnorodności, ochronę pracowników migrujących, wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych pracy,

KONTROLOWANIE I EGZEKOWANIE PRZESTRZEGANIA NORM PRACY I OCHRONY SOCJALNEJ W ŁAŃCUCHACH DOSTAW PRZEDSIĘBIORSTW BUDOWLANYCH



LafargeHolcim Integrierter Geschäftsbericht 2019

płace minimalne, czas pracy, bezpieczeństwo i higienę pracy oraz rozwój umiejętności.

bezpieczeństwa i higieny pracy lub środowiska.

Ranking głównych wyzwań grupy we współpracy z interesariuszami... ale bez ERZ

W oparciu o wnioski panelu wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy grupa uszeregowwała najważniejsze tematy, które będą przedmiotem zainteresowania w ciągu najbliższych 3 do 5 lat. Przedstawiciele pracowników nie uczestniczyli w tym panelu.

Możliwości zwiększenia udziału ERZ w LH

Można rozważyć stworzenie podstawy do wymiany poglądów między kierownictwem a ERZ na temat polityki należytej staranności grupy: dokument podsumowujący przedstawiający ryzyka, podjęte działania i ich ocenę.

Włączenie się w zgłaszanie „początkowych sygnałów” dotyczących naruszania praw człowieka,

Przedstawiciele pracowników i ERZ mogliby też uczestniczyć w analizowaniu głównych wyzwań stojących przed grupą w ciągu najbliższych trzech do pięciu lat.

GŁÓWNE ŹRÓDŁA

- > « [Procurement – principles and processes Integrating sustainability in procurement and contractors management](#) », April 2020
- > « [Integrated Annual Report](#) » 2019
- > « [Code de conduite des affaires destiné aux fournisseurs](#) »
- > « [Health and Safety Management System Standard](#) » (https://www.lafargeholcim.com/sites/lafargeholcim.com/files/atoms/files/lafargeholcim_health_safety_management_system_standard.pdf)
- > Wywiad z osobą odpowiedzialną za zakupy w Hiszpanii
- > Spotkanie robocze z członkami ERZ

#3 ROYAL BAM GROUP NV

Uwaga: Niniejszy projekt studium przypadku został opracowany na podstawie analizy dokumentów firmowych (w tym rocznych sprawozdań finansowych/zintegrowanych sprawozdań firmowych, komunikatów prasowych, prezentacji, informacji ze strony internetowej, ogólnych warunków zakupu, kodeksu postępowania, oświadczeń o polityce firmy, artykułów prasowych) oraz wywiadów z kierownictwem i przedstawicielami Europejskiej Rady Zakładowej (ERZ).

STRESZCZENIE

BAM wykorzystuje różne elementy programu zgodności łańcucha dostaw w celu analizowania, zarządzania i monitorowania ryzyka społecznego, ekonomicznego i środowiskowego, dążąc do zapewnienia, by wszyscy partnerzy w łańcuchu dostaw kierowali się wartościami wyznawanymi przez firmę. Szczególnym wydarzeniem jest niedawna zmiana w zakresie zamówień polegająca na wdrożeniu praktyki zarządzania pod nazwą „One Procurement” („Jedno zamówienie”), w której zamówienia są scentralizowanym zadaniem w ramach BAM, a wszystkie zespoły ds. zamówień podlegają Dyrektorowi ds. Zamówień. Celem jest, aby wszystkie procedury dotyczące zamówień w całym łańcuchu dostaw były przeprowadzane w spójny sposób.

Ocena i wybór dostawców są koordynowane przez zespoły ds. zamówień, które zbierają wszystkie niezbędne informacje w porozumieniu z dostawcami, którzy są oceniani na podstawie pięciu różnych kryteriów (bezpieczeństwo, jakość, koszt całkowity (cena), logistyka oraz technologia i proces). BAM zwraca się o informacje na temat kosztów ponoszonych przez dostawców, starając się wskazać niezwykle niskie wydatki na koszty socjalne, które mogą być związane z kaskadowym outsourcingiem realizowanym przez podwykonawców. Tak więc wszyscy dostawcy są zobowiązani do zapewnienia, że ich podwykonawcy również przestrzegają standardów BAM.

ERZ nie jest bezpośrednio zaangażowana w proces oceny i selekcji, ale kierownictwo BAM informuje ERZ o polityce zamówień. Jej członkowie są informowani o wszystkich elementach z zakresu dochowania należytej staranności, zostały również zawarte umowy ramowe dotyczące praw człowieka.

Polityka BAM w zakresie ograniczania liczby wypadków/zdarzeń oraz audyty i raporty bezpieczeństwa obejmują nie tylko pracowników firmy, lecz także podwykonawców, pracowników tymczasowych i osoby trzecie obecne w miejscu pracy podczas pracy nad projektami.

#3.1 DOSTAWCY I ZARZĄDZANIE ŁAŃCUCHEM DOSTAW

W związku z tym, że firma BAM jest zaangażowana w różne etapy budowlanego łańcucha wartości (działalność deweloperska, prace inżynierskie i budowlane, utrzymanie i eksploatacja), podwykonawcy, dostawcy materiałów i usługodawcy są BAM niezbędni. Ponad 70% obrotów grupy pochodzi z zewnątrz, to znaczy od partnerów. Podwykonawcy, którzy pracują na placach budowy, zatrudniając własnych pracowników, stanowią ok. 60% wszystkich dostawców.

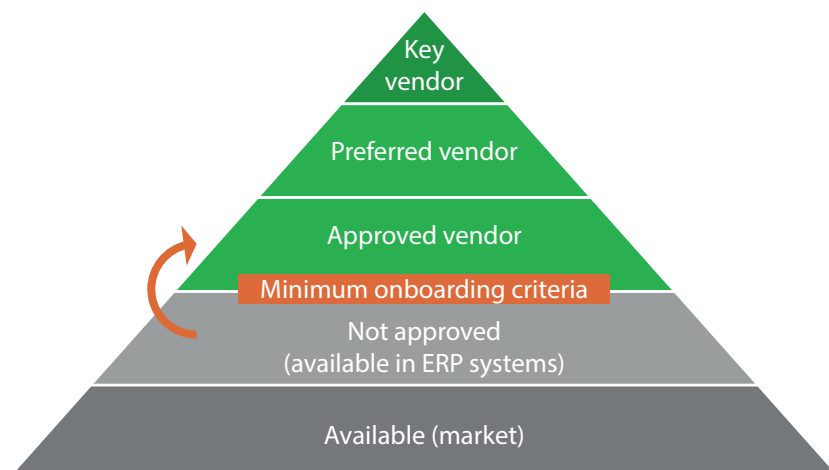
W sumie BAM współpracuje z ponad 35 tys. dostawców wspierających różne spółki operacyjne w 5 krajach. Spektrum kategorii dostaw obejmuje prace instalacyjne, inżynierię mechaniczną i elektryczną, prace betoniarские, konstrukcje stalowe, fasady i pokrycia dachowe, wyposażenie, flotę, usługi obiektowe i IT. Zgodnie z oświadczeniem kierownictwa, większość kategorii jest zlecana lokalnie.

Według kierownictwa BAM ścisła współpraca z dostawcami i podwykonawcami podczas fazy przetargowej jest kluczem do wygrywania projektów, ponieważ wyniki BAM zależą bezpośrednio od dostawców. W związku z tym wydaje się, że BAM podej-

muje szczególne wysiłki w celu wyboru „odpowiednich” partnerów oraz utrzymania i poprawy relacji z nimi w perspektywie długoterminowej. Dla BAM ważne jest, aby reguły współpracy były zgodne z wartościami, zasadami i celami grupy. Solidne zarządzanie łańcuchem dostaw wydaje się niezbędne i obejmuje również pomiar wydajności dostawców i podwykonawców. Dlatego każdego roku przeprowadzane są tysiące ocen dostawców, aby wybrać najbardziej odpowiednich i pomóc im w ciągłym doskonaleniu.

Dostawcy BAM są podzieleni, według kategorii w formie piramidy i na podstawie ocen, na trzy grupy. Na szczycie znajdują się „kluczowi dostawcy” (w stosunku do których stosowane jest scentralizowane, niestandardowe podejście koncentrujące się na wartości relacji z całym BAM), następnie są „preferowani dostawcy” (zatrudniani do pracy przy różnych projektach, z wykorzystaniem ich możliwości i zaangażowania) oraz „zatwierdzeni dostawcy” (spełniający minimalne kryteria zatrudniania przez firmę, angażowani na poziomie projektu). Im wyższa pozycja dostawcy w rankingu, tym lepiej spełnia on warunki określone w specyfikacjach przetargowych i wymagane standardy BAM. W zależności od ocen i spełnienia kryteriów dostawcy mogą przesunąć się w górę piramidy. Z drugiej strony dostawcy, którzy nie spełniają określonych kryteriów lub naruszają standardy mogą również stracić zajmowaną pozycję. Jednak po wdrożeniu planu poprawy uzgodnionego z BAM, mogą oni również ponownie zająć wyższe miejsce w piramidzie.

Source : BAM



PROFIL FIRMY

- Przedsiębiorstwo budowlane z siedzibą w Bunnik (Holandia)
- Główne linie biznesowe: Projekty z zakresu budownictwa i nieruchomości, inżynierii lądowej i wodnej oraz partnerstwa publiczno-prywatnego
- Dziesięć firm operacyjnych w pięciu krajach europejskich (Holandia, Belgia, Wielka Brytania, Irlandia i Niemcy), realizujących również projekty w Luksemburgu, Szwajcarii i Danii.
- Przychody: 6,8 mld euro (w 2020 r.), 7,2 mld euro (w 2019 r.)
- Skorygowany wynik przed opodatkowaniem: 34,3 mln euro (w 2020 r.), 74,1 mln euro (w 2019 r.).
- Pracownicy: około 19 tys. osób
- ERZ utworzona w 2004 r., w skład której wchodzi 12 członków (Holandia 5, Belgia 2, Niemcy 2, Irlandia 1, Wielka Brytania 2), zbiera się raz w roku na kilkudniowych posiedzeniach; stosunki z kierownictwem BAM określone są jako profesjonalne, informacyjne i konsultacyjne, uważane są za zadowalające i otwarte.

OSTATNIE DZIAŁANIA

- Program redukcji kosztów ogłoszony we wrześniu 2020 r. ma zgodnie z założeniami przynieść oszczędności w wysokości 100 mln euro rocznie (większość oszczędności ma pochodzić z redukcji zatrudnienia, dlatego część programu, która ma zostać wdrożona w ciągu pierwszych sześciu miesięcy tego roku, obejmie redukcję około 1 tys. miejsc pracy we wszystkich działach firmy).
- Nowa strategia na lata 2021-2023 obejmuje: restrukturyzację portfela zamówień (mniejsza firma), zwiększenie rentowności i stworzenie stabilnej platformy wspierającej przyszły wzrost.

Proces oceny i wyboru jest koordynowany przez zespoły ds. zamówień, które zbierają wszystkie niezbędne informacje w porozumieniu z dostawcami (BAM nie używa systemów platformowych do zarządzania łańcuchem dostaw, takich jak „Avetta” czy „EcoVadis”). Dostawcy i podwykonawcy są oceniani na podstawie pięciu różnych kryteriów:

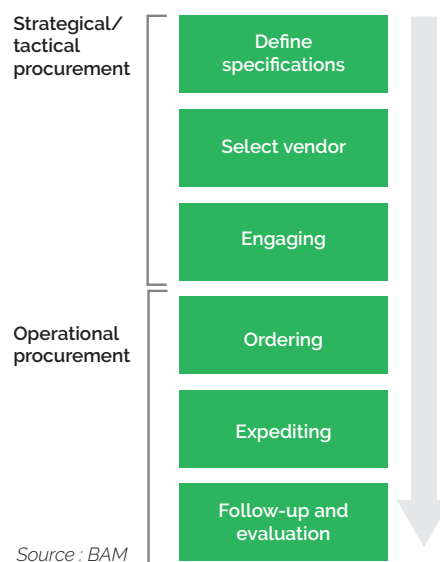
- > bezpieczeństwa
- > jakości
- > kosztu całkowitego (ceny)¹;
- > logistyki;
- > oraz technologii i procesu.

Według ankietowanych koszt (cena) wydaje się być czynnikiem decydującym o wyborze. Jeśli tani wynik dostawcy lub podwykonawcy jest poniżej wymaganego poziomu, BAM rozpoczyna rozmowy w celu poprawy jego wyników. Jeśli dostawca nie jest w stanie lub nie chce nic zmienić, BAM wyklucza go z realizacji projektów w przyszłości. Konkretnym przykładem jest sytuacja, w której BAM w Holandii rozwiązał umowę z firmą budującą rusztowania, ponieważ, pomimo kilku ostrzeżeń, w dalszym ciągu nie spełniała standardów bezpieczeństwa BAM.

W Holandii już 10 lat temu firma BAM opracowała koncepcję budownictwa mieszkaniowego, w ramach której zawsze współpracuje z tymi samymi dostawcami i podwykonawcami. System ten nazywany jest „konceptyjnym budownictwem mieszkaniowym” i ma tę zaletę, że dostawcy i podwykonawcy podczas wspólnej pracy na placach budowy pomagają sobie nawzajem, przyczyniając się do uzyskania lepszej jakości i osiągnięcia wyższego zysku. Obecnie system ten jest wykorzystywany jako podstawowy i rozszerzany na inne rodzaje budynków.

#3.2 STRATEGIA I ORGANIZACJA ZAKUPÓW – W KIERUNKU NOWEJ PRAKTYKI: „ONE PROCUREMENT”

Ze względu na wysoki obrót, funkcja zakupów w całym łańcuchu dostaw BAM jest uważana za najważniejsze zadanie w procesie realizacji projektów. Proces udzielania zamówień podzielony jest na sześć etapów:



Etapy obejmują wszystkich dostawców i uwzględniają zarówno wydatki bezpośrednie, jak i pośrednie, umowy projektowe, a także umowy ramowe dotyczące zakupów.

W ostatnich latach zakupy w BAM były poddane procesowi transformacji w celu realizacji strategii „One Procurement”. W związku z powyższym zakupy stanowią scentralizowane zadanie w ramach BAM, kierowane przez Dyrektora ds. Zakupów (CPO). Różne zespoły ds. zakupów pracują zarówno na poziomie Grupy BAM, jak i w ramach poszczególnych spółek operacyjnych. Wszystkie zespoły ds. zakupów

¹ Cenę zastępuje koszt podany przez podwykonawców, dostawców i usługodawców. Pozwala to BAM na selekcję strategicznych kosztów, jednak nie wszyscy dostawcy godzą się na dostarczanie informacji z takiego poziomu.

podlegają CPO, który pracuje w siedzibie głównej w Holandii. Dzięki temu systemowi firma posiada centralne struktury organizacyjne na poziomie europejskim, a jednocześnie jest obecna lokalnie, co ma bardzo duże znaczenie, jeżeli chodzi o udział w zespołach przetargowych i projektowych, których zakupy są istotną częścią. Większość pracowników zajmujących się zakupami pracuje nad przetargami i zamówieniami projektowymi w spółkach operacyjnych. Lokalne zespoły ds. zakupów współpracują z centralnymi zespołami ds. zarządzania kategoriami (odpowiedzialnymi za umowy ramowe, zarządzanie dostawcami), zakupów pośrednich (generującymi wszystkie wydatki pośrednie, np. z tytułu IT, wykorzystania floty, podróży) oraz doskonałości w zakresie zakupów (systemy, procesy, analityka).

Ambicją BAM jest, aby wszystkie zamówienia w całym łańcuchu dostaw były realizowane w spójny sposób, w oparciu o dostępne dane i z wykorzystaniem technologii cyfrowej. Celem jest rezygnacja z koncentrowania się na projektach na rzecz silniejszej koncentracji na procesach. Oznacza to, na przykład, że nabywca generalny nie kupuje już wszystkiego wyłącznie na potrzeby danego projektu, a stanowiska związane z zakupami mogą być łączone (np. partnerzy biznesowi, którzy ustalają listę zamówień dla firmy, oraz kierownicy ds. usług wspólnych i kategorii).

Realizując tę strategię zakupów, BAM dąży do osiągnięcia różnych celów: Oprócz usprawnienia procesów firma chce wzmocnić partnerstwo z dostawcami i podwykonawcami, zwiększyć wczesne zaangażowanie działów zamówień, jak również wykorzystać efekt skali i doświadczenie BAM w cyklu życia projektu. Proaktywne zarządzanie, współpraca i dzielenie się wiedzą mają na celu osiągnięcie marż i poprawę zarządzania ryzykiem firmy w odniesieniu do łańcucha dostaw.

W przypadku braku porozumienia między głównym kierownikiem ds. zakupów a kierownikiem zespołu, ostateczną decyzję podejmuje kadra kierownicza wyższego szczebla. Ważne jest, aby przedstawiciele

pracowników dobrze rozumieli procesy decyzyjne i to, kto jest za nie odpowiedzialny.

ERZ nie jest bezpośrednio zaangażowana w proces oceny i wyboru dostawców i podwykonawców, ale kierownictwo informuje ERZ o całej polityce zakupów. Ponadto przedstawiciele pracowników mają dostęp do odpowiednich narzędzi i systemów, takich jak „Bravo”.

SYSTEM BRAVO

W celu wsparcia działań związanych z zamówieniami, dział zakupów Grupy BAM korzysta z systemu o nazwie „Bravo” będącego bazą danych całego BAM, służącego do zarządzania wydatkami, kontrolami i kontraktami. Bravo umożliwia firmie dokonywanie globalnego przeglądu wszystkich dostawców, w podziale podzieleni na kategorie przedstawione w kształcie piramidy. Główną zaletą jest to, że wszystkie faktury BAM (i tym samym wydatki) oraz umowy ramowe są widoczne w jednym systemie.

W celu zgromadzenia wszystkich danych dotyczących wydatków w jednym miejscu dane z systemu ERP (np. SAP) są przekazywane do Bravo. Co miesiąc wszystkie dane dotyczące faktur są automatycznie przesyłane z tych systemów do Bravo. Ogólny zestaw danych umożliwia wgląd z perspektywy firmy operacyjnej, jak również z punktu widzenia dostawcy lub przyjrzenie się określonej kategorii.

W ramach Bravo wyniki dostawców i podwykonawców są określane na podstawie pytań pogrupowanych w kategorie, takie jak jakość, zrównoważony rozwój, działalność handlowa i perspektywy dalszej działalności. Oceniający przyznają punkty zgodnie ze zdefiniowaną skalą, mogą też zostawiać komentarze. Końcowym rezultatem jest ocena dla dostawcy lub podwykonawcy za każdy projekt. Ocena ta służy jako wskaźnik, który pozwala określić, czy konieczne jest podjęcie działań wobec dostawcy lub podwykonawcy. W panelu wyświetlane są wyniki dotyczące ocen wykonania. W 2019 r. przeprowadzono łącznie ok. 1400 ocen w dostawców i podwykonawców, w 2018 r. blisko 900.

Bravo jest systemem otwartym, to znaczy że wszyscy pracownicy BAM mają dostęp do programu i danych (niektóre informacje są zablokowane lub dostępne tylko dla zespołu ds. zakupów, np. cena). Tak więc system Bravo daje również członkom ERZ i innym przedstawicielom pracowników możliwość uzyskania ogólnego przeglądu dostawców i podwykonawców oraz ich wyników i zgodności ze standardami BAM.

W ostatnich latach ERZ brała udział w kilku ponadnarodowych procesach decyzyjnych również dotyczących zakupów w BAM. W 2019 r. odbyło się spotkanie ERZ i kierownictwa w sprawie konsultacji dotyczących decyzji odnoszących się do „One BAM governance” [Jednolite zarządzanie w BAM] w zakresie funkcji pełnionych przez pracowników w działach kadr, IT, finansów i zakupów. Według ankietowanych kierownictwo przekazało ERZ szereg informacji, a zalecenia ERZ były brane pod uwagę przy podejmowaniu decyzji. Wymiana opinii dotyczyła jednak bardziej reorganizacji struktur i konsekwencji społecznych dla pracowników wynikających z wdrożenia procedur „One Procurement”, a mniej procesów oceny i selekcji jako takich.

#3.3 KODEKS POSTĘPOWANIA DOSTAWCY

Przestaniem kodeksu postępowania BAM jest zasada „postępować jak należy”, co oznacza, że firma zamierza działać w sposób bezpieczny, zrównoważony i etyczny. Podobnie BAM oczekuje od swoich dostawców nie tylko przestrzegania prawa i przepisów, lecz także priorytetowego traktowania kwestii zdrowia i bezpieczeństwa, zrównoważonego rozwoju i spójności wewnętrznej. Kodeks dostawcy BAM określa zachowania, których oczekuje się od wszystkich dostawców, to znaczy że BAM wymaga od dostawców przestrzegania zasad opisanych w

Kodeksie dostawcy będącym fundamentalną częścią stosunku umownego łączącego BAM z dostawcą. Dostawcy i podwykonawcy muszą zagwarantować, że ich pracownicy w całym łańcuchu dostaw będą informowani o zasadach i praktykach określonych w Kodeksie dostawcy.

BAM jest uprawniony do weryfikacji w czasie audytu przestrzegania przez dostawcę Kodeksu dostawcy (praw, zasad i przepisów). Dostawcy są zobowiązani do współpracy i przekazania istotnych informacji, o które zwróci się BAM, lub ich udostępnienia. Nieprzestrzeganie Kodeksu dostawcy będzie skutkowało podjęciem odpowiednich działań naprawczych – w skrajnym przypadku relacje biznesowe zostaną zakończone.

Zachowania zgodnego z zasadami określonymi w kodeksie oczekuje się w szczególności w następujących obszarach: zapewnienia bezpiecznego środowiska pracy, przestrzegania i promowania praw człowieka (w tym nietolerowania pracy dzieci, pracy przymusowej, obowiązkowej lub niewolniczej), przestrzegania i zapewniania pracownikom wynagrodzeń i świadczeń, które odpowiadają co najmniej minimalnemu poziomowi wymaganemu przez obowiązujące lokalne prawo, dążenia do zrównoważonego rozwoju i pomoc społecznościom, zapobiegania łapówkarstwu i korupcji, unikania konfliktu interesów (w tym nieudzielania wsparcia finansowego partiom politycznym w celu

UMOWA RAMOWA Z BWI DOTYCZĄCA PRAW CZŁOWIEKA

W 2006 r. BAM i federacja związków zawodowych Building and Wood Worker's International (BWI) podpisały umowę ramową dotyczącą promowania i ochrony praw pracowniczych. Tym samym firma BAM zgodziła się przestrzegać podstawowych zasad w zakresie praw człowieka określonych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczącej Podstawowych Zasad i Praw w Pracy, Trójsłonnej Deklaracji Zasad dotyczącej Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej MOP, obowiązujących Konwencji MOP, a także Wytycznych OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych. W umowie tej BAM potwierdza konieczność prowadzenia uczciwych negocjacji z krajowymi związkami zawodowymi i uznaje, że łapownictwo, korupcja i zachowania sprzeczne z zasadami konkurencji nie będą tolerowane.

Od 2006 r. odbywały się regularne spotkania kierownictwa BAM i organizacji związkowych w celu monitorowania realizacji porozumienia. BAM umożliwił również BWI wizytowanie miejsc realizowania projektów w celu przeprowadzenia audytu lokalnych warunków pracy w zakresie przestrzegania praw człowieka. BAM postawił sobie za cel przeprowadzanie co roku audytu socjalnego jednego z międzynarodowych projektów. W 2019 r. rozpoczęto dyskusję nad nową umową ramową, która ma zostać zawarta w pierwszym kwartale 2020 r.

wpływania na transakcje), przestrzegania wymogów kontroli handlowych, ochrona aktywów, własności i wyposażenia, a także ochrona danych (osobowych) i prywatności.

Bardzo trudno jest sprawdzić, czy podwykonawcy również spełniają wymagane standardy, zwłaszcza poza „poziomem 1”. Jest to jeden z głównych powodów, dla których BAM wymaga informacji o kosztach dostawców – pomaga to wskazać rażąco niskie wydatki na pokrycie kosztów socjalnych, które mogą być związane z kaskadowym outsourcingiem. Podwykonawcy BAM są zobowiązani do zagwarantowania przestrzegania tych zasad przez swoich własnych podwykonawców. Jeśli tak nie jest, w skrajnym przypadku może to prowadzić do zawieszenia stosunku umownego. Istnieje jednak „szara strefa”, w której podwykonawcy mogą działać nierzetelnie (np. agencje pracy mogą płacić normalne wynagrodzenie, ale zawyżać opłaty za świadczenie usług, takich jak np. zakwaterowanie dla pracowników zagranicznych).

Zasady biznesowe BAM, Kodeks postępowania oraz Zasady przewodnie dotyczące biznesu i praw człowieka zostały również uwzględnione w ogólnych warunkach zakupów BAM (OWZ), które określają ramy dotyczące minimalnych wymagań. W związku z tym podwykonawcy muszą przestrzegać wszystkich warunków pracy określonych w OWZ. Na przykład podwykonawcy są zobowiązani do przestrzegania krajowych ustaw o zatrudnieniu, do sporządzania wszystkich umów ze swoimi pracownikami na piśmie, do udostępniania BAM umów z pracownikami (na żądanie), jak również do współpracy przy kontrolach, audytach, zatwierdzaniu wynagrodzeń.

#3.4 WYMAGANIA DOTYCZĄCE ZRÓWNOWAŻONEGO ŁAŃCUCHA DOSTAW

W związku z rosnącym znaczeniem zrównoważonego rozwoju w ogóle, ale także rosnącym znaczeniem tego podejścia wśród akcjonariuszy, BAM od kilku

lat kładzie nacisk na te kwestie. Podawanym do publicznej wiadomości zamiarem firmy jest zwiększenie świadomości, poprawa zachowań i wyników w zakresie zrównoważonego rozwoju zarówno w BAM, jak i u dostawców i podwykonawców. W ten sposób BAM informuje o swoich staraniach zmierzających do zapewnienia, że partnerzy będą działać w sposób bezpieczny, efektywny pod względem wykorzystania zasobów i przyjazny dla środowiska. Odbyna się to przede wszystkim poprzez zamówienia na poziomie grupy i lokalnych projektów, podczas przetargów i codziennej działalności.

Przed rozpoczęciem współpracy z BAM dostawcy muszą wyrazić zgodę na wypełnianie szeregu standardów w zakresie zrównoważonego rozwoju. BAM Construct UK, przygotował na przykład przegląd dla dostawców i podwykonawców skupiający się wyłącznie na wymaganiach w zakresie zrównoważonego rozwoju. W związku z tym są oni zobowiązani do przyczyniania się do realizacji strategii „Net positive” BAM, która oznacza wywieranie pozytywnego wpływu netto na zmiany klimatyczne, zasoby i ludzi do 2050 r., na przykład poprzez pracę w zakładach efektywnych pod względem energetycznym, wykorzystywanie energooszczędnych maszyn i urządzeń, stosowanie rozwiązań generujących zero odpadów, wsparcie edukacyjne lub dbałość o zdrowie/dobre samopoczucie/ pracowników, a także uznanie ich podmiotowości. Na każdym etapie projektu, od przetargu do zakończenia budowy, dostawcy i podwykonawcy są zobowiązani do dostarczenia dowodów i informacji wymaganych przez zespół projektowy potwierdzających, że spełniają określone w umowie warunki.

#3.5 BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Szczególnym punktem wyjścia dla przedstawicieli pracowników, którzy chcą aktywnie wpływać na warunki pracy pracowników podwykonawców, są kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy. Przepisy BHP obowiązują wszystkich pracowników –

a więc również pracowników podwykonawców, którzy działają w miejscach pracy BAM.

BAM uważa, że zasady BHP są dla grupy sprawą najwyższej wagi – poza obecnymi środkami ochrony przeciwko Covid-19. Zgodnie z Kodeksem postępowania BAM podjął ambitne zobowiązanie do ciągłej poprawy wyników firmy w zakresie BHP w odniesieniu do wszystkich osób zaangażowanych w działalność operacyjną, w tym pracowników podwykonawców. Dlatego tak ważne jest stworzenie bezpiecznego środowiska pracy w całym łańcuchu dostaw BAM. Ma to być realizowane poprzez:

- > wzmocnianie spółek operacyjnych przez przeprowadzanie audytów zachowań w zakresie bezpieczeństwa;
- > wspieranie kultury bezpieczeństwa BAM, między innymi za pomocą kampanii informacyjnej pod hasłem „Twoje bezpieczeństwo jest moim bezpieczeństwem”;
- > poprawę wyników w zakresie bezpieczeństwa mierzonych wskaźnikiem częstotliwości występowania zdarzeń (IF) w firmie (patrz szczegółowe informacje poniżej).

Audyt zachowań w zakresie bezpieczeństwa

Przewiduje się, że każda spółka operacyjna zorganizuje co najmniej jeden audyt zachowań w zakresie bezpieczeństwa (SBA) rocznie, mający na celu ocenę programów i praktyk bezpieczeństwa. Liczba SBA w przeliczeniu na przedsiębiorstwo jest uzależniona od wysokości obrotów (jeden na 350 mln euro) i wyników. W 2019 r. w całej Grupie BAM odbyło się piętnaście audytów.

Program SBA składa się z następujących etapów:

- > kontroli (oceny);
- > wywiadu, oceny dokumentacji i analizy zgodności w miejscu pracy;
- > podsumowania i wyniku końcowego;
- > raportu;
- > planu poprawy zawierającego działania i kwestie wymagające szczególnej uwagi (w

tym doskonalenie przywództwa i poprawa zachowań);

- > analizy porównawczej i dzielenia się wynikami.

Dyrektorzy ds. BHP z firm operacyjnych są odpowiedzialni za zorganizowanie wywiadów podczas SBA i wybór projektów w ramach ogólnego planowania, z uwzględnieniem różnorodności obszarów, jednostek biznesowych, a także rodzaju i fazy projektów.

Za pomocą SBA BAM chce sprawić, aby osiąganie doskonałości w zakresie BHP było istotne i nagradzać innowacje w dziedzinie bezpieczeństwa. Pokazując wyniki za pośrednictwem portalu bezpieczeństwa, firma chce pobudzać konkurencję między firmami operacyjnymi w dziedzinie BHP. W ten sposób doskonałość w zakresie BHP jest widoczna dla innych spółek operacyjnych, a nacisk położony jest na ciągłe doskonalenie w ramach organizacji i całej grupy. Im wyższy wskaźnik częstotliwości występowania zdarzeń (IF) w przedsiębiorstwie traktowanego jako wskaźnik wyników poniżej oczekiwań (patrz poniżej), tym więcej kontroli jest niezbędnych i tym więcej SBA powinno być zaplanowanych.

Punktacja w ramach SBA obejmuje trzy obszary:

- > bezpieczne środowisko / atmosfera bezpieczeństwa (ambicja, przywództwo i zaangażowanie kierownictwa w zapewnienie bezpieczeństwa pracowników są widoczne w słowach i działaniach);
- > system zarządzania (polityka, procesy i procedury bezpieczeństwa stosowane po to, aby spełnić określone wymagania i osiągnąć cele w zakresie bezpieczeństwa poprzez zarządzanie ryzykiem, łańcuchem dostaw oraz ciągłe doskonalenie, oprócz zgodności z prawem i przepisami bezpieczeństwa, w tym dyrektywą bezpieczeństwa BAM);
- > warunki w miejscu pracy (konfiguracja i logistyka miejsca pracy, indywidualne i grupowe weryfikacje w celu zmniejszenia ryzyka związanego z wykonywaniem danego zadania, w tym bezpieczne środowisko pracy fizycznej i odpowiedni sprzęt).

Każdy obszar jest oceniany niezależnie, wszystkie elementy składają się na ogólny wynik. Można dodać punkty za innowacyjne praktyki w zakresie BHP, można je też odjąć w obszarach budzących zastrzeżenia. Punktacja poszczególnych obszarów jest następująca:

- > 1: Brak dowodów zaangażowania – słaba ocena (0 - 40%)
- > 2: Niewielkie dowody zaangażowania – średnia ocena (41-60%)
- > 3: Zaangażowanie jest widoczne, ale istnieje możliwość poprawy – dobra ocena (61 - 80%)
- > 4: Wykazano solidne zaangażowanie - bardzo dobra ocena (81-90%)
- > 5: Wykazano doskonałe zaangażowanie – doskonała ocena (91 - 100%).

W 2019 r. ogólny wynik SBA wyniósł 73% i był średnią wyników wszystkich spółek operacyjnych, a więc pozostał mniej więcej na poziomie z poprzedniego roku (72%).

Według ankietowanych ocena spółek operacyjnych obejmuje również dostawców i podwykonawców. Jeśli osiągają oni słabe wyniki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, muszą obawiać się konsekwencji, w tym usunięcia z placu budowy i utraty kontraktu. Z punktu widzenia ERZ groźba sankcji jest istotnym środkiem nacisku na podwykonawców, w celu poprawy warunków pracy. Ankietowani musieli jednak przyznać, że bardzo trudno jest w całości i dokładnie kontrolować przestrzeganie przez wszystkich dostawców i podwykonawców standardów socjalnych i BHP BAM, między innymi ze względu na dużą liczbę dostawców i system zlecania podwykonawstwa. Istotnym środkiem zaradczym są niezapowiedziane inspekcje w miejscu pracy, które pozwalają zapobiegać manipulowaniu odpowiedziami.

Kampania bezpieczeństwa pod hasłem „Twoje bezpieczeństwo jest moim bezpieczeństwem”

BAM informuje o swoim zamiarze rozwijania silnej kultury bezpieczeństwa (przy silnym przywództwie)

oraz ogólnie zwiększania świadomości w zakresie bezpieczeństwa, w celu dalszego wzmacniania poczucia wspólnej odpowiedzialności. W związku z tym trwa rozpoczęta w 2018 r. jednolita globalna kampania bezpieczeństwa pod hasłem „Twoje bezpieczeństwo jest moim bezpieczeństwem” skierowana do wszystkich pracowników i mająca na celu zredukowanie liczby wypadków do zera. Według kierownictwa firmy cel ten można osiągnąć jedynie poprzez wspólne podejście wspierane przez jednolite procesy, metody i kanały komunikacji w zakresie bezpieczeństwa. Kampania ma na celu zachęcenie pracowników do prowadzenia rozmów na temat bezpieczeństwa oraz do podjęcia działań zwiększających bezpieczeństwo w ich własnych miejscach pracy.

We wszystkich miejscach pracy rozwieszono wytyczne dotyczące bezpieczeństwa przedstawiające zasady bezpieczeństwa BAM przetłumaczone na kilka języków. Poważnym problemem jest jednak słaba znajomość języków obcych przez pracowników podwykonawców, z którymi trzeba nawiązać kontakt w celu sprawdzenia, czy rozumieją zasady BHP i czy ich przestrzegają.

Również w celu zachęcenia do wspólnej refleksji nad znaczeniem bezpiecznego środowiska pracy i zwiększenia świadomości pracowników w tym zakresie, BAM organizuje corocznie ogólnosiatowy „Dzień bezpieczeństwa BAM”. W 2019 r. odbył się on po raz dziesiąty.

Wskaźnik częstotliwości występowania zdarzeń (IF) i sprawozdawczość w zakresie bezpieczeństwa

Ważnym miernikiem wyników w zakresie bezpieczeństwa jest wskaźnik częstotliwości występowania zdarzeń (IF) definiowany jako liczba pracowników BAM uczestniczących w zdarzeniach w zakładach przemysłowych, które prowadzą do nieobecności w pracy, na milion godzin przepracowanych na placach budowy. Jeżeli chodzi

o wszystkie spółki operacyjne, to, obliczając ten wskaźnik, BAM bierze pod uwagę tylko wypadki z udziałem pracowników i godziny ich nieobecności w pracy (z wyjątkiem BAM International²). Zgłaszane zdarzenia odpowiadają rzeczywistym wydarzeniom i nigdy nie są szacowane ani ekstrapolowane, według BAM. Zawsze jednak istnieje nieodłącznie związane z tym zjawiskiem ryzyko niepełnego zgłaszania wypadków. Jedną z kwestii spornych jest fakt, że firma BAM jest częściowo uzależniona od informacji dostarczonych przez osobę, która uczestniczyła w wypadku.

Wskaźnik IF BAM wyniósł 4,2 w 2018 r., wzrósł do 4,8 w 2019 r., czyli powyżej celu wyznaczonego na 2019 r. na poziomie 3,8. W 2020 r. IF wzrósł do 5,3, czyli powyżej celu wyznaczonego na 2020 r. wynoszącego 3,5.

Ponadto liczba poważnych wypadków wyniosła – 112 w 2020 r. (w 2019 r.: 143). Wypadek śmiertelny jest wliczany do liczby poważnych wypadków. Wypadek jest kwalifikowany jako poważny, jeżeli pracownik zostaje przyjęty do szpitala na dłużej niż 24 godziny lub gdy został porażony prądem (a znaki wejścia i wyjścia prądu są widoczne na ciele), doszło do amputacji lub złamania, bez względu na nieobecność w pracy.

Należy zauważyć, że bezwzględna liczba zgłaszanych poważnych wypadków odnosi się do wszystkich pracowników BAM, podwykonawców, pracowników najemnych (pracowników tymczasowych) oraz stron trzecich pracujących nad projektami własnymi BAM, jak również pracowników BAM, podwykonawców i pracowników bezpośrednio zatrudnionych w przedsięwzięciach joint venture.

Przedstawiciele pracowników BAM są dobrze poinformowani o sprawach związanych z bezpieczeństwem. Co miesiąc lub przynajmniej raz na kwartał odbywają się spotkania z firmą, która informuje ich o wszystkich wypadkach. Przedstawiciele pracowników nie uczestniczą w regularnej komunikacji między kierownikami projektów a podwykonawcami na placach budowy, jednak koordynatorzy ds. bezpieczeństwa przekazują przedstawicielom pracowników istotne dane liczbowe dotyczące bezpieczeństwa i wypadków. Podobnie jak w Holandii, Niemczech i Belgii, natomiast odnośnie Wielkiej Brytanii i Irlandii nie udało się znaleźć żadnych informacji na ten temat.

Aby zapewnić dostęp do właściwych informacji, konieczne jest wprowadzenie spójnej i jednolitej sprawozdawczości w zakresie bezpieczeństwa we wszystkich spółkach operacyjnych. Zgodnie z informacjami przekazanymi przez kierownictwo BAM firma jest w trakcie usprawniania procesu raportowania przepracowanych godzin przez podwykonawców, co stanowi istotną podstawę do oceny wyników podwykonawców w zakresie bezpieczeństwa. Oczywiście nie jest łatwo uzyskać istotne informacje od podwykonawców. W celu uzyskania wiarygodnych danych BAM rozważa wdrożenie automatycznych systemów rejestracji wejść na plac budowy, a także wprowadzenie opasek, czytników linii papilarnych, skanowania tęczówki oka i systemów kart.

² BAM International prowadzi działalność w Afryce, Australii, Azji, na Bliskim Wschodzie / w krajach Zatoki Perskiej oraz w obu Amerykach w sektorach budownictwa cywilnego, przemysłowego i niemieszkaniowego. Firma zatrudnia bezpośrednio 2.000 pracowników, głównie do realizacji projektów z zakresu inżynierii lądowej i morskiej.



SYNDEX ADVISES AND SUPPORTS EMPLOYEE REPRESENTATIVES

KONTAKT

Fabrice Warneck : f.warneck@syndex.eu
+32.2.219.25.41
+32.4.77.77.23.59



European Federation
of Building
and Woodworkers



SYNDEX EUROPE ET INTERNATIONAL
Boulevard Roi Albert II, n°5 - 1210 Bruxelles - Belgium - www.syndex.eu