

MONITORIZAREA ȘI APLICAREA LEGILOR ÎN MATERIE DE MUNCĂ ȘI PROTECȚIE SOCIALĂ ÎN LANȚURILE DE APROVIZIONARE ALE ÎNȚREPRINDERILOR DIN CONSTRUCȚII

Un instrumentar pentru a consolida mijloacele de
acțiune ale reprezentanților comitetelor europene
de întreprindere

Mai 2021



Cofinanțat de
Uniunea Europeană

Au contribuit la acest studiu

Syndex : Nordine Aït Larbi, Olivier Chabrol, Fabrice Warnek

WMP : Stefan Stracke

Punere în pagină

Syndex

Autor fotografii: Olivier Aubert (copertă). Unsplash

PREFAȚĂ

Stimate membru al CEÎ,

Federația Europeană a Lucrătorilor din Construcții și Prelucrarea Lemnului (European Federation of Building and Wood Workers – EFBWW) susține comitetele europene de întreprindere (CEÎ), ca forumuri care permit reprezentanților sindicatelor și lucrătorilor să exprime și să protejeze interesele lucrătorilor care lucrează la nivel transfrontalier în companii multinaționale (CMN) și, de asemenea, care au rolul unei platforme menite să încurajeze lucrătorii să adere la un sindicat. Politica noastră este să utilizăm cadrul juridic european unic, care are la bază Directiva 2009/38/CE privind CEÎ, pentru a apăra drepturile lucrătorilor. Cadrul juridic este departe de a fi perfect, însă le oferă lucrătorilor din CMN-uri oportunitatea de a purta un dialog social la nivel de companie pe mai multe teme, de la sănătate și siguranță la monitorizarea și punerea în aplicare a drepturilor lucrătorilor din lanțurile de subcontractare.

Marile companii de construcții și materiale de construcții, cu zecile lor de mii de subcontractanți și furnizori, își externalizează forța de muncă nu numai pentru a beneficia de un nivel mai ridicat de specializare, ci, în principal, pentru a-și reduce costurile. Presiunea costurilor, care este transferată descendent în lanțul de aprovizionare și subcontractare, conduce la condiții de lucru inadecvate, la exploatare sau la desconsiderarea dreptului de organizare în sindicate.

CEÎ-urile, prin dreptul lor la informare și consultare, pot reprezenta un instrument strategic cu ajutorul căruia reprezentanții lucrătorilor și sindicatele să poată monitoriza practicile de aprovizionare și subcontractate aplicate de o CMN.

Acest instrumentar are scopul de a ajuta CEÎ-urile în această privință.

EFBWW, împreună cu rețeaua sa de coordonatori CEÎ și sindicatele naționale afiliate, este pregătită să ofere întregul sprijin posibil pentru monitorizarea și punerea în aplicare a drepturilor lucrătorilor din lanțurile de aprovizionare. Sperăm că și dvs., în calitate de reprezentanți ai CEÎ, să puteți profita la maximum de acest instrumentar practic.

Le mulțumesc călduros tuturor colegilor și partenerilor care s-au implicat în crearea acestui instrumentar, în special reprezentanților și coordonatorilor CEÎ din companiile LafargeHolcim, Royal BAM și Vinci, directorilor de resurse umane din companiile care au cooperat, precum și cercetătorilor din cadrul Syndex, care au elaborat textul.

Cu solidaritate,

Tom Deleu

Secretar general

*Federația Europeană a Lucrătorilor din Construcții și Prelucrarea Lemnului
(European Federation of Building and Wood Workers – EFBWW)*

CUPRINS

PARTEA 1

PROVOCĂRILE PENTRU SALARIAȚI, BUNELE PRACTICI ȘI INSTRUMENTELE COMITETELOR EUROPENE DE ÎNȚEPRINDERE

7

- #1 Risc de dumping social la subcontractanți și furnizori 8
- #2 Un lanț valoric foarte fragmentat 9
- #3 Cunoașterea și întreprinderea de măsuri în privința politicilor de achiziții ale întreprinderilor: provocare majoră pentru comitetele europene de întreprindere 10
- #4 Obstacolele în calea intervenției CEÎ și instrumentele existente 11
- #5 O provocare foarte actuală 15

PARTEA 2

INSTRUMENTELE ȘI CUM POT FI ACESTEA PUSE ÎN APLICARE

17

- #1 Care este cea mai bună strategie pentru sindicate și CEÎ? 18
- #2 O informare completă reprezintă un punct de pornire 20
- #3 „Disponem de informații fiabile și dorim să acționăm” 24

PARTEA 3

FIȘE ILUSTRATIVE: PREZENTARE DETALIATĂ A INSTRUMENTELOR ȘI A LEGISLAȚIILOR

33

PARTEA 4

CUNOAȘTEREA POLITICII DE ACHIZIȚII ȘI DE SUBCONTRACTARE A PROPRIEI ÎNȚEPRINDERI, PENTRU A ACȚIONA CA MEMBRI AI CEÎ

45

- #1 Instrument prealabil indispensabil pentru acțiunile membrilor CEÎ: cunoașterea concretă a politicii de achiziții responsabile a propriei societăți 46
- #2 Cadrul de intervenție al multinaționalelor în lanțul lor valoric îl reprezintă politica de achiziții responsabilă 49

PARTEA 5

STUDII DE CAZ

53

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

Notă metodologică

Prezentul instrumentar a fost elaborat la solicitarea Federației Europene a Lucrătorilor din Construcții și Industria Lemnului, pe baza unor cercetări teoretice „la nivel restrâns” și a unor studii de caz desfășurate asupra a trei întreprinderi multinaționale: Royal BAM (Olanda), Lafarge Holcim (Elveția) și Vinci (Franța).



PARTEA 1

**PROVOCĂRILE PENTRU SALARIAȚI,
BUNELE PRACTICI ȘI INSTRUMENTELE
COMITETELOR EUROPENE DE
ÎNȚREPRINDERE**

#1 RISC DE DUMPING SOCIAL LA SUBCONTRACTANȚI ȘI FURNIZORI

Utilizarea subcontractanților le permite marilor întreprinderi din sectorul construcțiilor să acopere un necesar de competențe specializate, de care nu dispun la nivel intern sau care nu sunt disponibile în locul în care este organizat un șantier. Din această perspectivă, subcontractarea nu constituie neapărat o problemă. Subcontractarea – și, în special, subcontractarea de natură tehnică – este inseparabilă de activitatea marilor întreprinderi. În absența acesteia, ele nu ar putea obține realizări semnificative.

Din acest motiv, luarea în considerare a riscului social și de mediu în întregul lanț valoric se dovedește deosebit de necesară. Provocarea pentru CEE este să știe cum să se poziționeze pentru a preveni aceste riscuri, în avantajul lucrătorilor (al subcontractanților și al furnizorilor) și, de asemenea, al întreprinderii și al realizărilor acesteia.

Aceasta este o provocare deoarece subcontractarea îmbracă uneori o formă negativă: întreprinderea subcontractează în anumite situații pentru **a securiza costul unei anumite activități, la un preț mic**. Dumpingul social care poate rezulta din această practică are consecințe dramatice: fiecare dintre noi a auzit de un scandal social sau sanitar care ilustrează acest dumping și **care pune în joc** relația dintre o mare întreprindere ordonatoare și subcontractantul său sau cascada sa de subcontractanți.

În lipsa unei inspecții a muncii care să dispună de prerogative adecvate, este dificil de estimat dacă situația s-a deteriorat odată cu dezvoltarea pieței unice europene inadecvat (libertatea de circulație a serviciilor și detașarea lucrătorilor) sau odată cu o mai mare deschidere a frontierelor. Însă ecosistemul din sectorul construcțiilor pare a reprezenta un teren favorabil dumpingului social de-a lungul întregului lanț valoric.

Furnizorii de materiale și de servicii ar putea face obiectul aceluiași analize. Și anumite întreprinderi multinaționale identifică tipuri de prestații mai expuse din punctul de vedere al neres-

RISCURILE DE ÎNCĂLCARE A DREPTURILOR LUCRĂTORILOR ÎN LANȚUL DE SUBCONTRACTARE

- > Cele mai frecvente aspecte negative ale lanțului valoric din domeniul construcțiilor: condiții de muncă precare, timp de lucru prelungit, întârzierea plății subcontractanților care generează întârzieri la plata salariilor și a altor participanți din lanțul valoric, condiții de cazare degradante pentru lucrătorii detașați (astfel, anumite abuzuri au loc în afara șantierelor) etc. Sectoare întregi, care nu au legătură directă cu activitatea principală, sunt neglijate, printre acestea numărându-se serviciile de pază sau de curățenie.
- > Anumite întreprinderi au identificat ca factori de risc: munca disimulată sau detașarea ilegală, împrumutul ilicit de forță de muncă și punerea la dispoziție în mod ilicit a angajaților – cu prejudicierea acestora – către o altă companie și, nu în ultimul rând, neîndeplinirea obligațiilor de către subcontractant.  Vinci
- > Totodată, trebuie reținut faptul că, chiar și atunci când externalizarea prestațiilor se realizează în conformitate cu legea, avantajele economice aduse de subcontractare se reflectă deseori asupra unor condiții de muncă mai puțin favorabile. Salariații subcontractanților nu beneficiază întotdeauna de avantajele oferite de contractele colective cele mai favorabile (salarii minime, prime, programe de lucru, concedii etc.) sau de planurile de economisire salarială sau de participare la profit, negociate în întreprinderile cele mai mari.

pectării drepturilor omului, al dreptului muncii și al dreptului la sănătate/siguranță al lucrătorilor (de exemplu, subcontractarea în extracțiile miniere, în serviciile generale, în întreținere etc. [LafargeHolcim](#)).

#2 UN LANȚ VALORIC FOARTE FRAGMENTAT

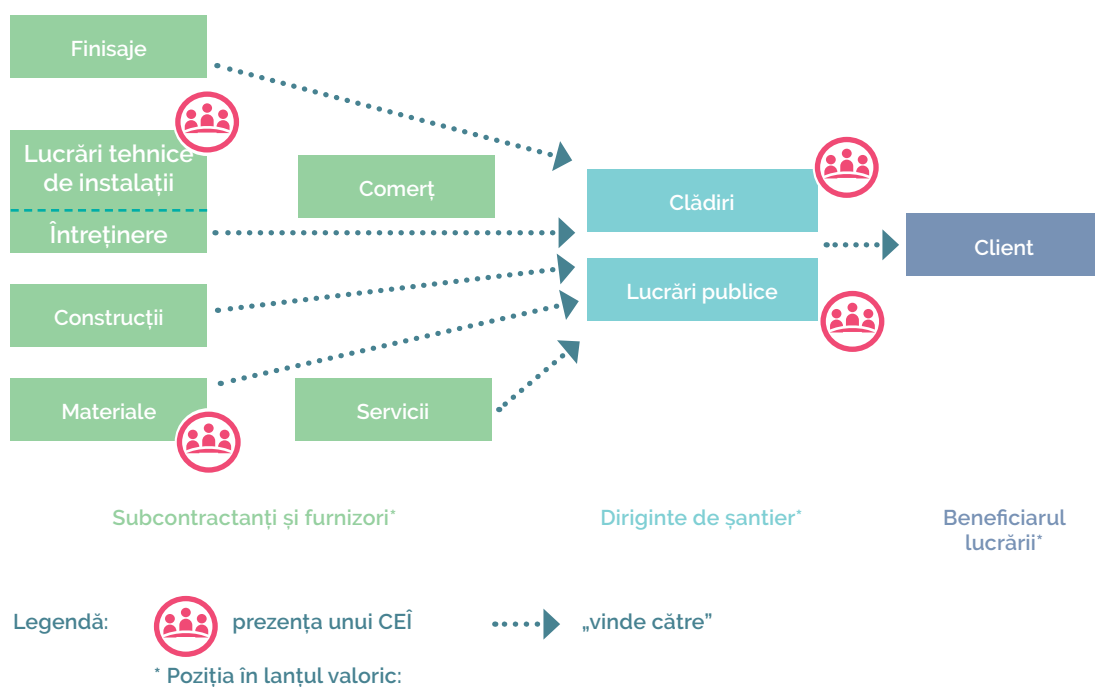
Lanțul valoric este compus din toți actorii care participă la realizarea unui produs. În sectorul construcțiilor, acesta începe de la client și se sfârșește cu furnizorii de materiale, trecând prin lucrările de structură și toate lucrările de construcții asociate, precum și prin serviciile destinate întreprinderilor (pază, curățenie). Clientul este beneficiarul proiectului, iar antreprenorul este dirigintele de șantier și entitatea responsabilă de proiectare. În funcție de țară și de sectoarele secundare, marile întreprinderi cumulează funcțiile de diriginte de șantier și de executant și subcontractează mai mult sau mai puțin materialele și serviciile.

Ca exemplu, în întreprinderile europene precum Vinci sau BAM, subcontractarea și achizițiile reprezintă peste 50% din cifra de afaceri. Pentru producătorii de materiale precum LafargeHolcim sau Saint-Gobain, între 30% și 40% din forța de muncă este externalizată către furnizori și subcontractanți; valoarea achizițiilor poate reprezenta două treimi din cifra de afaceri!

Dimensiunea furnizorilor și a subcontractanților este variabilă (uneori, filialele multinaționalelor sunt ele însele subcontractanți). Numărul acestora este foarte ridicat: aproximativ 110 000 de furnizori de bunuri și servicii în cazul companiei LafargeHolcim [studiu de caz](#) 35 000 în cazul Royal BAM [studiu de caz](#), și zeci de furnizori care lucrează pe multe dintre cele 290 000 de șantiere Vinci [studiu de caz](#).

Comitele europene de întreprindere (CEÎ) funcționează în întreprinderile multinaționale prezente în domeniile tehnice, al materialelor de construcții și al execuției.

Lanțul valoric în sectorul construcțiilor



#3 CUNOAȘTEREA ȘI ÎNȚREPRINDEREA DE MĂSURI ÎN PRIVINȚA POLITICILOR DE ACHIZIȚII ALE ÎNȚREPRINDERILOR: PROVOCARE MAJORĂ PENTRU COMITETELE EUROPENE DE ÎNȚREPRINDERE

Ca răspuns la controversele care riscă să le păteze imaginea, însă și la presiunile anumitor legislații naționale (Modern Slavery Act adoptată în 2015 în Regatul Unit și legea franceză privind obligația de vigilență din 2017, printre altele), întreprinderile au instituit instrumente care să ia în considerare soarta salariaților subcontractanților și furnizorilor care lucrează în lanțul lor valoric.

DILIGENȚA REZONABILĂ

☞ [Partea 4. Obligația de diligență sau diligență rezonabilă: apariția unor constrângeri pentru multinaționale în relațiile lor cu furnizorii și subcontractanții](#)



Politicile de la nivelul întreprinderii referitoare la achiziții și subcontractarea responsabilă

Codurile de conduită

Evaluări înregistrate într-un program informatic: calitative (ratinguri) externe și audituri sociale

Reguli și proceduri standard

Cartografie-rezultatul riscului social la furnizori și subcontractanți

Planuri de acțiune
Plan de vigilență

Acorduri:
cu federațiile mondiale, europene sau sectoriale naționale

Roluri pe care trebuie să le joace CEI:
să cunoască, să se asocieze, să influențeze, să verifice, să difuzeze

#4 OBSTACOLELE ÎN CALEA INTERVENȚIEI CEÎ ȘI INSTRUMENTELE EXISTENTE

Comitetelor europene de întreprindere le este dificil să profite de această provocare. Este necesar să se pună în evidență instrumentele pe care le au la dispoziție.

Obstacolele în calea intervenției CEÎ și instrumentele existente

Definirea adecvată a rolului de membru al CEÎ		
Provocare: corelarea rolului de membru al CEÎ cu rolul de reprezentant al personalului în cadrul filialelor.		
Instrumente	Actori	Ilustrație
Cunoașterea orientărilor sindicale naționale privind respectarea drepturilor sociale în cazul subcontractanților	> Federațiile sindicale naționale și confederațiile naționale	Exemplu german orientările DGB privind Fair Mobilität (☞ "O mobilitate echitabilă") Exemplu francez orientări revendicative ale CGT, orientările CFDT privind o subcontractare responsabilă (☞ "Exemplu de instrumentare elaborate de sindicatele franceze")

Lipsa de informații privind aspectele transnaționale ale politicii de achiziții		
Instrumente	Actori	Ilustrație
Obținerea informațiilor bune Solicitarea către conducerea întreprinderii de a comunica indicatorii pertinenti, pe baza unei bune analize a instrumentelor informatice aferente politicii sale de achiziții.	> Comitetul european de întreprindere > Comitetele de întreprindere ale filialelor naționale > Eventual, în urma sfatului sau a recomandărilor unui expert	Indicatorii sunt urmați de întreprinderi, fără ca CEÎ să fie informat în această privință: numărul de alerte înregistrate, numărul de furnizori incluși pe lista neagră, numărul de planuri de evoluție semnate cu subcontractanții și furnizorii, clasarea prestațiilor achiziționate în funcție de riscurile sociale, de mediu și privitoare la sănătate/siguranță etc. Potențial, aceste date pot fi prezentate în funcție de țară. (☞ "Un instrument care trebuie cunoscut: bazele de date pentru achiziții, inclusiv o evaluare a furnizorilor/subcontractanților")

Necunoașterea politicii de achiziții a întreprinderii

Provocarea 1: principiile acestor politici sunt suficiente?

Provocarea 2: aceste politici, interesante teoretic, sunt puse într-adevăr în practică în fiecare zi?

Cine ar fi mai calificați decât reprezentanții instruiți ai personalului să se asigure că angajamentele din politicile de achiziții sunt bine puse în aplicare în realitatea cotidiană?

Necunoașterea inițiativelor și/sau a practicilor inovatoare ale întreprinderilor

Instrumente	Actori	Ilustrație
Instruirea în domeniul politicii de achiziții, al instrumentelor interne ale întreprinderii, al principiilor sale directe și al angajamentelor sale Cine este responsabil de achiziții? Cine se asigură că furnizorii și subcontractanții respectă condițiile de lucru? Cum sunt evaluați aceștia din urmă? Ce programe informatice țin evidența acestor evaluări?	> Conducerea întreprinderii dvs. (departamentul RSI etc.)	Exemplu în  LafargeHolcim și  BAM. Politica de achiziții și relațiile cu furnizorii sunt centralizate, în funcție de țară sau la nivel global, iar evaluările subcontractanților și ale furnizorilor din perspectiva impactului lor asupra sănătății/siguranței, asupra drepturilor sociale și ale omului, precum și asupra mediului sunt centralizate în instrumente informatice unice.
Analiza politicii de achiziții a întreprinderii Analiza inovațiilor și a bunelor practici	> Un cabinet extern de consultanță precum Syndex	Exemplu întâlnit în cazul  Royal BAM Teoretic, cu ocazia selectării unui subcontractant, un preț prea scăzut ar putea fi considerat un factor de risc și accentul se mută asupra analizei costurilor suportate de subcontractant. Exemplu în cazul  Vinci Un parteneriat public/privat între Vinci și biroul din Qatar al OIM ar putea crea condiții de angajare responsabilă în Bangladesh (împotriva practicii prin care lucrătorul plătește cheltuielile de angajare).

Necunoașterea acordurilor existente și a implicațiilor lor

Instrumente	Actori	Ilustrație
Instruire în privința acordurilor-cadru internaționale (ACI) existente, semnate de federațiile sindicale mondiale sau europene În scopul de a verifica aplicarea lor și de a le optimiza. Un acord mondial privind drepturile fundamentale acoperă, de exemplu, dreptul la exprimarea colectivă a intereselor. Acest drept este amenințat, în anumite întreprinderi. Instruire în privința mecanismelor de înaintare a unei plângeri în caz de nerespectare a acordurilor	> FELCIL și ICIL	Deși sunt semnate de federațiile sindicale internaționale, acordurile-cadru internaționale pot rezerva un rol pentru CEE. De exemplu, înainte de fuziunea cu Holcim, în acordul-cadru internațional (ACI) Lafarge: prezență în grupul de referință a secretarului CEE al Lafarge.  <u>"Sistem de mediere a acordurilor-cadru internaționale (ACI) ale ICIL"</u>. Aceste acorduri pot să prevadă angajamente monitorizate de un grup de referință. > Lafarge: posibilitatea suspendării relației la nivelul subcontractantului, în cazul în care, după avertizare, nu au fost remediate actele care aduc atingere sănătății, siguranței, drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor sau mediului înconjurător. > Vinci: ACI cu amploare geografică limitată (Qatar) din 2017 se referă la angajamentele în materie de condiții de recrutare (în special, fără cheltuieli pentru lucrători), la condițiile de muncă și de reprezentare a personalului în Qatar și la un mecanism de alertare.

Necunoașterea obligațiilor legale ale întreprinderii

În mai multe țări este pe punctul de a lua ființă un corp de legi (Franța, Olanda, Regatul Unit, Germania etc.), care este încă în faza de proiect la nivel european.

Instrumente	Actori	Ilustrație
Instruire în privința obligației de vigilență <i>Salariații sunt puțin informați în privința acestei legislații adoptate în 2017 în Franța, care are o aplicabilitate extrateritorială și care poate, așadar, să fie utilizată în afara Franței. Alte legi similare, ba chiar și o directivă europeană, sunt în curs de elaborare.</i>	> Un cabinet extern de consultanță precum Syndex	Exemplul 1 Când există, planul de vigilență este necunoscut. Afirmatiile exacte ale unui salariat: „Planul de vigilență Vinci nu este cunoscut de nimeni din întreprinderea mea. Am descoperit existența acestuia cu ocazia unui program de instruire oferit de sindicatul meu, cu titlu experimental.” Exemplul 2  (Combinarea aspectelor specifice ale legislațiilor naționale și contractelor colective) . O multinațională care nu își are sediul social în Franța poate fi supusă legislației franceze în ceea ce privește obligația de vigilență, pentru operațiunile sale în filialele franceze sau în cele care depind de o filială franceză. În sectorul transporturilor, XPO Logistics Europe, cu sediul în Franța, a fost constrânsă să instituie un plan de vigilență în urma somației din partea unei coaliții de sindicate interesate, independent de faptul că societatea sa mamă își avea sediul în Statele Unite. Depășirea pragului de 10 000 de salariați în filialele franceze și în filialele dependente este una dintre condițiile de aplicare a legii.
Instruire în privința obligației de diligență (sau de diligență rezonabilă) <i>Principiile directe ale OCDE privind evitarea și combaterea riscurilor de impact negativ asupra lanțului de aprovizionare și asupra relațiilor de afaceri.</i>	> TUAC > Un sindicat din țara de adopție a legii	

Dorința întreprinderii de a ține la distanță CEI

Instrumente	Actori	Ilustrație
Asigurarea respectării drepturilor sale	> O societate de avocatură	
Dirijarea politicii de achiziții de către conducerea multinațională		
Dreptul la informare-consultare al CEI privind politica întreprinderii		Acest drept este instituit prin Directiva 2009/38/CE din 6 mai 2009 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară sau prin acordul la nivel de întreprindere care instituie comitetul european de întreprindere.
Elaborarea și punerea în aplicare a unei politici de diligență rezonabilă, fără asocierea reprezentanților personalului care sunt deseori puși în fața faptului împlinit și joacă un rol supletiv, de alibi.		
Politica, analiza riscurilor, modalitățile de punere în aplicare, sistemul de alertă și monitorizarea trebuie instituite în colaborare cu reprezentanții personalului (în ceea ce privește mecanismul de alertă și de identificare a semnalelor).		Exemplu de bună practică de urmat:  în cazul Vinci, 'Asocierea CEI este cu atât mai eficientă cu cât CEI este mai instruit în privința obligației de vigilență' , planul de vigilență este prezentat regulat către CEI, care poate formula remarci și poate transmite apoi informațiile către nivelurile naționale.

Lipsa de implicare a CEÎ		
Instrumente	Actori	Ilustrație
Elaborarea unei foi de parcurs pentru CEÎ Stabilirea revendicărilor de nivel european și transnațional. Asigurarea aplicării acestei foi de parcurs. Luări de inițiativă, sondaje etc. ale CEÎ	> FELCIL > Un cabinet extern de consultanță precum Syndex > ETUI	Inițiativele CEÎ Lafarge ( "O inițiativă condusă de CEI privind îmbunătățirea normelor de siguranță în toate locațiile europene ale grupului Lafarge"): grupul pentru sănătate și siguranță din cadrul CEÎ a luat inițiativa de a derula un sondaj pentru a verifica respectarea cartei sănătate/siguranță în locațiile europene ale grupului. Lipsurile evidențiate au condus, în 2005, la îmbunătățirea informării în materie de sănătate și siguranță a salariaților subcontractanților.

#5 O PROVOCARE FOARTE ACTUALĂ

Întreprinderile multinaționale din sectorul construcțiilor integrează deja aspectele sociale în sistemul lor de management, la fel ca și calitatea, sănătatea/siguranța și mediul. Ele investesc în această chestiune, creând posturi dedicate la sediul lor (departamentul de dezvoltare durabilă, de sustenabilitate, de achiziții) și recurgând la servicii furnizate de prestatori (în special pentru analizele de risc, audit și instituirea unui sistem de alertă). Totodată, bunele practici sunt în curs de apariție.

În grupul studiilor noastre de caz, se poate remarca elaborarea unor politici de achiziții la nivel de grup și nu la nivel de șantier, cum se întâmpla anterior, însoțită de crearea de baze de date mai mult sau mai puțin centralizate și mai mult sau mai puțin deschise personalului intern (și, așadar, reprezentanților personalului), care permit evaluarea subcontractanților și a furnizorilor din perspectiva respectării drepturilor salariaților (a sănătății lor, a siguranței lor și a mediului înconjurător). Apar inovații:

Însă rămân numeroase progrese care trebuie încă înregistrate, în special în ceea ce privește auditul la subcontractanți sau, la modul mai general, în materie de evaluare – independentă – a politicilor aplicate de întreprinderi. La modul general, reprezentanții lucrătorilor de la nivelurile național și european par foarte puțin, ba chiar deloc, integrați în procesele puse în aplicare de întreprinderi.

Luarea în calcul a riscului social în lanțul valoric din industria construcțiilor este la începuturile sale în această privință. Se va spune: „Cu douăzeci de ani de întârziere față de alte sectoare, precum cel textil, de exemplu.” Și dacă această întârziere ar reprezenta, de fapt, o oportunitate pentru sectorul construcțiilor și lucrătorilor din acesta?

CEI au sarcina de a fi anticipative, pentru ca aceste abordări să ofere rezultate concrete și să se traducă printr-un progres real al condițiilor de angajare și de muncă ale tuturor salariaților din lanțul valoric. Instrumentele puse la dispoziția membrilor CEI au la bază (a se vedea pagina următoare).

INOVAȚIILE ÎN PRIVINȚA POLITICILOR DE ACHIZIȚII RESPONSABILE CARE TREBUIE CUNOSCUTE

- > Cartografierea riscurilor sociale și de mediu, în funcție de tipul de prestație și de țară (LafargeHolcim, Vinci).
- > Luarea în calcul a costului furnizorilor, ca modalitate de a analiza factorii de risc, de exemplu, o ofertă anormal de ieftină poate avea la bază nerespectarea contractelor colective sau munca nedeclarată (Royal BAM).
- > Furnizarea unui set de instrumente pentru personalul operațional de pe teren, pentru a controla și a asigura progresul subcontractanților lor, limitarea subcontractării la nivelul 2, interzicerea împrumutului de personal între subcontractanți etc. (Vinci Construction France). Limitarea la nivelul 1 ar fi, de altfel, de dorit și pare a fi limita care permite un control efectiv al subcontractantului de către ordonator.
- > **Încercarea de a asigura implicarea clienților și conștientizarea de către aceștia a riscurilor sociale induse de prețurile prea mici.**
- > Schimb regulat de opinii între conducere și CEI privind planurile de acțiune (privind planul de vigilență, în cazul Vinci).

INSTRUMENTELE CEÎ, REZUMATE ÎN 4 PRINCIPII

1

INSTRUIREA ÎN PRIVINȚA PROPRIILOR DREPTURI

pentru a asigura mai buna respectare a prerogativelor lor; instruirea în privința inițiativelor și a politicilor întreprinderii, a căror oglindă (critică) să devină, pe care să le ajute să evolueze și să difuzeze bunele practici în cadrul întreprinderii și al sectorului.

2

MOBILIZAREA

prin crearea unor foi de parcurs – în cadrul orientărilor FELCIL – în jurul unor obiective precum: respectarea dreptului sindical, interzicerea alocării responsabilității în cascadă, contribuția la evoluția legislației naționale și europene în cooperare cu federațiile sindicale europene precum FELCIL, responsabilizarea clienților etc.

3

COMUNICAREA LA NIVEL ASCENDENT A INFORMAȚIILOR

din filiale și diseminarea la nivel descendent a cunoștințelor dobândite de membrii CEÎ privind politicile întreprinderii.

4

INFORMAREA CU PRIVIRE LA INDICATORII PERTINENȚI

și, poate, contribuția la elaborarea în comun a unor noi indicatori, datorită cunoștințelor obținute pe teren.



PARTEA 2

INSTRUMENTELE ȘI CUM POT FI ACESTE PUSE ÎN APLICARE

PARTE ORIENTATĂ CĂTRE ACȚIUNE: PENTRU PERSOANELE INFORMATE
ȘI CARE DORESC SĂ ÎNȚIEZE O ACȚIUNE (SFATURI PRACTICE)

#1 CĂRE ESTE CEA MAI BUNĂ STRATEGIE PENTRU SINDICATE ȘI CEÎ?

Dorim să obținem rezultate tangibile, în cazul unui impact negativ real sau iminent legat de activitățile întreprinderii și ale partenerilor săi comerciali din lanțul de aprovizionare.

Care este cea mai bună abordare sau combinație de instrumente pentru a obține cele mai bune rezultate?

Pentru a se obține rezultate concrete în scopul ameliorării impactului – social, societal și de mediu – operațiunilor întreprinderii dvs. și ale parteneriatelor sale comerciale, este necesar să se elaboreze o strategie adaptată fiecărei situații. Cea mai bună strategie este cea care a fost concepută pentru a răspunde următoarelor întrebări:

- > Care sunt pârghiile dvs. juridice: care este capacitatea dvs. de acțiune?
- > CEÎ-ul sau sindicatul dvs. are puncte de sprijin interne și externe?
- > Care sunt obiectivele dvs.? Prevenire, sancționare, consolidare a capacităților?
- > Care este cultura întreprinderii în ceea ce privește dialogul social?
- > De cât timp dispuneți pentru a vă atinge obiectivul (de exemplu: chestiune privitoare la drepturile omului, riscuri mari la adresa sănătății și a siguranței sau a mediului)?

Acești parametri vă vor ajuta să elaborați o strategie efecace. În afara unei situații de urgență (de ex., încălcarea drepturilor fundamentale), abordarea cea mai obișnuită constă în adoptarea unei strategii de escaladare progresivă pentru utilizarea la maximum a fiecărui instrument aflat la dispoziția dvs., deși și alte strategii mai radicale s-au dovedit eficiente.

EXEMPLU DE STRATEGIE PRIVIND INSTRUMENTELE CE TREBUIE ELABORATE

**Avem nevoie de mai multe
informații fiabile înainte de a putea
acționa.**

De ex.: expertiză externă.

*De ex.: coordonarea comitetelor de întreprindere
cu sindicatele.*

**Disponem de informații, identificăm
obiectivele și acțiunile conexe ce
trebuie lansate.**

*De ex.: foaie anuală de parcurs care conține
activitățile CEÎ.*

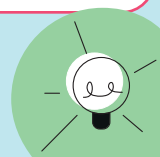
**Influențăm politicile întreprinderilor
și creăm instrumente pertinente.**

*De ex.: grup de lucru privind condițiile de muncă
în lanțul de aprovizionare.
De ex.: sistem de alarmă.*

**Controlăm respectarea politicilor și
solicităm adaptări, dacă este cazul.**

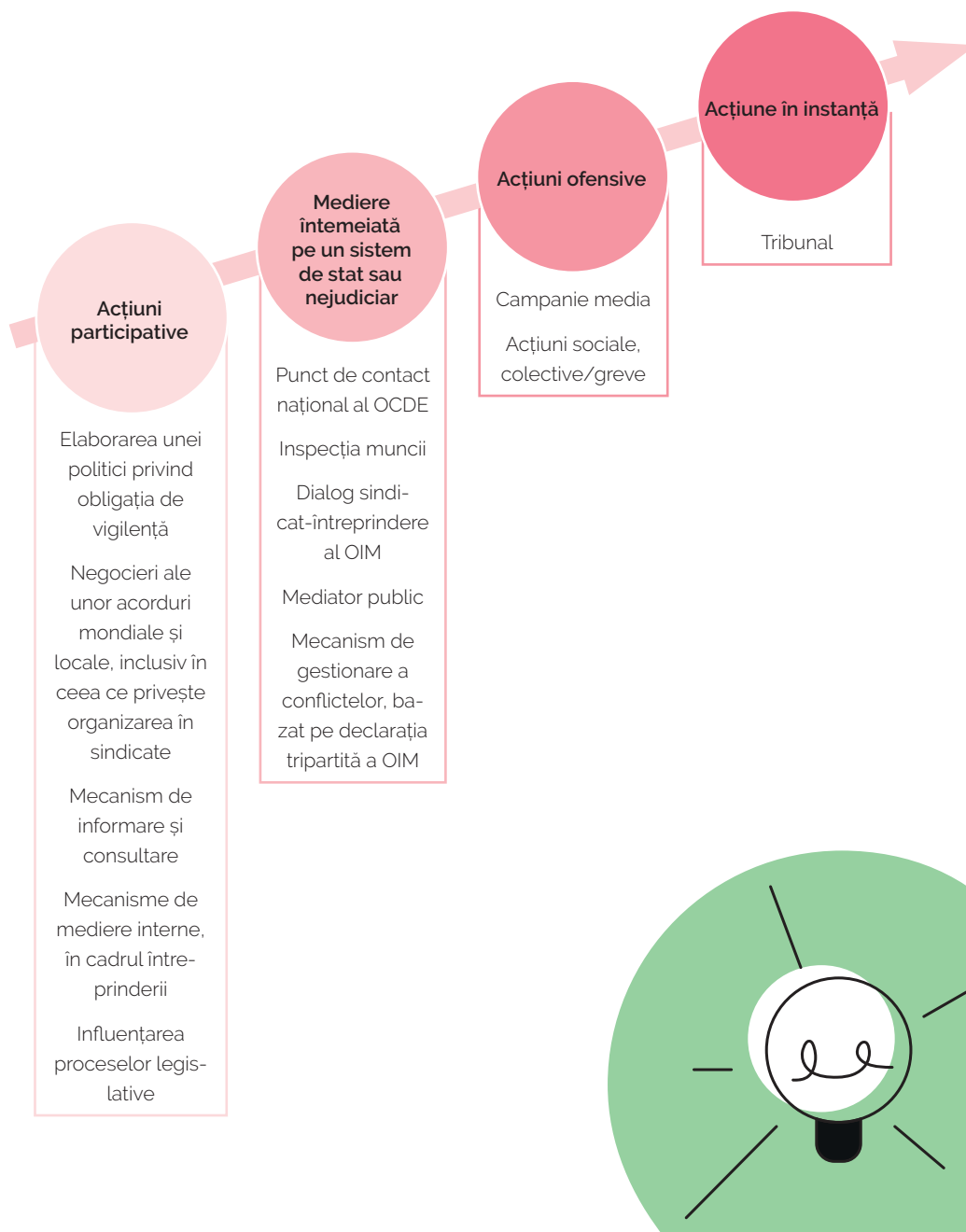
De ex.: sistem de mediere

De ex.: investigații pe teren



EXEMPLU DE STRATEGIE DE ESCALADARE PROGRESIVĂ

Obiectivul constă în adoptarea unui plan progresiv de acțiuni și în sporirea presiunii asupra întreprinderii, dacă rezultatul unei proceduri sau al unei acțiuni nu este satisfăcător/nu oferă rezultate. Această strategie pornește de la dialogul social și de la un schimb constructiv de opinii și ajunge, în cazul în care acesta din urmă eșuează, la conflicte de muncă și/sau la litigii în instanță.

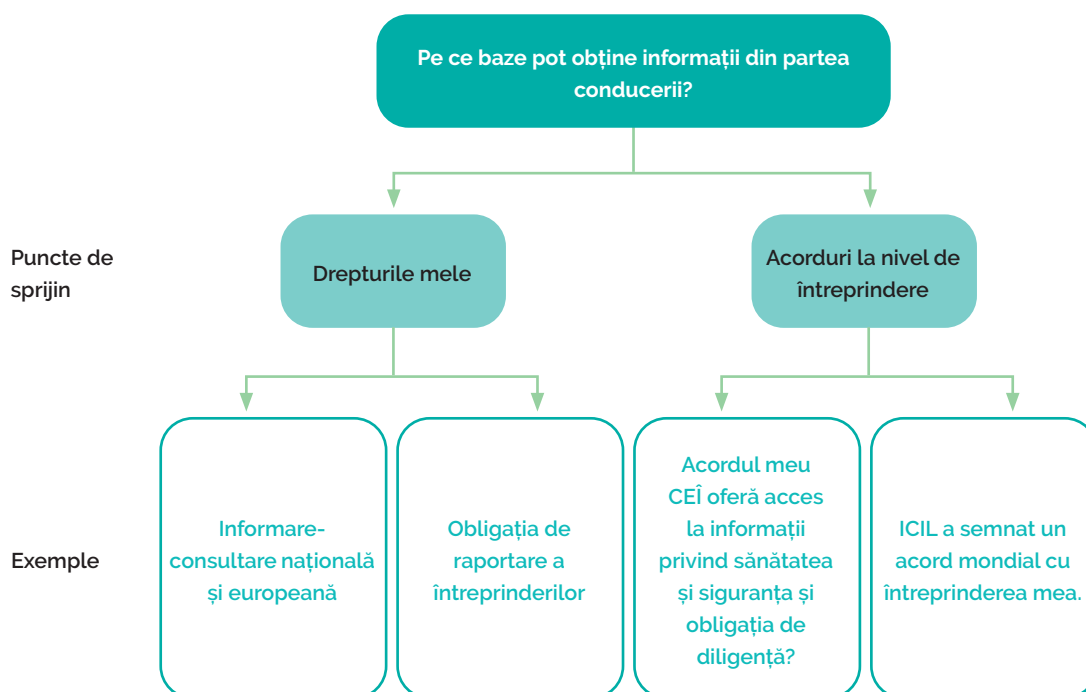


#2 O INFORMARE COMPLETĂ REPREZINTĂ UN PUNCT DE PORNIRE

Deseori, CEÎ nu primesc informații sau primesc informații nepertinente din partea conducerii. CEÎ nu trebuie să se bazeze numai pe informațiile furnizate

de conducere. CEÎ au capacitatea de a coordona schimburile de informații cu instituțiile reprezentative naționale ale lucrătorilor, precum comitetele de întreprindere și sindicatele. Comitetele europene de întreprindere pot, de asemenea, să apeleze la expertiză externă pentru analizarea informațiilor de care dispun. Această expertiză poate să fie sindicală (FELCIL) sau tehnică (de ex., Syndex și societăți de avocatură).

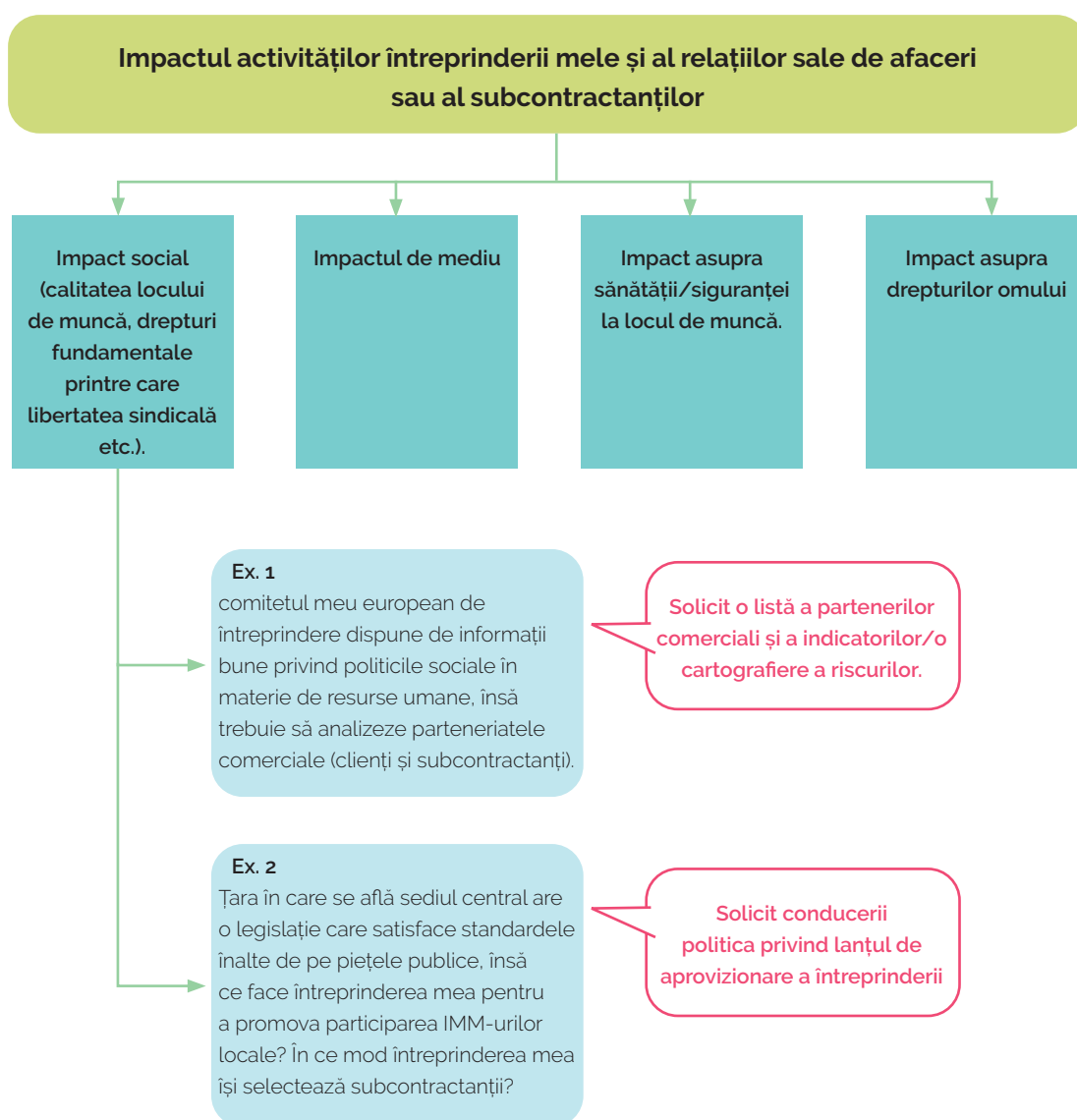
OBȚINEREA INFORMATIILOR PORNIND DE LA O BAZĂ JURIDICĂ SAU CONVENȚIONALĂ



#2.1 CARE SUNT INFORMAȚIILE NECESARE ȘI ÎN CE SCOP?



Mă informez privind politica întreprinderii mele față de subcontractanți și partenerii de afaceri. CEÎ trebuie să poată identifica întreprinderile vizate și obligațiile lor față de propria mea întreprindere.



#2.2 CUM SĂ ÎNȚELEG POLITICA ÎNȚREPRINDERII MELE FAȚĂ DE LANȚUL VALORIC ȘI CUM AȘ PUTEA SĂ O CONTEST?

VEDEȚI MAI MULTE DESPRE DREPTUL EUROPEAN

🔗 [Directiva privind CEÎ](#)

🔗 [Directiva europeană privind
informațiile nefinanciare](#)



Faceți o analiză proprie pornind de la elemente exterioare. Strângeți-vă propriile informații. Angajatorii au obligația legală de a furniza informațiile pertinente către CEÎ.

Faceți apel la experți externi.



Syndex
FELCIL
Cabinet de avocatură

Utilizați comitetele de întreprindere naționale și expertiza sindicatelor, coordonarea transnațională cu CEÎ, rețeaua sindicală europeană sau mondială, FELCIL și ICIL.



Ce face comitetul de întreprindere național pentru a asigura durabilitatea lanțului de aprovizionare? Are de semnalat practici bune sau rele?

Instituiți un grup de lucru ad-hoc cu sprijinul ICIL și al FELCIL.



Examinarea experienței din alte sectoare

#2.3 INDICATORI: CE PISTE?



Care este valoarea indicatorilor de analiză a întreprinderii mele?
Pot să îi influențez sau pot propune indicatori alternativi și/sau complementari?

Un comitet european de întreprindere ar putea să își completeze schimburile de informații cu conducerea, utilizând alți indicatori decât informațiile făcute publice. Indicatorii sintetici pe care îi va considera cei mai pertinenti pentru dialogul său social transnațional vor putea în acest caz să se întemeieze pe indicatori interni existenți în cadrul grupului, ba chiar și pe noi indicatori care vor fi elaborați în comun, cu trecerea timpului.

Astfel, CEI poate să aleagă între 4 și 8 indicatori, să îi grupeze într-un tablou de bord al subcontractării, spre a fi utilizat în dialogul social și să îi pună pe ordinea de zi a unei discuții concertate recurente și, eventual, extinsă la câțiva reprezentanți ai personalului principalilor subcontractanți. Este vorba aici despre un obiectiv metodologic care ar putea însoți o practică exemplară pe această temă.

EXEMPLE DE INDICATORI

Știința accidentelor

Rata de subcontractare

Numărul de ședințe anuale la care participă reprezentanții lucrătorilor ordonatorului și cei ai subcontractanților

Criterii de selecție a cererilor de oferte și justificarea subcontractării



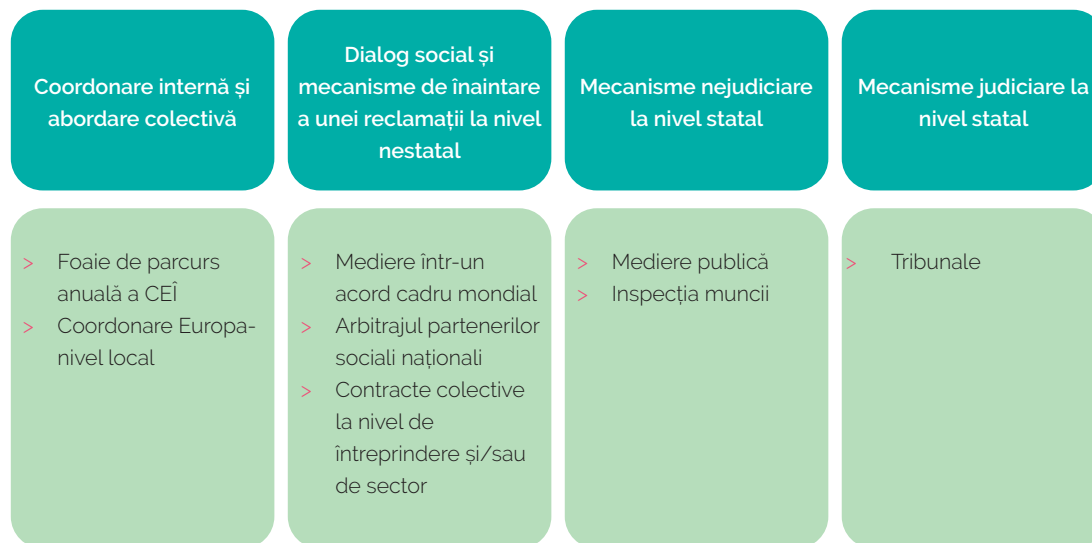
VEDEȚI MAI MULTE INFORMAȚII PRIVIND INDICATORII

🔗 [Utilizarea indicatorilor privitori la achiziții și la subcontractare \(fișa B\)](#)



#3 „DISPUNEM DE INFORMAȚII FIABILE ȘI DORIM SĂ ACȚIONĂM”

TREBUIE IDENTIFICATE PATRU MECANISME DE ACȚIUNE PENTRU CEÎ ȘI ORGANI-
ZAȚIILE SINDICALE, ÎNAINTE DE A ADOPTA O STRATEGIE



#3.1 COORDONARE INTERNĂ ȘI ABORDARE COLECTIVĂ

📌 **Adoptarea de către CEÎ a unei foi de parcurs**

Un CEÎ satisfăcător este un CEÎ anticipativ, care nu se mulțumește să reacționeze la consultările conducerii. Un CEÎ poate sugera teme și chestiuni de interes comun pentru membrii săi, care să fie dezbătute cu conducerea. În acest scop, membrii CEÎ pot identifica împreună preocupările comune și pot redacta o listă de priorități și de activități pe o perioadă de un an sau doi ani.

Exemplul 1 : *o instruire/un coaching de o zi este deseori necesar pentru a crea un proiect de foaie de parcurs pentru CEÎ. Un alt mod ar putea fi distribuirea de chestionare înainte de coaching.*

Exemplul 2 : *poate fi instituit un grup de lucru pentru a asigura o activitate continuă.*

📌 **Coordonarea între reprezentanții europeni și naționali/locali cu FELCIL**

Coordonarea este fundamentală, deoarece consolidează poziția reprezentanților lucrătorilor și, de asemenea, deoarece evită situația în care interesele lucrătorilor ar intra în contradicție unele cu celelalte.

Iată câteva direcții:

- > **Schimbul de informații pe baza unui obiectiv precis adoptat de CEÎ:** Deciziile de a iniția schimburi generale de informații între membrii CEÎ dau rareori rezultate. O rețea devine eficientă atunci când membrii săi doresc să atingă un obiectiv comun și precis.
- > **Implicarea comitetelor naționale de întreprindere:** Comitetele naționale de întreprindere beneficiază de diferite niveluri de informare. Totodată, au prerogative diferite. Combinația dintre aceste organe poate consolida nivelul de informare al CEÎ și capacitatea acestuia de a acționa.

- > **Implicarea comitetelor de întreprindere sau a sindicatelor furnizorilor sau ale clienților:**
Numeroase sindicate naționale au început să instituie activități coerente de-a lungul lanțului de aprovizionare, inclusiv în sectorul construcțiilor. Această abordare poate fi adoptată și într-o perspectivă europeană. Reprezentanții lucrătorilor și sindicatele din IMM-uri, atunci când există, sunt deseori izolate și le lipsește capacitatea de a exercita presiune asupra angajatorului. Pentru acestea, obținerea sprijinului reprezentanților lucrătorilor din marile întreprinderi partenere constituie un veritabil atu pentru promovarea revendicărilor lor.

Și în Germania, DGB (confederația sindicală germană) a instituit o cooperare cu sindicatele din țările Europei de Est în scopul de a ajuta migranții să își cunoască mai bine drepturile, pentru a se proteja mai bine împotriva abuzurilor și a exploatării.  [A se vedea „O mobilitate echitabilă, proiectul confederal german fair mobility”](#)

ÎN SUECIA

În Suedia, în temeiul legii privind codeterminarea, sindicatele au drept de veto față de angajatori. Pe baza propriei sale evaluări, angajatorul stabilește o listă a contractanților care trebuie utilizați în viitor. Dacă sindicatul nu își exprimă dezacordul, angajatorul este liber să contracteze întreprinderile din lista sa. În ceea ce privește piețele publice, vetoul nu se aplică decât dacă întreprinderea a semnat un contract colectiv care acoperă activitatea prestată și numai în privința clientului și a primului său subcontractant.

#3.2 DIALOG SOCIAL ȘI MECANISM DE ÎNĂLȚARE A UNEI RECLAMAȚII LA NIVEL NESTATAL

Abordarea dialogului social la nivelul întreprinderii

Anumite întreprinderi au o cultură a dialogului deschis cu lucrătorii și reprezentanții acestora. Astfel stau lucrurile atunci când, pe lângă obligațiile legale de informare și consultare, conducerea întâmpină favorabil părerile reprezentanților lucrătorilor, pentru a-și îmbunătăți politicile sau practicile, în interesul întreprinderii și al lucrătorilor.

Angajamentele întreprinderilor prin intermediul inițiativelor sectoriale sau multipartite (coduri de conduită, norme de performanță, acorduri-cadru mondiale între întreprinderile multinaționale și sindicate) trebuie să fie considerate „legitime”, cu condiția să conțină mecanisme care să garanteze faptul că sindicatele (sau părțile interesate legitime) își pot exprima preocupările, atunci când consideră că întreprinderea nu și-a respectat angajamentele.

Aceste mecanisme nu înlocuiesc negocierea colectivă și nu ar trebui să fie utilizate pentru a eroda rolul sindicatelor legitime în tratarea conflictelor de muncă și nici pentru a împiedica accesul la mecanisme judiciare sau nejudiciare de soluționare a reclamațiilor.

EXEMPLE DE INSTRUMENTARE

A se vedea exemple de instrumentare elaborate de sindicatele franceze care propun strategii naționale legate de soluții globale și la nivelul întreprinderilor:

 [Fișa G](#)

 [„Repères revendicatifs – fiche n° 10 : droit des salariés des entreprises sous-traitantes”, CGT](#)

 [„Pour une sous-traitance responsable”, CFDT.](#)

 Se poate vedea un exemplu german de instrumentar destinat comitetelor naționale de întreprindere (elaborat de IMU/HBS) și care ilustrează în ce mod să se implice reprezentanții salariaților în politica întreprinderii privind lanțul valoric.

A se vedea exemple de acorduri semnate între un sindicat și client sau/și angajator:  [„Social considerations in Public Procurement. A political choice!”, EFBW/W, septembrie 2015.](#)



AVANTAJELE ȘI INCONVENIENTELE MECANISMELOR DE RECURS NESTATALE (ACORDURI MONDIALE, CODURI DE CONDUITĂ ETC.)

+	-
Rapiditatea accesului Cost redus Amploare transnațională Contribuție la abordarea de tip „diligentă rezonabilă”, prin punerea la dispoziție de modalități suplimentare de raportare a preocupărilor, ceea ce permite evitarea consecințelor mai grave și escaladarea conflictului	Absența recursului intern, a unui sistem de apel și a sistemelor de constrângere pentru punerea în aplicare Necesită instituirea altor mecanisme în cadrul mecanismelor statale, pentru deciziile obligatorii

Acorduri-cadru la nivel mondial

Un acord-cadru internațional (sau mondial) este un instrument negociat între o întreprindere multinațională și o federație sindicală internațională (FSI), în scopul de a stabili o relație permanentă între părți și de a garanta că întreprinderea respectă aceleași norme în toate țările în care își desfășoară activitatea.

Astăzi, aceste acorduri au tendința de a evolua în direcția unei acoperiri mai mari a lucrătorilor: negocierii adaugă deseori clauze privind responsabilitatea lanțului de aprovizionare și relațiile cu partenerii comerciali pentru a asigura conformitatea cu normele internaționale.

Totuși, aceste clauze nu trebuie să se limiteze la a responsabiliza întreprinderile în privința activităților lor. Întreprinderile multinaționale nu ar mai trebui doar să adopte un sistem eficace de evaluare comparativă și de raportare; deoarece partenerii comerciali sunt deseori actori de dimensiuni mici, întreprinderile multinaționale ar trebui, de asemenea, să definească tipul de sprijin pe care ar trebui să îl ofere acestor parteneri comerciali, în scopul de a asigura conformitatea cu normele naționale și internaționale.

ICIL a semnat acorduri cu circa douăzeci de companii multinaționale precum Royal Bam, Lafarge și IKEA.

De exemplu: CEÎ poate sprijini ICIL, trimițând membri sindicali în echipa de negociere.

[☞ A se vedea sistemul de mediere din ACI ale ICIL.](#)
[☞ A se vedea exemple de întreprinderi care au semnat un acord mondial dedicat sau care acoperă responsabilitatea lanțului de aprovizionare cu federațiile sindicale internaționale.](#)

Utilizarea dialogului social sectorial național și european (la nivel descendent și ascendent)

În majoritatea țărilor din UE, negocierea colectivă ocupă un loc important în reglementările aplicabile condițiilor de muncă. Contractele colective de muncă pot face obiectul identificării de bune practici la nivelul țărilor; este util să se poarte discuții pe aceste teme, care contribuie la progres.

[☞ Exemple de acorduri semnate între un sindicat și client sau/și angajator](#)

Comitetul pentru dialog social sectorial european din industria construcțiilor (CDSSE Construction) este unul dintre cele mai vechi de la nivelul UE. Încă de la mijlocul anilor 1980 se organizează în-

ÎN SPANIA

În general, fiecare lucrător este înregistrat la administrație însă, în anumite cazuri, lucrătorilor și angajatorilor din sectorul construcțiilor le sunt impuse condiții prealabile suplimentare.

În Spania, carta profesională din construcții (*TPC, Tarjeta Profesional de la Construcción*) a fost **introdusă în urma unui acord între partenerii sociali** și include o instruire de bază în privința prevenirii riscurilor profesionale și impune, totodată, o instruire specifică pentru orice angajare în sectorul construcțiilor, pe lângă competențele de bază. Fundația profesională pentru sectorul construcțiilor (*FLC, Fundación Laboral de la Construcción*) este organismul responsabil de elaborarea cartelor.

tâlniri cu federația angajatorilor (FIEC). Încă de la început, FELCIL a considerat că CDSSE Construcție reprezintă o pârgie foarte importantă pentru dezvoltarea unei piețe europene a muncii durabilă din punctul de vedere social, pentru industria construcțiilor.

Noul program de dialog social (2020-2023) acoperă un anumit număr de subiecte pertinente referitoare la chestiunea lanțului de aprovizionare, precum: instruirea în IMM-uri, ecologizarea sectorului, dezvoltarea reprezentativității organizațiilor de lucrători (consolidarea capacităților), lupta contra fraudei sociale transfrontaliere, concurența neloială și munca nedeclarată.

CEÎ au de împărtășit numeroase experiențe, în cadrul unei discuții sectoriale, pentru a consolida dialogul

social european și, astfel, pentru a lupta împotriva dumpingului social și a promova bunele practici pentru toate întreprinderile, indiferent de dimensiunea lor. În mod invers, CEÎ pot, de asemenea, să se inspire din bunele practici identificate de comitetul de dialog social sectorial european.

Exemplu: în fiecare an, în sectorul electricității, anumiți reprezentanți ai CEÎ (președinte/secretar) participă la comitetul de dialog social sectorial.

- > Utilizarea rezultatului dialogului social. *Exemplu: Partenerii sociali din industria alimentară îndeamnă Parlamentul European să interzică practicile comerciale neloiale.*  [Eișa I](#).
- > Indemnul la adoptarea unor soluții sectoriale, mai degrabă decât la nivel de întreprindere. *Exemplu: ajungerea la un consens asupra criteriilor de evaluare.*

#3.3 MECANISME NEJUDICIARE LA NIVEL STATAL

Îmbracă forma inspecției muncii, a mecanismelor de soluționare a litigiilor de mediu, a organelor naționale de protecție a consumatorilor, a serviciilor

guvernamentale de mediere și a mecanismelor de înaintare a unei plângeri, stabilite în cadrul regimurilor reglementare specifice sau sectoriale (de exemplu: sănătate și siguranță publică sau puncte de contact naționale ale OCDE).

 A se vedea un exemplu de mecanism de înaintare a unei plângeri în sectorul construcțiilor, în Regulatul Unit (a se vedea parte 3, fișa H).

Avantajele și inconvenientele mecanismelor nejudiciare la nivel de stat

+	-
Acces facil Nu este nevoie de un consilier juridic Procese rapide Posibilitatea recursului preventiv și reparativ, compensatoriu și punitiv Contribuție la reformele legislative Uneori, există posibilitatea apelului O abordare jurisprudențială favorabilă prevenirii și învățării reciproce	Lipsa de resurse bugetare și umane Absența unor puteri solide de investigare Mandat al organismului limitat sau puțin clar Absența „acoperirii” juridice sau politice pentru implicarea în investigații complexe Lipsă posibilă de independență, în special în chestiunile care implică organisme guvernamentale Amploare geografică limitată la nivelul național (cu câteva excepții, totuși, precum punctele naționale de contact ale OCDE)

PUNCTELE DE CONTACT NAȚIONALE ALE OCDE (PCN)

Rolul PCN este acela de a ajuta părțile (în general, sindicatele și întreprinderile multinaționale, precum și ONG-urile și guvernele, în anumite cazuri) să rezolve o problemă prezentată sub forma unei plângeri legate de o încălcare a principiilor directoare ale OCDE ce vizează companiile multinaționale. Companiile multinaționale nu sunt obligate să participe la proces, chiar dacă nu pot să îl împiedice. Mai multe PCN pot fi implicate simultan într-o speță care implică mai multe părți. Atunci când încălcarea principiilor directoare se produce într-o țară care a semnat principiile directoare, PCN din țara gazdă se va ocupa de caz, însă va trebui să coopereze cu PCN din țara de origine.

În 2016, sindicatele au înaintat 184 de plângeri, conform Consiliului consultativ sindical (TUAC).

Deși experiența sindicatelor privitoare la utilizarea principiilor directoare este atenuată, PCN constituie un for de soluționare a problemelor care a contribuit la consolidarea organizațiilor sindicale și a negocierilor colective.

Anumite PCN sunt mai active decât altele și unele dintre ele au tendința să susțină mai bine punctele de vedere ale sindicatelor decât altele. În măsura posibilului, sindicatele, împreună cu TUAC și federațiile sindicale internaționale, pot să analizeze în ce mod să activeze PCN pertinente, în funcție de natura plângerii și de amploarea geografică a companiei multinaționale, inclusiv de lanțul său de aprovizionare.

1 A se vedea « Recommendations pour une conduite responsable des affaires dans un contexte mondial - un guide syndical », 2016, <https://tuac.org/mne-guidelines-complaints/tradeunionguidecompressed/>

#3.4 MECANISME JUDICIARE LA NIVEL STATAL

Este vorba în acest caz de recursul la instanțele de judecată. În numeroase țări, CEÎ au personalitate juridică și pot să se adreseze tribunalelor pe cheltuiala întreprinderii. Nu astfel stau lucrurile în toate țările. În mod similar, capacitatea sindicatelor de a reprezenta CEÎ sau

reprezentanții lucrătorilor nu este similară în toate țările. Așadar, este necesar să se analizeze dreptul aplicabil și jurisprudența în vigoare pentru fiecare CEÎ.

Pentru mai multe informații, consultați site-ul Institutului Sindical European (ETUI), care a creat o bază de date privind jurisprudența CEÎ și care generează propriile sale analize, utile membrilor CEÎ care intenționează să deschidă o acțiune în justiție¹.

Avantajele și inconvenientele mecanismelor judiciare

+	-
Forța executorie a hotărârilor Este posibil recursul Posibilitatea ca sindicatele să se întemeieze pe o jurisprudență pozitivă (mediatizare, jurisprudență etc.)	Forța executorie limitată la țara pentru care există competență Durata procedurii Costul consilierii juridice și, uneori, și cel aferent procedurii judiciare Incertitudine în privința rezultatului Numai afaceri interne, absența extrateritorialității (cu excepția legii franceze din 2017 privind obligația de vigilență).

COMBINAREA ASPECTELOR SPECIFICE ALE LEGISLAȚIILOR NAȚIONALE ȘI CONTRACTELOR COLECTIVE

Dreptul pozitiv (*hard law*) și contractele colective oferă reprezentanților lucrătorilor capacitatea de a-și apăra drepturile colective prin intermediul sistemului judiciar.

Legislația franceză din 2017 privind obligația de vigilență reprezintă o oportunitate majoră pentru mișcarea sindicală mondială de a influența și de a verifica politicile întreprinderilor aplicabile lanțului de aprovizionare. Pentru a afla mai multe despre legislația franceză extrateritorială, a se vedea capitolul 4.

De exemplu: federația sindicală mondială UNI Global Union trimite o somație către Teleperformance având ca obiect respectarea legislației franceze privind obligația de vigilență de către operatorii săi mondiali (Mexic, India, Filipine).

De exemplu: Federația sindicală mondială ITF utilizează legislația franceză împotriva XPO în materie de drepturi fundamentale.

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

Instrumentele juridice: recapitulare privind caracterul lor obligatoriu și sancțiunile

	Obligatoriu	Sancțiuni	Referințe
Directiva 2009/38/CE privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare transnaționale	Da	Da Jurisprudența națională este determinantă	> Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 6 mai 2009 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară (reformare) (Text cu relevanță pentru SEE): https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=celex:32009L0038
Acordurile de instituire a unui CEÎ	Da, instituie obligații asupra tuturor părților semnatare	Da, în principiu. Cu toate acestea, există numeroase diferențe de la o țară la alta, în ceea ce privește capacitatea de a acționa în instanță și jurisprudența.	> ETUI : https://www.worker-participation.eu/European-Works-Councils
Directiva privind informarea extrafinanciară	Da	Nu, însă directiva este în curs de revizuire. Statele membre ale UE și ale SEE pot să prevadă sancțiuni.	> Directiva 2014/95/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2014 de modificare a Directivei 2013/34/UE în ceea ce privește prezentarea de informații nefinanciare și de informații privind diversitatea de către anumite întreprinderi și grupuri mari. Text cu relevanță pentru SEE: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0095 > Linii directoare pentru punerea lor în aplicare: https://ec.europa.eu/info/publications/non-financial-reporting-guidelines_en

Instrumentele juridice: recapitulare privind caracterul lor obligatoriu și sancțiunile

	Obligatoriu	Sancțiuni	Referințe
Legile naționale privind diligența rezonabilă	Da, în general	Depinde de la o țară la alta. Franța (obligația de vigilență): da, însă sancțiunea nu este definită și ține deci de alegerea judecătorului. Regatul Unit (Modern Slavery Act): nu. Olanda (Diligența rezonabilă împotriva muncii copiilor): da, însă numai sancțiuni penale.	> A se vedea capitolul 2 de mai sus.
Principiile directoare ale OCDE pentru întreprinderile multinaționale	Da, pentru statele membre ale OCDE sau care au aderat la principii	Sancțiunile depind de fiecare țară: ele sunt rare și slabe, ca de exemplu o declarație a guvernului care condamnă atitudinea unei întreprinderi. Este vorba mai mult de un instrument de mediere, arbitraj și conciliere.	> OCDE : https://mneguidelines.oecd.org/mne-guidelines/ > TUAC : https://tuac.org/mne-guidelines-complaints/
Principiile directoare ale Organizației Națiunilor Unite privind întreprinderile și drepturile omului	Nu	Nu, însă este vorba despre un document de referință important care clarifică cu precizie amploarea responsabilității întreprinderilor	> ONU : https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.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

Instrumentele juridice: recapitulare privind caracterul lor obligatoriu și sancțiunile

	Obligatoriu	Sancțiuni	Referințe
Declarația tripartită de principii privind întreprinderile multinaționale și politica socială	Nu, însă statele membre ale OIM au obligația de a le promova	Nu. Noua versiune din 2017 prevede în anexa sa un mecanism de conciliere și de sprijin tehnic pentru soluționarea conflictelor	> OIM : https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124923/lang--fr/index.htm
Pactul mondial al ONU	Nu, este un instrument voluntar care are la bază autodeclararea	Nu. Întreprinderile riscă pur și simplu să nu mai fie listate pe site.	> Global compact : https://www.unglobalcompact.org
Contractele colective	Da, în funcție de țară	Da, în funcție de țară. Jurisprudența este importantă.	
Codurile de conduită și cartele întreprinderii	Nu. Acestea sunt instrumente voluntare și, deseori, adoptate unilateral de către întreprinderi.	Nu, în principiu. Cu toate acestea, din ce în ce mai multe cartele furnizori/subcontractant indică faptul că sunt posibile sancțiuni (încetarea relației comerciale, sancțiuni etc.).	
Acordurile-cadru internaționale	Da, însă implică numai părțile semnatare.	Nu, este vorba despre instrumente voluntare de conciliere, de arbitraj sau de mediere, în general.	> ICIL : https://www.bwint.org/fr_FR/cms/cam-pagnes-70/multinationales-90



PARTEA 3

FIȘE ILUSTRATIVE: PREZENTARE DETALIATĂ A INSTRUMENTELOR ȘI A LEGISLAȚIILOR

FIȘA #A

MAI MULTE DESPRE DREPTUL EUROPEAN: ANGAJATORII AU OBLIGAȚIA LEGALĂ DE A FURNIZA INFORMAȚIILE PERTINENTE CĂTRE CEÎ

Directiva privind CEÎ

Comitetele europene de întreprindere au acces la informații esențiale privitoare la strategiile de management și la situația economică a întreprinderilor dintr-un grup. Directiva 94/45/CE și directiva de reformare 2009/38/CE nu prevăd, totuși, nicio obligație specifică de informare și consultare privind impacturile extrafinanciare ale activității unei întreprinderi, mai puțin ale angajării. Cu toate acestea, directiva privind CEÎ este sprijinul pertinent oferit reprezentanților lucrătorilor pentru a investiga parteneriatele de afaceri și politicile de achiziție ale conducerii. **În plus, puteți încerca să negociați un acord al CEÎ care să meargă mai departe decât legislația și, astfel, să prevedeați că politica socială și de mediu, privind drepturile omului și sănătatea/siguranța la locul de muncă, inclusiv în ceea ce privește relațiile de afaceri, reprezintă teme care țin de o informare și o consultare transnațională.**

Articolul 1 litera (a) din anexa I la Directiva 2009/38/CE definește subiectele pe care trebuie să se axeze informarea și consultarea transnațională: „Informarea și consultarea comitetului european de întreprindere se referă în special la situația și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă, investițiile, transformările substanțiale în privința organizării, introducerea de noi metode de lucru sau noi procese de producție, transferurile de producție, fuziunile, reducerea dimensiunii sau închiderea întreprinderilor, a unităților sau a unor părți importante ale acestora și la concedierile colective.”

Subcontractarea este parte integrantă din politica întreprinderii, fiind vorba despre organizarea producției, despre transferurile de producție, despre organizarea muncii și poate implica reduceri ample, ba chiar și închideri în caz de externalizare.

Directiva europeană privind informațiile nefinanciare

Directiva 2014/95/UE stabilește normele privitoare la publicarea de către marile întreprinderi a informațiilor nefinanciare și a informațiilor privind diversitatea. Normele UE privitoare la informațiile nefinanciare se aplică numai întreprinderilor cu peste 500 de salariați, însă acestea nu trebuie să fie neapărat „de origine europeană”. Aceasta vizează circa 6 000 de mari întreprinderi și grupuri din întreaga UE.

Conform articolului 1 din directiva din 2014, întreprinderile au obligația de a publica informațiile următoare:

- o scurtă descriere a modelului comercial al întreprinderii;
- o descriere a politicilor aplicate de întreprindere în ceea ce privește aceste chestiuni, inclusiv procedurile de diligență rezonabilă aplicate;
- rezultatele acestor politici;
- principalele riscuri legate de aceste chestiuni în raport cu activitățile întreprinderii, inclusiv, în momentul în care acest lucru se dovedește pertinent și proporționat, cu relațiile de afaceri și cu produsele sau serviciile întreprinderii, care pot genera incidente negative în acest domeniu, precum și maniera în care întreprinderea gestionează aceste riscuri;
- indicatorii cheie de performanță de natură nefinanciară privitori la activitățile respective.

Atunci când întreprinderea nu aplică politici în ceea ce privește una sau mai multe dintre aceste chestiuni, declarația nefinanciară conține o explicație clară și motivată a rațiunilor care justifică această situație.

Nu în ultimul rând, la articolul 1.2, directiva solicită o declarație privitoare la politica de diversitate.

Marile întreprinderi au obligația legală de a publica rapoarte privind politicile pe care le pun în aplicare în acest domeniu:

- > protecția mediului;
- > responsabilitatea socială și tratamentul acordat angajaților;
- > respectarea drepturilor omului;
- > lupta împotriva corupției și a mitei;
- > diversitatea în cadrul consiliilor de administrație ale întreprinderilor (din punctul de vedere al vârstei, sexului, instruirii și experienței profesionale).

Conform Comisiei Europene, întreprinderile pot utiliza linii directoare internaționale, europene sau naționale pentru a-și elabora declarațiile; de exemplu, ele pot să ia ca reper Principiile directoare ale Organizației Națiunilor Unite privind întreprinderile și drepturile omului (UNGP BHR), Declarația tripartită de principii privind întreprinderile multinaționale și politica socială a Biroului Internațional al Muncii (OIM MNE), liniile directoare ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică pentru întreprinderile multinaționale și standardul ISO 26000.

COMUNICAREA COMISIEI EUROPENE LINII DIRECTOARE PRIVIND INFORMAȚIILE NEFINANCIARE

(Metodologia de prezentare a informațiilor nefinanciare - 2017/C 215/01)

„Declarațiile, în momentul în care sunt pertinente și proporționate, ar trebui să includă informații importante privind lanțurile de aprovizionare și de externalizare. (...)”

În aceste declarații, o întreprindere poate explica responsabilitățile și deciziile conducerii sale și ale consiliului său de administrație și modul în care alocarea resurselor este legată de obiective, de gestionarea riscurilor și de rezultatele scontate. De exemplu, o societate poate explica aspectele de guvernare pertinente (precum condițiile de angajare), inclusiv supravegherea consiliului de administrație. (...)”

O întreprindere poate lua în calcul divulgarea următoarelor informații în materie de sănătate și de siguranță:

- > politicile de la locul de muncă;
- > obligațiile contractuale negociate cu furnizorii și cu subcontractanții;
- > resursele alocate gestionării riscurilor, informării, instruirii, controlului, auditului, cooperării cu autoritățile locale și cu partenerii sociali.”

FIȘA #B

UTILIZAREA INDICATORILOR PRIVITORI LA ACHIZIȚII ȘI LA SUBCONTRACTARE

Politica de achiziții responsabile este deseori elaborată și monitorizată atât de Departamentul de responsabilitate socială a întreprinderii (RSI), cât și de Departamentul de achiziții.

Este descrisă, în general, cel puțin prin texte de referință, în atenția cumpărătorilor, pe de o parte, și a furnizorilor, pe de altă parte. Aceste texte, intitulate deseori „carte”, pot să dea naștere unor angajamente reciproce ale părților, formalizate prin semnăturile acestora.

O astfel de politică este descrisă în raportarea anuală a întreprinderii, printre informațiile nefinanciare. De asemenea, uneori se pot găsi în cuprinsul ei indicatori care permit măsurarea nivelului de implementare a acestei politici. La modul ideal, aceasta ar trebui să expliciteze și obiectivele ce trebuie atinse pe termen scurt, mediu și lung, însoțind astfel rezultatele cifrice vizibile în anii precedenți.

O astfel de politică este în evoluție permanentă și nu are decât de câștigat dacă este îmbunătățită în special în urma dialogului cu părțile interesate, îndeosebi cu reprezentanții personalului și cu reprezentanții subcontractanților și ai furnizorilor.

O concertare la nivel european pe această temă este foarte relevantă pentru evaluarea cu precădere a pertinentei indicatorilor stabiliți de întreprindere, a nivelului ambițiilor urmărite și a mijloacelor alocate pentru atingerea lor.

Un comitet european de întreprindere va putea, de asemenea, să completeze schimburile sale de informații cu conducerea, utilizând alți indicatori decât informațiile făcute publice. Indicatorii sintetici pe care îi va considera cei mai pertinente pentru dialogul său social transnațional vor putea în acest caz să se întemeieze pe indicatori interni existenți în cadrul grupului, ba chiar și pe noi indicatori care vor fi elaborați în comun, cu trecerea timpului.

Iată câteva sugestii de indicatori complementari care pot îmbunătăți dialogul social privind tematica subcontractării:

a. Indicele ratei de subcontractare

Cifra achizițiilor anuale prin subcontractare/
Cifra de afaceri anuală a șantierelor

b. Omogenitatea accidentologiei

Numărul de zile de întrerupere cauzată de angajații subcontractanților/Numărul de zile de întrerupere cauzată de angajații grupului

EXEMPLUL RAPORTĂRII PUBLICE A GRUPULUI VINCI PENTRU ANUL 2018

În raportul său anual pe 2018 (pagina 223), Vinci realizează bilanțul demersului său de achiziții responsabile, prin intermediul a 5 indicatori cifrici:

- > proporția contractelor care includ angajamente etice de referință;
- > proporția contractelor care includ explicit clauze sociale, de mediu sau societale;
- > proporția contractelor care au făcut obiectul unui chestionar privind achizițiile responsabile;
- > proporția contractelor care integrează un plan de evoluție;
- > numărul de audituri ale achizițiilor responsabile, realizate în ultimii 5 ani.

c. Reprezentarea angajaților pentru dialogul social

Numărul de reprezentanți ai personalului care participă la cel puțin o situație de dialog social/Efectiv total la subcontractanți.

Acest tip de informații privind subcontractanții pot fi colectate cu ocazia fiecărui nou contract. Este interesantă compararea lor cu același raport calculat la ordonator.

d. Interfețe formale ale grupului cu reprezentanții personalului subcontractanților

Numărul de ședințe ale comitetului de întreprindere în anul în care un reprezentant al personalului unui subcontractant a fost audiat/Numărul de ședințe ale comitetului de întreprindere în cadrul grupului pe parcursul anului.

Acest raport este, fără îndoială, foarte slab în majoritatea marilor grupuri din domeniul construcțiilor, însă ar putea fi interesant ca un comitet transnațional să discute despre obiectivele care l-ar putea promova.

Astfel de indicatori și evoluția performanțelor pe care le afișează pot să structureze dialogul social pe tema subcontractării.

Nu trebuie din start să fie prea numeroși și să fie aleși în funcție de subiectele care preocupă cel mai mult sindicatele înființate și reprezentanții personalului grupului. Trebuie să constituie un ajutor pentru a aborda acest subiect complex într-un mod recurent în cadrul grupului. În mod normal, o dată pe an.

Să se aleagă între 4 și 8 indicatori, care să fie grupați într-un tablou de bord al subcontractării care va fi utilizat în dialogul social, să fie puși pe ordinea de zi a unei concertări recurente și, eventual, extinși la câțiva reprezentanți ai personalului principalilor subcontractanți: toate acestea reprezintă un obiectiv metodologic care ar putea să însoțească o practică exemplară pe această temă.

FIȘA #C

SISTEM DE MEDIERE A ACORDURILOR-CADRU INTERNAȚIONALE (ACI) ALE ICIL

În caz de plângere sau de încălcare a acordului, se aplică în mod normal următoarea procedură:

- a. mai întâi de toate, plângerea trebuie supusă atenției conducerii locale a șantierului;
- b. orice abatere care nu a putut fi soluționată în urma unei discuții la locul de muncă sau la nivel național va fi tratată de coordonatorul ICIL în strânsă colaborare cu afiliații ICIL din țara de origine și va fi semnalată administratorului responsabil;
- c. dacă problema nu este soluționată, grupul de referință se va ocupa de ea în scopul de a le furniza părților vizate recomandări pentru soluționarea litigiului.

Grup de referință: compus din reprezentanți ai întreprinderii și ai sindicatelor afiliate la ICIL din țara de origine a întreprinderii și un coordonator ICIL. Sindicatele din țara de origine a întreprinderii trebuie să își desemneze reprezentanții, care pot fi și reprezentanți sindicali ai întreprinderii. Coordonatorul ICIL poate fi un membru al personalului ICIL sau un reprezentant al unui sindicat afiliat din țara de origine a întreprinderii.

Conform acordului ICIL-Lafarge semnat în 2013 (înainte de fuziunea cu Holcim), secretarul comitetului european de întreprindere va asista la ședințele anuale ale grupului de referință însărcinat să urmărească punerea în aplicare a acestui acord. Acesta are statutul de observator.

FIȘA #D

EXEMPLE DE ÎNȚREPRINDERI CARE AU SEMNAT CU FEDERAȚIILE SINDICALE INTERNAȚIONALE UN ACORD MONDIAL DEDICAT SAU CARE ACOPERĂ RESPONSABILITATEA LANȚULUI DE APROVIZIONARE

În construcții

BESIX și BWI au semnat un acord-cadru la nivel mondial care acoperă drepturile fundamentale. CEÎ este responsabil de plângerile provenite din Europa. ICIL și CEÎ vor avea acces la toate rapoartele, activitățile și urmărirea punerii în aplicare a acordului mondial. Toți furnizorii (directi) trebuie să se conformeze prevederilor acordului mondial. Sindicatele locale au acces la locurile de muncă, pentru a controla punerea în aplicare.

Dragados: Dragados S.A. promovează și încurajează în egală măsură adoptarea unui sistem elaborat în ceea ce privește practicile în materie de sănătate/siguranță și respectarea drepturilor lucrătorilor de către furnizorii, antreprenorii și societățile sale colaboratoare în general. Angajamente similare au fost semnate de FCC Construcción, Ferrovial, Skanska, Stabilo, Staedler și Veidekke.

Obiectivul Faber-Castell este acela de a nu coopera decât cu antreprenori, subcontractanți și furnizori care recunosc și aplică ei înșiși normele și recomandările privitoare la carta socială. Acordul stipulează că „în momentul semnării unui contract cu un furnizor, Faber-Castell trebuie să includă în calificativul furnizorului o autoevaluare realizată de acesta din urmă. Totodată, personalul responsabil de serviciile de achiziții trebuie să urmeze un program de instruire complementară în această privanță.” Pe termen lung, întreprinderea ar avea intenția de a aplica și „procedura sa de control intern în mai multe etape” asupra furnizorilor.

La Wilkhahn, fiecare întreprindere, toți furnizorii și partenerii de autorizare trebuie să completeze un „chestionar privind divulgarea datelor cu caracter

personal ale furnizorilor” care să acopere toate aspectele acordului global. Această declarație privind datele cu caracter personal ale furnizorilor trebuie repetată cel puțin o dată la trei ani. De asemenea, întreprinderea se angajează să respecte un proces transparent în ceea ce privește auditurile externe: „Din trei în trei ani se va realiza un audit la o societate Wilkhahn, la un partener de autorizare sau la un furnizor. ICIL poate permite sindicatelor de pe șantierul vizat să participe la ședințele comitetului de supraveghere. Participanții primesc toate informațiile necesare îndeplinirii atribuțiilor lor. Wilkhahn suportă costurile auditului extern.”

La fel ca și Salini Impregilo, Royal BAM Group SA se angajează să „contribuie la justiția socială și la dezvoltarea durabilă în activitățile sale și în angajamentele asumate față de partenerii săi comerciali, subcontractanți și furnizori” și se vor abține de la a desfășura relații de afaceri cu aceștia, dacă nu respectă acordul global.

În alte sectoare

Accesul sindicatelor locale la furnizorii Inditex: Inditex se angajează să furnizeze către IndustriALL Global informații rezonabile în ceea ce privește lanțul său de aprovizionare, pentru a facilita accesul sindicatelor la locurile de muncă și pentru a putea verifica respectarea drepturilor salariaților și aplicarea acordului-cadru. Aceste informații privind furnizorii trebuie să includă toate datele necesare care contribuie la o mai bună cunoaștere a caracteristicilor uzinelor. IndustriALL Global se angajează să păstreze confidențialitatea informațiilor furnizate de Inditex și se va asigura că acestea sunt utilizate corect de către sindicatele afiliate.

Umicore s-a angajat să comunice principiile și dispozițiile acordului mondial tuturor furnizorilor și subcontractanților săi și le solicită acestora să promoveze principiile sale în cadrul întregului lor lanț de aprovizionare. „De asemenea, nerespectarea normelor fundamentale de muncă și a regulilor privind sănătatea și siguranța care nu au fost remediate după mai multe avertizări repetate, observate prin intermediul unor evaluări obiective, va genera rezilierea contractului.” Un capitol al acordului este dedicat în special furnizorilor de cobalt.

H&M: În scopul punerii în aplicare și al monitorizării angajamentelor în direcția condițiilor de muncă

decente pe tot parcursul lanțului său de aprovizionare, acordul instituie un sistem sofisticat de comitete la diferite niveluri: 1) între conducerea și reprezentanții salariaților, la nivelul uzinei; 2) la nivel național, conducerea și IndustriAll vor desemna reprezentanții însărcinați să pună în aplicare strategiile naționale de implementare a acordului sau să sprijine sindicatele locale și furnizorii în eforturile acestora de a îmbunătăți relațiile industriale sau de a interveni în caz de litigiu; 3) un comitet de dezvoltare a relațiilor industriale care va asigura supravegherea la nivel internațional. Primele comitete naționale vor fi instituite în Cambodgia, Myanmar și Turcia.

FIȘA #E

EXEMPLE DE ACORDURI SEMNATE ÎNTRE UN SINDICAT ȘI CLIENT SAU/ȘI ANGAJATOR

În Olanda, un sindicat deschide negocieri în faza pregătitoare a proiectului, în scopul de a încheia acorduri privind chestiunile sociale. De exemplu: orașul Rotterdam, un aeroport, compania națională a căilor ferate. La modul general, angajatorii sunt implicați în negocieri sau în semnarea acordului.

Subiecte abordate:

- > respectarea contractelor colective la nivel de sector, inclusiv a dispozițiilor salariale în ansamblul lanțului (sub)contractării și a legislației generale a muncii, inclusiv a sănătății și a siguranței și a altor legislații pertinente;
- > lupta împotriva practicilor falșilor independenți sau recursul la falși subcontractanți;
- > supravegherea și examinarea minuțioasă a ofertelor anormal de ieftine;
- > restricționarea utilizării lucrătorilor temporari – de exemplu, numai prin intermediul agențiilor de recrutare;

- > o mai mare atenție acordată incluziunii grupurilor vulnerabile de pe piața muncii, cu accent predominant asupra (re)instruirii.

Unele acorduri stabilesc, de asemenea, regulile de control în favoarea reprezentanților sindicali sau ai TBB (Technisch Bureau Bouwnijverheid, biroul tehnic pentru construcții, instituit de partenerii sociali) care au acces la șantierele antreprenorilor.

Acorduri similare se regăsesc în Spania, fiind, în general, tripartite. În această țară, aceste acorduri sunt semnate de sindicate cu asociațiile angajatorilor și autoritățile publice, în scopul organizării unei supravegheri comune pe șantier în materie de sănătate și siguranță.

FIȘA #F

UN EXEMPLU GERMAN DE INSTRUMENTAR DESTINAT COMITETELOR NAȚIONALE DE ÎNȚREPRINDERE (ELABORAT DE CĂTRE WMP)

În ce mod comitetul național de întreprindere poate întreprinde acțiuni? - 7 domenii de acțiune, pe scurt:

- > Domeniul 1: Evaluarea critică a contractelor de servicii și verificarea securității lor juridice
- > Domeniul 2: sprijinul acordat creării comitetelor și grupurilor de lucru comune
- > Domeniul 3: analiza economică și a riscurilor
- > Domeniul 4: definirea reglementărilor obligatorii și promovarea acordurilor voluntare între întreprinderi

- > Domeniul 5: Sănătate și siguranță - Analiza deficiențelor prestatorilor de servicii
- > Domeniul 6: Controlul respectării de către contractanți a normelor sociale și comportamentale și sancționarea încălcărilor
- > Domeniul 7: Sprijinirea lucrătorilor contractuali pentru organizarea aderării la sindicate, instituirea de comitete de întreprindere și integrarea în rețea

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

FIȘA #G

EXEMPLU DE INSTRUMENTARE ELABORATE DE SINDICATELE FRANCEZE CARE PROPUN STRATEGII NAȚIONALE LEGATE DE SOLUȚII GLOBALE ȘI LA NIVELUL ÎNȚREPRINDERILOR

Instrumentele construite de aceste sindicate franceze reamintesc efectele negative ale subcontractării excesive (diluarea responsabilităților în cazul subcontractării în cascadă) și promovarea noțiunilor de întreprindere extinsă sau de comunitate de muncă pe șantier, între salariații ordonatorilor și subcontractanți. Printre instrumentele reamintite reprezentanților salariaților se numără în special:

- > necesitatea de a revendica asocierea la planul de acțiune obligatoriu în cadrul obligației de vigilență, importanța implicării în acordurile de subcontractare responsabilă, acordurile-cadru internaționale și monitorizarea lor și calitatea informării (numărul de salariați, tipul de prestații etc.);
- > coordonarea echipelor sindicale ale ordonatorilor și ale subcontractanților pe șantiere, ba chiar o reprezentare comună a personalului;
- > pe marile șantiere, crearea unui comitet de dialog social prezidat de client, precum în 2008 pe șantierul EPR,
- > uneori acest lucru este impus prin lege: CISSCT sau Colegiul interîntreprinderi pentru siguranță, sănătate și condiții de muncă.

FIȘA #H

EXEMPLU DE MECANISME DE ÎNAINȚARE A UNEI PLÂNGERI ÎN SECTORUL CONSTRUCȚIILOR, ÎN REGATUL UNIT

În 2012, sindicatele și reprezentanții angajatorilor au încheiat acordul național pentru industria construcțiilor mecanice (NAECI).

Puncte cheie:

- a. acordul este întemeiat pe principiul angajării directe;
- b. instituirea a două mecanisme de control: delegații sindicali și reprezentanții sindicali cu atri-

buții în domeniul sănătății/siguranței pe șantiere pot solicita informații detaliate privind chestiunile reglementate prin acord și au acces pe șantiere. Pe această bază, există:

- > o soluționare a litigiilor prin aplicarea unei proceduri de reclamație formală și scrisă (soluționare internă),
- > o reuniune la fața locului și un grup de arbitrare a litigiilor (soluționare externă).

FIȘA #I

INTERZICEREA SUBCONTRACTĂRII ȘI A MUNCII TEMPORARE ÎN INDUSTRIA CĂRNII DIN GERMANIA

În anumite sectoare ale industriei cărnii din Germania, au fost observate de mai mulți ani unele lacune grave. În mai multe rânduri, au fost observate insuficiențe în ceea ce privește condițiile de muncă și de cazare ale angajaților. În aprilie și mai 2020, s-a raportat că, în anumite abatoare din Germania, numeroși angajați ai subcontractanților și lucrători temporari au fost infectați cu Covid-19. Majoritatea lucrătorilor afectați proveneau din țări din Europa de Est. Guvernul federal a identificat lipsa măsurilor de sănătate și siguranță la locul de muncă în aceste întreprinderi, aceasta reprezentând o cauză majoră a numărului mare de infectări.

Din acest motiv, cabinetul federal a adoptat mai multe puncte esențiale ale unui program de sănătate și siguranță la locul de muncă pentru industria cărnii din Germania. Iată câteva dintre aceste dispoziții:

- > Începând din ianuarie 2021, abatajul și transformarea cărnii nu pot fi efectuate decât de către angajații din întreprinderea respectivă. Lucrătorii contractuali și lucrătorii temporari nu vor mai fi autorizați.
- > Pentru a putea controla într-un mod eficace programul de lucru al angajaților, obligația înregistrării digitale a orelor de muncă va fi inclusă în legea privind „Garantarea drepturilor angajaților din industria cărnii”. Nivelul amenzilor impuse pentru încălcările legii privind timpul de lucru se va dubla și va ajunge la 30 000 de euro.
- > Autoritățile vamale și cele din domeniul sănătății și al siguranței la locul de muncă, precum și autoritățile de reglementare municipale și oficiile pentru sănătate vor trebui să adopte măsuri suplimentare pentru a asigura respectarea normelor de sănătate și siguranță la locul de muncă, de prevenire a infectărilor și de protejare a sănătății.

- > Din motive ce țin de un control mai bun, angajatorii vor fi obligați să informeze autoritățile de la locul de reședință și de angajare a angajaților străini.
- > Guvernul federal va analiza în ce mod întreprinderile ar putea fi obligate să asigure respectarea normelor minime în materie de cazare a angajaților subcontractanților.
- > Temeiul juridic și financiar al proiectului „Mobilitate echitabilă” va fi asigurat în mod permanent.

Astfel, salariații străini, care, în mare parte, au o ședere temporară în Germania, vor putea fi informați în limba lor maternă respectivă cu privire la drepturile lor și la reglementările aplicabile în Germania.

Confederația Sindicatelor din Germania (DGB) a salutat aceste reglementări, ca reprezentând o bază care permite stoparea „îresponsabilității organizate” aferente sistemului de subcontractare în cascadă.

FIȘA #J

O MOBILITATE ECHITABILĂ, PROIECTUL „FAIR MOBILITY” AL CONFEDERAȚIEI SINDICATELOR DIN GERMANIA (DGB)

Fair Mobility este un proiect al Confederației Sindicatelor din Germania (DGB) care sprijină angajații din țările Europei centrale și orientale pe piața muncii din Germania, în scopul de a asigura respectarea salariilor și a condițiilor de muncă și de viață echitabile. Proiectul este finanțat de către Ministerul federal al Muncii și Afacerilor Sociale, Ministerul federal al Afacerilor Economice și al Energiei și de către DGB.

Proiectul se întemeiază pe cooperarea cu partenerii din Confederația Europeană a Sindicatelor (CES) și cu consiliile sindicale internaționale. Un consiliu consultativ internațional, care include delegați ai sindicatelor germane, poloneze și bulgare, precum și membri ai Ministerelor Muncii și Afacerilor sociale din Germania și Polonia oferă inițiativei *Fair Mobility* un sprijin și consiliere specializate.

În centrul acestui proiect, șapte centre de consiliere de pe întreg teritoriul Germaniei oferă lucrătorilor

migranți consiliere în limba lor maternă respectivă privind chestiunile sociale și de lucru, precum și asistență în caz de litigiu cu angajatorii. Centrele de consiliere fac parte dintr-o rețea națională și colaborează cu instituții similare de la nivel local. Angajaților din toate ramurile industriale li se oferă consiliere. Fiecare centru de consiliere are un anumit domeniu de specializare. De exemplu, centrul de consiliere din Frankfurt-pe-Main se concentrează asupra industriei construcțiilor și a curățării instalațiilor.

Totodată, *Fair Mobility* propune programe de instruire, seminare și materiale de instruire pentru reprezentanții personalului de la locul de muncă, pentru a sprijini angajații din Europa centrală și orientală, și organizează conferințe internaționale privind libera circulație a lucrătorilor. Atelierele și conferințele trebuie să intensifice relațiile sindicale transnaționale și să asigure o platformă pentru schimbul de cunoștințe și de experiențe privind impactul social și economic al liberei circulații a lucrătorilor.

FIȘA #K

UN PROIECT GERMAN DE LEGE PRIVIND LANȚURILE DE APROVIZIONARE („LIEFERKETTENGESETZ“)

În februarie 2021, guvernul federal german a ajuns la un acord asupra componentelor fundamentale ale unei legi care va obliga întreprinderile germane să dea dovadă de diligență rezonabilă în ceea ce privește drepturile omului și mediul în lanțurile de aprovizionare mondiale, începând cu anul 2023 (după criza Covid-19). Până la jumătatea lunii martie 2021, un proiect de lege trebuie prezentat guvernului federal. Dacă, ulterior, legea este discutată rapid în parlamentul federal, ea va putea fi adoptată înainte de sfârșitul prezentei legislaturi, în toamna anului 2021.

Obiectivul legii constă în prevenirea – sau, cel puțin, în reducerea – muncii forțate și a muncii copiilor, precum și în combaterea salariilor la limita sărăciei și a distrugerii masive a mediului. Responsabilitatea întreprinderilor nu mai trebuie „să se oprească la ușa fabricii”, ci trebuie să se extindă asupra întregului lanț de aprovizionare. Experiența arată că implicările voluntare ale industriei nu au generat, până la momentul de față, rezultatele dorite.

Inițial, numai marile întreprinderi vor fi vizate de către lege. Legea privind lanțul de aprovizionare se va

aplica întreprinderilor cu mai mult de 3 000 de salariați din Germania, apoi, începând din 2024, întreprinderilor cu mai mult de 1 000 de salariați. Astfel, în prima etapă vor fi vizate peste 600 de întreprinderi și, în cea de-a doua etapă, aproape 2 900 de întreprinderi.

Chiar dacă nu va exista o răspundere civilă extinsă în caz de prejudiciu în lanțul de aprovizionare, întreprinderile vor trebui să se aștepte la amenzi în caz de încălcare a obligației de diligență. Totodată, ele vor fi excluse de la procedurile de achiziție publică pe o perioadă de până la trei ani. Detaliile exacte ale reglementării amenzilor fac încă obiectul discuțiilor. Cu toate acestea, este clar că marile întreprinderi nu vor putea fi acționate în instanță decât dacă au cunoștință de un prejudiciu.

DBG și sindicatele salută legea prevăzută. Conform declarațiilor reprezentanților acestora, este important să fie inclus întregul lanț valoric. Numai în acest mod legea va putea avea un impact profund. Pe termen lung, DGB sugerează că întreprinderile de peste 500 de angajați vor fi, la rândul lor, acoperite prin lege.

PARTEA 4

**CUNOAȘTEREA POLITICII DE ACHIZIȚII
ȘI DE SUBCONTRACTARE A PROPRIEI
ÎNTRERINDERI, PENTRU A ACȚIONA
CA MEMBRI AI CEÎ**

#1 INSTRUMENT PREALABIL INDISPENSABIL PENTRU ACȚIUNILE MEMBRILOR CEÎ: CUNOAȘTEREA CONCRETĂ A POLITICII DE ACHIZIȚII RESPONSABILE A PROPRIEI SOCIETĂȚI

#1.1 PENTRU A PUTEA ACȚIONA EFICIENT, ESTE NECESARĂ O BUNĂ CUNOAȘTERE A SITUAȚIILOR CONCRETE PRIVIND RECURGEREA LA FURNIZORI ȘI LA SUBCONTRACTANȚI

Diferență de structurare a lanțului valoric între activitățile din cadrul sectorului

Politicile societății care vizează reducerea riscului social al subcontractării sunt diferite de la o activitate la alta și trebuie să se adapteze specificului local.

Sectoarele care intră sub incidența FELCIL sunt asociate sectorului construcțiilor, însă se referă la activități diferite. Aceste activități au, în general, o organizare proprie și, așadar, relațiile lor cu subcontractanții lor sunt diferite: un grup industrial care produce materiale are relații mai stabile și mai regulate cu

subcontractanții săi decât o firmă de construcții de nivel general, care lucrează în „modul proiect”; același lucru se aplică și pentru o întreprindere de lucrări publice sau o rețea comercială, un grup din domeniul mobilierului sau un grup din domeniul instalațiilor/întreținerii multitehnice.

Un lanț valoric fragmentat: o multitudine de entități implicate pentru un produs final = multă subcontractare și multe achiziții în cadrul cifrei de afaceri globale a marilor companii

În general, mai mult de o jumătate din cifra de afaceri a marilor companii este reprezentată de furnizorii externi la care recurg acestea. Însă gradul de externalizare poate fi diferit pentru două întreprinderi concurente din cadrul aceluiași domeniu de activitate, în funcție de regiunea de care aparțin sau de țara lor. Lanțul valoric din construcții pare, astfel, mai fragmentat în Regatul Unit decât în Franța, de exemplu. Nu în ultimul rând, gradul de externalizare evoluează în timp: în construcții, anumite grupuri externalizează din ce în ce mai mult. Invers, un furnizor francez de ferestre caută să reinternalizeze o parte din activitatea de instalare.

Pe de altă parte, marile companii au recurs la prestatori și furnizori de dimensiune variabilă, unele dintre filialele lor putând fi și subcontractante pentru alte grupuri mari.

- > **LafargeHolcim** : externalizarea era estimată la 35% din efectivele totale (raportul RSI pentru 2014 al companiei Lafarge), în special în domeniul producției, al întreținerii și curățeniei și al transportului (într-o măsură mai mică în privința securității și pazei, a informaticii și a contabilității). Chiar dacă prestațiile subcontractate nu sunt identice în cele trei linii principale de produse (ciment, agregate și beton), relațiile cu subcontractanții sunt, la nivel global, de durată. Să ne gândim la exploatarea subcontractată a unei cariere sau la anumite prestații de întreținere în unitățile industriale.
- > **Vinci** : în activitatea de lucrări numită Contracting (contractare) – lucrări rutiere, construcția de clădiri, construcții civile și lucrări electrice), ponderea subcontractării depinde de regiuni, de țări și de industrii. Grupul estimează că achizițiile sale reprezintă 55% din cifra sa de afaceri (2019), iar subcontractarea 35% (estimare necontabilă). Prestatorul poate diferi de la un șantier la altul și pentru același lot, inclusiv în aceeași divizie de activitate.
- > **Royal BAM** : achizițiile în sens larg reprezintă 70% din cifra de afaceri și subcontractarea 60% din aceste achiziții. Spectrul achizițiilor și al prestațiilor subcontractate merge de la lucrările de instalații la inginerie mecanică și electrică, trecând prin lucrări de betonare, construcții metalice, fațade și acoperișuri, echipamente, flota de vehicule, serviciile asociate instalațiilor și informatică.

Numărul furnizorilor marilor companii este foarte ridicat. De exemplu, Vinci lucrează pe mai mult de 200 000 de șantiere anual.

#1.2 O BUNĂ ÎNȚELEGERE A MODULUI ÎN CARE SE DESFĂȘOARĂ CONTRACTELE DE SUBCONTRACTARE, PENTRU A CUNOAȘTE PUNCTELE DE INFLUENȚĂ ALE CEÎ ASUPRA POLITICII DE ACHIZIȚII ȘI DE SUBCONTRACTARE RESPONSABILE ALE ÎNTREPRINDERII

CEÎ (și reprezentanții personalului): asigurarea faptului că riscul social al furnizorilor este integrat în mod veritabil la nivel cotidian

Realitatea de pe șantiere (pericole numeroase, organizarea în modul proiect) și descentralizarea deciziilor în materie de subcontractare și chiar de achiziții fac ca respectarea procedurilor și a standardelor aplicabile achizițiilor responsabile să fie mai complexă decât într-o organizație permanentă. Așadar, este important să se adopte proceduri care să ia în considerare dificultățile și să pună la dispoziție mecanisme de monitorizare a acestor proceduri.

Cu siguranță, reprezentanții personalului au un rol esențial în respectarea acestor proceduri, deoarece sunt independenți și protejați. În acest scop, trebuie să cunoască politica de achiziții responsabile a societății lor, precum și procedurile concrete pe care responsabilii operaționali de la toate nivelurile trebuie să le aplice în relațiile lor cu furnizorii.

Departamentul de achiziții joacă un rol important

Serviciile de achiziții definesc politica de achiziție responsabilă în majoritatea societăților: în so-

cietățile industriale (LafargeHolcim) și în firmele de construcții care fac un pas în direcția centralizării (Royal BAM).

În toate cazurile, cumpărătorii din lanțul de achiziție negociază contracte-cadru, inclusiv condițiile de cumpărare (prețuri etc.) și condițiile sociale. Însă aceste contracte-cadru nu se aplică întotdeauna contractelor de subcontractare. Anumite societăți doresc să instituie obligativitatea evaluării și a punerii la dispoziție a documentelor administrative care să demonstreze respectarea drepturilor omului și a drepturilor sociale (în mod special), înainte de demararea unei relații comerciale cu un prestator. Este cazul companiei Lafarge Holcim, care și-a propus să își evalueze toți furnizorii cu „risc RSI ridicat” până în anul 2022.

Directorul de operațiuni de pe șantier reprezintă un element esențial pentru luarea în considerare a riscului social în lanțul valoric

Pentru grupurile de construcții, personalul operațional de pe șantierele de construcții este cel care semnează contractele direct cu subcontractanții, eventual în afara contractelor-cadru. Acest personal operațional nu este însă specializat în achiziții. Mai mult, în general aceste persoane sunt ingineri, având o orientare mai degrabă tehnică decât una axată pe drept sau legislația socială.

Riscul social poate, totodată, să fie integrat în procesele managerilor locali, în „sistemul de management”, în același mod precum sănătatea și siguranța, de exemplu. Integrarea subcontractanților în sistemul de management al sănătății/siguranței este, într-adevăr, destul de bine realizată și este destul de matură.

Punerea în aplicare a unor proceduri standard (de ex., standarde de siguranță) sau a unor reguli la nivel de grup (de ex., interzicerea subcontractării mai jos de nivelul doi) este posibilă în toate cazurile.

Dincolo de procedurile de control ale întreprinderii, un rol pentru reprezentanții personalului

Pentru o abordare consecventă, trebuie să se asigure respectarea acestor standarde și reguli. Acest lucru se poate realiza prin audituri desfășurate în locație. Analiza și controlul sunt, poate, mai ușor de efectuat în unitățile industriale decât pe șantiere.

Rolul reprezentanților personalului este, cu siguranță, esențial pentru evidențierea încălcării drepturilor lucrătorilor și a nerespectării sănătății și a siguranței persoanelor, astfel cum s-a putut remarca din exemplele oferite de LafargeHolcim sau Vinci.

Un instrument care trebuie cunoscut: bazele de date pentru achiziții, inclusiv o evaluare a furnizorilor/subcontractanților

Din ce în ce mai des, evaluările subcontractanților din punctul de vedere al respectării de către aceștia a drepturilor lucrătorilor sunt centralizate într-un

instrument informatic, care este, deseori, programul informatic de achiziții. Teoretic, aceste instrumente informatice permit identificarea subcontractanților care nu au respectat legislația sau clasificarea acestora. Aceasta se poate realiza pentru a-i ajuta să evolueze în direcția unor practici mai bune sau pentru a-i sancționa, excluzându-i de pe lista furnizorilor sau chiar reziliind contractele aflate în desfășurare.

Dacă societatea ordonatoare consideră că ar trebui să îi ajute să evolueze, pune la dispoziția furnizorilor un ghid de bune practici (LafargeHolcim) sau stabilește împreună cu aceștia un „plan de progres”. Numărul de furnizori împreună cu care s-a convenit un plan de progres constituie, de altfel, un indicator care poate fi interesant (cf. Vinci).

BUNELE PRACTICI CULESE ÎN URMA STUDIILOR NOASTRE DE CAZ

- > *Existența unei baze de date centralizate a furnizorilor și a subcontractanților, actualizată periodic, cu ajutorul căreia să se comunice evaluarea acestor prestații din punctul de vedere al respectării drepturilor sociale și a sănătății/siguranței persoanelor (LafargeHolcim, Royal BAM). Punerea acesteia la dispoziția reprezentanților personalului (Royal BAM).*
- > *Limitarea utilizării subcontractării la nivelul 1, din cauza faptului că ordonatorul nu dispune de modalități serioase de a ține sub control riscul social dincolo de acest nivel.*
- > *Implicarea directorului de lucrări sau de proiect este esențială: este nevoie de instruire și instrumente care să îl ajute în fiecare zi, ceea ce înseamnă că riscul social trebuie să fie integrat în procedurile privitoare la relațiile cu furnizorii.*
- > *Rolul reprezentanților personalului este esențial pentru comunicarea către conducerea departamentului a situațiilor de nerespectare a legislației și a abaterilor în raport cu principiile și procedurile.*
- > *Costul subcontractării trebuie integrat ca factor de risc social, iar studiul structurii costurilor salariale este esențial pentru identificarea ofertelor anormal de reduse și care nu respectă contractele colective aplicabile (Royal BAM și anumite filiale Vinci).*
- > *Presiunea asupra prețurilor nu trebuie să fie prea puternică. Implicarea clienților și conștientizarea de către aceștia a riscurilor sociale induse de prețurile anormal de scăzute sunt fundamentale.*
- > *La modul mai general, o provocare majoră constă în implicarea concurenților și a organizațiilor profesionale din sectorul construcțiilor, pentru a lupta împotriva riscurilor sociale.*

#2 CADRUL DE INTERVENȚIE AL MULTINAȚIONALELOR ÎN LANȚUL LOR VALORIC ÎL REPREZINTĂ POLITICA DE ACHIZIȚII RESPONSABILĂ

Politica de achiziții responsabile trebuie să facă parte din politica întreprinderii în ceea ce privește responsabilitatea socială a întreprinderii (RSI)¹ și dezvoltarea durabilă. Guvernele țărilor OCDE și Comisia Europeană au adresat recomandări companiilor multinaționale².

Principiile RSI în general și, în special, cele privitoare la achizițiile responsabile reprezintă, pe de o parte, valori sau obiective ce trebuie respectate și promovate și, pe de altă parte, tehnici sau sisteme de management ce trebuie puse în aplicare.

#2.1 VALORILE SAU OBIECTIVELE RSI APLICATE ACHIZIȚIILOR RESPONSABILE

Marile principii generale ale RSI

În ceea ce privește valorile, recomandările OCDE, ale Organizației Națiunilor Unite și ale OIM, reluate de Comisia Europeană, constau în respectarea marilor texte internaționale. Printre cele 10 principii ale Pactului Global (Pactul Mondial al Organizației Națiunilor Unite) din 2010 figurează, de exemplu, **respectarea drepturilor omului** în sens larg: sunt reafirmate drepturile omului, **libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă**, eliminarea oricăror forme de muncă forțată, a mun-

cii copiilor și a discriminării, precum și angajamente privitoare la protecția mediului și la lupta împotriva corupției.

Se regăsește, totodată, ideea că multinaționalele trebuie să contribuie „la progresul economic, de mediu și social, pentru atingerea unei dezvoltări durabile” (OCDE, 2011, Principii directe adresate întreprinderilor multinaționale). Acestea trebuie să se abțină de la a influența legislațiile locale în favoarea lor și, de asemenea, trebuie să se preocupe de consecințele activităților lor asupra întreprinderilor cu care desfășoară relații de afaceri. La modul global, **întreprinderile multinaționale sunt încurajate să își exercite puterea de influență asupra subcontractanților lor sau asupra filierelor lor de aprovizionare, pentru a le ajuta să evolueze.**

Munca decentă reprezintă, încă din 1999, un obiectiv al Organizației Internaționale a Muncii (OIM: Declarația tripartită de principii a OIM privind întreprinderile multinaționale și politica socială).

Respectarea acestora în lanțul valoric se află, de asemenea, în centrul obiectivelor de dezvoltare durabilă ale mai multor organizații internaționale, printre care Uniunea Europeană. Munca decentă constă în posibilitatea de a exercita o muncă productivă, remunerată convenabil, însoțită de condiții de siguranță la locul de muncă și de o protecție socială pentru familia lucrătorului. Munca decentă le oferă persoanelor posibilitatea de a se dezvolta și de a se integra în societate, precum și libertatea de a-și exprima preocupările, de a se organiza în sindicate și de a lua parte la deciziile care vor avea consecințe asupra existenței lor. Presupune o egalitate de șanse și de tratament pentru femei și bărbați. Cei patru piloni ai

1 Comisia Europeană (a treia comunicare privind responsabilitatea socială a întreprinderilor din 25 octombrie 2011) definește RSI ca fiind „responsabilitatea întreprinderilor pentru impactul pe care îl au asupra societății” și „o procedură prin care să integreze preocupările sociale, etice, de mediu și cele care țin de drepturile omului și de protecția consumatorilor în activitățile lor de afaceri și în strategia lor de bază în strânsă colaborare cu părțile interesate [și] respectând legislația în vigoare și contractele colective încheiate între partenerii sociali”.

2 Pentru Comisia Europeană, principiile cu autoritate în materie de RSI derivă din cinci surse: principiile directe ale OCDE destinate întreprinderilor multinaționale, cele zece principii definite în Pactul Global al întreprinderilor al Organizației Națiunilor Unite, standardul de orientare privind responsabilitatea socială ISO 26000, Declarația tripartită de principii a OIM privind întreprinderile multinaționale și politica socială, precum și principiile Organizației Națiunilor Unite privind întreprinderile și drepturile omului.

agendei OIM pentru muncă decentă sunt reprezentate de crearea de locuri de muncă, protecția socială, drepturile la muncă și dialogul social.

Însă aceste principii generale sunt completate de codurile de conduită emise de multinaționale

Întreprinderile multinaționale își reafirmă, în general, adeziunea la aceste referințe internaționale, prin codurile lor de conduită sau cartele care reglementează relațiile lor cu furnizorii. Însă care este situația în practică?

Membrilor CEI le poate fi util să cunoască aceste texte internaționale și aceste texte interne ale întreprinderii, pentru a le utiliza la nevoie.

#2.2 TEHNICILE RSI APLICATE ACHIZIȚIILOR RESPONSABILE: IDENTIFICAREA ȘI IERARHIZAREA RISCURILOR SOCIALE, PUBLICAREA ACȚIUNILOR ȘI OBLIGAȚIA DE DILIGENȚĂ

Identificarea și ierarhizarea riscurilor sociale la subcontractanți și furnizori

Conform principiilor internaționale recunoscute ale RSI, întreprinderile trebuie să **evalueze riscurile și să le clasifice conform importanței**³: această tehnică este utilizată de marile întreprinderi (Vinci, LafargeHolcim), în special în ceea ce privește achizițiile responsabile; prestațiile și bunurile achiziționate sunt clasificate în funcție de riscul pe care îl generează, cu precădere la adresa drepturilor omului și a dreptului social, a mediului și a sănătății.

Sintagma „cartografierea riscurilor” este utilizată pentru a descrie identificarea și ierarhizarea riscurilor.

Răspunderea: publicarea analizelor și a planurilor de acțiune

Principiul **răspunderii (accountability)** este unul dintre principiile esențiale ale RSI (standardul ISO 26000). În ceea ce privește politica de achiziții, întreprinderea trebuie să raporteze impactul său asupra societății, a economiei și a mediului, precum și ceea ce se întâmplă în lanțurile sale de aprovizionare, ținând cont de ciclul de viață al produselor și serviciilor. **O întreprindere responsabilă este o întreprindere care produce și publică indicatori privind ce anume face pentru a asigura respectarea drepturilor sociale, a drepturilor omului și a mediului, în lanțul său valoric.**

Calitatea raportării este un aspect major al unei politici de achiziții responsabile. Aceasta le permite părților implicate, printre care și CEI, să monitorizeze și să evalueze planurile de acțiune instituite de conducere. Într-adevăr, este posibil să existe o discrepanță între intențiile exprimate și transpunerea lor în realitatea cotidiană în ceea ce privește gestionarea și relațiile cu furnizorii și subcontractanții.

Obligația de diligență sau diligența rezonabilă

Obligația de diligență este un demers global și anticipativ-preventiv în ceea ce privește **identificarea riscurilor**, care urmărește să **evite sau să atenueze impacturile negative** sociale, de mediu și economice, reale sau potențiale, care rezultă din activitățile unei organizații sau din relațiile sale de afaceri stabilite (furnizori, subcontractanți, asocieri în participațiune etc.). Diligența rezonabilă sau obligația de diligență face parte din instrumentele cheie ale ONU, OIM și OCDE.

Așadar, întreprinderile trebuie să instituie proceduri pentru a evita sau a atenua eventualele impacturi

³ În special conform standardului ISO 26000 din 2010, care este un ghid privind instituirea unui sistem de gestionare a riscurilor RSI.

negative ale activității lor sau ale partenerilor lor comerciali. Totodată, trebuie să „raporteze” modul în care răspund la astfel de impacturi” și să remedieze eventualele prejudicii.

Identificarea riscurilor, măsurile luate pentru evitare sau atenuare, responsabilitatea: obligațiile ca marile întreprinderi din Europa să publice periodic informații nefinanciare în raportul lor anual de gestiune ar putea reprezenta ocazia de a comunica public în privința acestei aplicări a obligației lor de diligență.

#2.3 OBLIGAȚIA DE DILIGENȚĂ SAU DILIGENȚA REZONABILĂ: APARIȚIA UNOR CONSTRÂNGERI PENTRU MULTINAȚIONALE ÎN RELAȚIILE LOR CU FURNIZORII ȘI SUBCONTRACTANȚII

Caracterul neobligatoriu al RSI și principalul său punct slab

Angajamentele pe care și le asumă o întreprinderi în privința RSI nu fac obiectul unor sancțiuni, dacă nu sunt respectate.

Totodată, întreprinderea este judecător și parte: ea trebuie să își dovedească „responsabilitatea” socială și să își publice acțiunile. Tot ea este cea care decide în privința nivelului informațiilor pe care le publică sau nu. Astfel stau lucrurile și în cazul anumitor instrumente precum Pactul Global (*Global Compact*), foarte criticat de mișcarea sindicală internațională, care are la bază autodeclararea.

Cu toate acestea, numeroși administratori de întreprinderi au înțeles că scandalurile publicate frecvent în media pot într-adevăr să știrbească imaginea unei întreprinderi și să aibă consecințe semnificative

asupra comportamentului investitorilor, a agențiilor de rating și a consumatorilor.

Apariția obligațiilor legale

Diligența rezonabilă reprezintă obiectul unei legi franceze din anul 2017 „privind obligația de diligență a societăților-mamă și a întreprinderilor ordonatoare”. Această lege cu amploare extrateritorială prevede că întreprinderile care intră sub incidența sa au obligația de a institui, de a publica și de a pune în aplicare în mod eficient un plan de diligență care să acopere activitățile lor și cele ale filialelor lor, însă și cele ale subcontractanților și furnizorilor lor „cu care se întreține o relație comercială stabilă”, adică rapoarte directe și stabile.

Ea vizează „orice societate care are, la încheierea a două exerciții financiare consecutive, cel puțin cinci mii de salariați la nivel intern și în filialele sale directe sau indirecte și al cărei sediu social este situat pe teritoriu francez sau cel puțin zece mii de salariați la nivel intern și în filialele sale directe sau indirecte și al cărei sediu social este situat pe teritoriu francez sau în străinătate”.

În ceea ce privește societățile al căror sediu social este situat în afara Franței, ele nu sunt supuse acestor dispoziții decât dacă și în măsura în care o filială franceză întrunește aceste criterii din punctul de vedere al numărului de salariați interni sau din propriile sale filiale.

O misiune de evaluare a legii din 2017 consideră că numărul de întreprinderi vizate de această lege se situează „undeva la 170”⁴.

Conform constatărilor acestei misiuni, „legislația franceză este citată deseori ca exemplu ce trebuie urmat la nivel internațional”. Cu toate acestea, s-a evidențiat unul dintre lipsurile sale: nicio instituție guvernamen-

4 Consiliul general pentru economie, industrie, energie și tehnologii, „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” („Evaluarea punerii în aplicare a legii nr. 2017-399 din 27 martie 2017 privitoare la obligația de diligență a societăților-mamă și a întreprinderilor ordonatoare”), ianuarie 2020.

tală nu este însărcinată în mod expres cu promovarea acesteia sau cu oferirea de asistență către întreprinderi pentru punerea sa în aplicare, care este standardizată numai într-o mică măsură.

Cu ocazia evaluării sferei sale de influență și a determinării responsabilităților sale, întreprinderea multinațională trebuie să își exercite obligația de vigilență pentru a evita să contribuie la impacturi negative ca urmare a relațiilor sale.

Dacă nu este atentă, ar putea chiar să fie acuzată de complicitate la practici condamnabile. Trebuie remarcat că o organizație poate fi considerată complice atunci când trece sub tăcere acte de care avea cunoștință sau de pe urma cărora obține avantaje și care au impacturi negative considerabile asupra societății, a economiei sau a mediului.

Legea din 2017 reprezintă un instrument pentru „organizațiile sindicale reprezentative”

Aceasta interesează reprezentanții personalului deoarece conferă un **drept explicit organizațiilor sindicale reprezentative. Sistemul de alertă și de raportare trebuie stabilit „cu consultarea” acestora.** Deseori, această consultare se realizează în interiorul comitetului european de întreprindere.

Dincolo de acest aspect, responsabilitatea unei întreprinderi multinaționale față de lanțul său valoric poate fi considerată în viitor ca fiind un subiect de consultare, care își are indiscutabil locul în cadrul unui comitet european de întreprindere. Aceasta este și situația grupului Vinci: mai multe ședințe ale comitetului european de întreprindere au fost dedicate planului de vigilență pentru 2020 și, în special, drepturilor sociale la subcontractanți.

O constrângere juridică chiar și mai puternică: interzicerea subcontractării și a muncii temporare în industria cărnii din Germania

În Germania, s-a adoptat o lege privitoare la condițiile de muncă din abatoare, prin care se interzice subcontractarea și închirierea lucrătorilor. Începând din ianuarie 2021, **abatajul și transformarea cărnii nu pot fi efectuate decât de către angajații din întreprinderea respectivă.**

Această lege are o amploare mai mare decât RSI, însă aplicabilitatea sa este restricționată la un singur sector de activitate, în care au existat abuzuri exacerbate în timpul crizei cauzate de Covid-19.

PARTEA 5
STUDII DE CAZ

#1 VINCI

REZUMAT

Vinci este un grup foarte mare, care a ales să rămână foarte descentralizat. Politica sa de achiziții și de subcontractare responsabilă este condusă de un departament central, însă este pusă în aplicare la nivel de divizie și nu are la bază instrumente IT centralizate, precum o bază de date unică de subcontractanți, la nivel de grup sau la nivel de țară.

Analiza riscurilor realizată de grup are la bază o analiză detaliată și realistă a influenței sale asupra lanțului său valoric, realitatea activităților din construcții (activitate pe bază de proiect) și descentralizarea acestora. Politica Vinci evidențiază rolul directorului de lucrări, al managerului de proiect sau al dirigintei de șantier, precum și importanța integrării riscului social în procesele de pe șantier, în aceeași măsură ca și sănătatea și siguranța. Putem reține câteva învățăminte extrase din politica de subcontractare responsabilă pe care grupul este în curs de a o construi pornind de la filiale-pilot: dificultatea de a controla riscurile dincolo de nivelul 1 de subcontractare, importanța studierii costurilor salariale ale subcontractanților, importanța prețului plătit de clientul final.

Grupul nu are o abordare standardizată, ci se bazează pe responsabilitatea fiecărei divizii de activitate, pe angajamentul personalului operațional, sub conducerea centralizată a Direcției responsabilitate socială a întreprinderii. Această abordare va necesita un efort continuu pentru a difuza și a menține abordarea. Cu toate acestea, este considerată fundamentală pentru o bună înțelegere și gestionare a provocărilor, dincolo de o simplă abordare bazată de conformitate.

Practica dialogului social recunoaște rolul jucat de reprezentanții personalului și federațiile sindicale, în special în ceea ce privește combaterea controverselor societale și a riscurilor de imagine (acord mondial delimitat geografic, limitat ca urmare a problemelor apărute în Qatar). CEÎ joacă un rol anticipativ, bazându-se în special pe o foaie de parcurs, de doi ani, pe instrumente de comunicare și pe un program de formare care include chestiunea drepturilor la informare și consultare și planul de vigilență. Așadar, au avut loc schimburi de opinii regulate privind planul de vigilență, pe lângă concertarea asupra mecanismului de alertă și de colectare a alertelor.

PRINCIPALII INDICATORI AI GRUPULUI VINCI

Cifre extrase din raportul anual pe 2020

217 000 de salariați, 3 200 de divizii de activitate, 270 000 de șantiere, cifră de afaceri de 43 de miliarde EUR la nivel mondial. Achizițiile, munca temporară și subcontractarea reprezintă ceva mai puțin de jumătate din cifra de afaceri a grupului.

Vinci desfășoară trei tipuri de activități:

- > exploatarea de concesiuni, în principal a autostrăzilor cu taxă din Franța și a aeroporturilor (contracte de lungă durată);
- > activitățile de lucrări, împărțite până de curând în trei divizii: lucrări rutiere (Eurovia), construcția de clădiri și lucrări de inginerie civilă (Vinci Construction), precum și lucrări pe marginea infrastructurilor energetice și de transformare digitală (Vinci Energies);
- > o activitate mai redusă de promovare imobiliară, în principal în Franța.

Chiar dacă o mare parte din clienții săi sunt privați, relația cu colectivitățile publice este primordială pentru modelul economic al grupului, reprezentat de contractele de concesiune, de lucrările de infrastructură sau de clădirile publice.

53% din cifra de afaceri este realizată în Franța, 23% în alte țări din Europa de Vest, 5% în Europa Centrală și de Est, 8% în America de Nord, 5% în Asia și Oceania, 3% în Africa și 2% în America de Sud.

Sediul social este situat în Franța (Rueil-Malmaison).

Vinci a trebuit să facă față mai multor controverse care puneau în discuție respectarea drepturilor sociale și chiar a drepturilor omului pe șantiere, situație imputabilă în principal subcontractanților săi: pe șantierele din Paris (metroul parizian) sau în Qatar (reclamație înaintată de un ONG unui tribunal francez), aceste două cazuri fiind cele mai mediatizate. Grupul a profitat de intrarea în vigoare a legii privind obligația de vigilență din 2017 pentru a-și consolida politica de gestionare a riscurilor de încălcare a drepturilor omului, a drepturilor sociale, a dreptului la sănătate/siguranță și de mediu în lanțul său valoric.

#1.1 POLITICA GRUPULUI DE GESTIONARE A RISCURILOR SOCIALE, DE MEDIU ȘI DE SĂNĂTATE ȘI SIGURANȚĂ ÎN LANȚUL SĂU VALORIC

Principiile politicii de achiziții responsabile și modalitățile de implementare ale acestei politici

Grupul a enunțat deja principiile ce trebuie respectate în mai multe documente-cadru de referință (Manifestul, Carta relațiilor cu subcontractanții și Carta de etică), distribuite pe scară largă pe site-uri internet și traduse în limbile principalelor sale sedii din Europa. În 2017, președintele și directorul general Vinci, alături de secretarul comitetului european de întreprindere, au semnat o declarație comună privind acțiunile

indispensabile și fundamentale în materie de sănătate/siguranță la locul de muncă. Tot în 2017 a fost elaborat un ghid Vinci al drepturilor omului, iar din 2019 este difuzat pe intranetul grupului un ghid practic al achizițiilor responsabile.

Mai întâi, au fost create locuri de muncă în cadrul direcției de resurse umane, pentru a promova demersul. Totodată, grupul a încredințat activități de consiliere unor consultanți externi (BSR, Blue-Quest).

Gestionarea riscului social în achiziții este mai centralizată în anumite divizii decât în subcontractarea care se realizează la nivelul proiectelor

Un volum important de achiziții se realizează prin contractele-cadru de la nivelul grupului. În Franța, „coordonarea achizițiilor” stabilește contracte-cadru de aprobare a furnizorilor pentru achizitorii locali, ce reglementează utilizarea a circa cincisprezece (începutul anului 2020) prestații: achiziția de vehicule (turism și șantier), activități temporare, activități comerciale, „cheltuieli generale”, echipamente de protecție individuală, deplasări etc. Criteriile de mediu și cele sociale sunt integrate în caietele de sarcini și în contractele-cadru, având ca principiu „respectarea drepturilor omului și a normelor internaționale de muncă în lanțul de aprovizionare”.

CÂTEVA CONTROVERSE

Pe un șantier aferent metroului parizian, în 2017, circa treizeci de lucrători ai unui subcontractant Vinci au declanșat un conflict social, deoarece aceștia nu mai fuseseră plătiți de angajatorul lor de câteva luni. Plângerea lor a fost preluată de sindicatul francez CGT. Conflictul a avut drept rezultat plata sumelor datorate lucrătorilor acestui subcontractant și angajarea unora dintre acești lucrători de către o filială Vinci.

În ceea ce privește situația din Qatar, Vinci a fost acuzată de ONG-ul Sherpa de nerespectarea drepturilor omului. În 2015, o primă plângere a fost înaintată spre soluționare unui tribunal francez, privind munca forțată și servitutea; o a doua plângere este în curs de investigare, după ce prima plângere a fost clasată. Deși nu a fost pronunțată încă nicio hotărâre care să incrimineze grupul, acesta a investit puternic în controlul lanțului său valoric, cu ocazia acestei controverse: a recurs la consultanți externi, a creat posturi, a identificat riscurile, a stabilit un plan de acțiune relativ inovator în Qatar (acord mondial cu limitare geografică încheiat cu ICIL, Internaționala Lucrătorilor din Construcții și Industria Lemnului), a organizat alegeri pentru reprezentanții personalului, primele din această țară, a stabilit un parteneriat cu Organizația Internațională a Muncii pentru recrutarea în Bangladesh, India și Nepal, a organizat vizite la fața locului ale delegațiilor sindicale străine. Izbușnirea acestui scandal a coincis cu dezbaterile pe tema legii franceze privitoare la obligația de vigilență și la atribuirea organizării Cupei Mondiale de Fotbal statului Qatar.

Divizia de achiziții este consolidată, fără a fi încă total centralizată, cu o direcție de achiziții la nivel de grup care organizează diferite niveluri de cooperare între divizii și diviziile din teritoriu.

În raportul său anual (2018, 2019, 2020), Vinci realizează bilanțul demersului său de achiziții responsabile, prin intermediul unor indicatori cifrici:

- > proporția de contracte care integrează una sau mai multe clauze privind temele sociale, societale sau de mediu (99% în 2019 și în 2020);
- > proporția contractelor care au făcut obiectul unui chestionar privind achizițiile responsabile (80% în 2019, 83% în 2020);
- > proporția contractelor care integrează un plan de evoluție a achizițiilor responsabile (50% în 2019, 35% în 2020);
- > numărul de audituri ale achizițiilor responsabile față-în-față realizate în ultimii șase ani (690 în 2019, 690 în 2020).

Achizițiile reprezintă 22% din cifra de afaceri a grupului, iar munca temporară 3%. Însă subcontractarea, care reprezintă 20% din cifra de afaceri (date contabile) este achiziționată local, de către filialele grupului și pe șantiere. Vinci este foarte descentralizată, atât în mod intenționat, cât și ca urmare a naturii activității sale de lucrări. Munca în „modul proiect” pe șantiere definite nu oferă aceeași regularitate a relațiilor cu partenerii ca și organizarea industrială a uzinelor. Și în majoritatea celorlalte companii importante din sector, deciziile în materie de subcontractare sunt descentralizate la nivelul filialelor sau al proiectelor. Într-adevăr, grupul a indicat că are în desfășurare circa 270 000 de șantiere.

Rolul central al diriginților de șantier și al managerilor de proiect în combaterea riscului social în subcontractare

Responsabilii operaționali din cadrul proiectelor pun în aplicare politica de achiziții. Luarea în calcul a riscului social depinde de implicarea lor. Reprezentanții personalului din filiale joacă, așadar, un rol în asigu-

rarea implicării efective a managerilor lor. Și, desigur, în raportarea abaterilor constatate.

Riscul social poate, totodată, să fie integrat în procesele managerilor locali, în „sistemul de management”, în același mod precum sănătatea și siguranța, de exemplu.

Integrarea subcontractanților în sistemul de management al sănătății/siguranței este, într-adevăr, destul de bine realizată și este considerată matură. Comunicarea între responsabilii de calitate/prevenire/mediu din filiala ordonatoare și omologii lor din întreprinderile subcontractante este considerată fluidă și acceptată, pe marginea obiectivelor comune. Provocarea este să se ajungă la același consens și în ceea ce privește riscul social.

Raportarea nefinanciară și planul de vigilență furnizează date și informații privind furnizorii, subcontractanții și lucrătorii temporari, care pot fi utilizate de CEI.

Grupul comunică public raportul său de performanță nefinanciară și planul său de vigilență, care sunt integrate în raportul anual.

Totodată, în 2019, a fost realizată o analiză a amprentei grupului, care descrie impactul socioeconomic al grupului în Franța. În urma acestei analize s-a putut constata că „lanțul de aprovizionare este concentrat asupra furnizorilor direcți de nivel 1. Astfel, 57% dintre furnizorii Vinci sunt de nivel 1, indiferent de tipul de achiziții și, dacă analizăm numai furnizorii din sectorul construcțiilor, această cifră este de 82%”.

Indicatorii nefinancieri oferă precizări asupra importanței achizițiilor la nivel global (55% din cifra de afaceri) și asupra defalcării lor în achiziționarea de materiale (22%), subcontractare (20%) și muncă temporară (3%), comparativ cu cheltuielile cu personalul (25%).

Planul de vigilență a fost prezentat în fiecare an membrilor CEI. În 2020, în condițiile restrictive cau-

zate de criza sanitară, acest subiect a reprezentat tema unui program de instruire a membrilor CEÎ. Cu această ocazie, a fost consolidat un schimb de opinii între membrii prezenți și conducere. În urma acestor discuții, planul de vigilență a fost tradus în 10 limbi europene.

CONȚINUTUL PLANULUI DE VIGILENȚĂ

Planul de vigilență oferă o analiză a riscurilor de încălcare a prevederilor de mediu, a celor privitoare la sănătatea și siguranța persoanelor și a celor referitoare la drepturile omului. Acesta enumeră provocările evidente cu care se confruntă grupul, acțiunile întreprinse, indicatorii de monitorizare și revine asupra principalelor controverse și a soluționării lor. De exemplu, în ceea ce privește acuzațiile aduse companiei Vinci în Qatar, acesta detaliază măsurile care au fost întreprinse: acord mondial cu limitare geografică la zona Qatarului, audituri externe, organizarea unei reprezentări a personalului care depășește drepturile conferite personalului prin legislația din Qatar.

Încă o provocare de rezolvat: descentralizarea grupului

Descentralizarea grupului reprezintă o provocare ce trebuie soluționată, pentru ca politicile de achiziții și de subcontractare responsabile să poată fi difuzate. De exemplu, nu există o bază de date care să centralizeze evaluarea subcontractanților și a furnizorilor la nivelul întregului grup.

În ceea ce privește politica sa de subcontractare responsabilă, Direcția responsabilitate socială a întreprinderii a elaborat și promovează o abordare de diligență rezonabilă la nivel de sucursală, care este prezentată în detaliu mai jos.

Dezvoltată la nivelul filialelor-pilot ale Vinci Construction France, abordarea urmează a fi diseminată în toate filialele acestei divizii Vinci și, de aici, la nivelul celorlalte divizii din cadrul grupului (Vinci Immobilier, Vinci Énergies, Vinci Airports sau alte divizii ale Vinci Construction).

#1.2 SUBCONTRACTAREA RESPONSABILĂ: UN DEMERS INOVATOR ÎN CADRUL VINCI CONSTRUCTION FRANCE (VCF) CARE ESTE DESTINAT SĂ SE DEZVOLTE LA NIVELUL GRUPULUI

Demersul privind subcontractarea responsabilă a fost dezvoltat inițial în cadrul filialelor din Île-de-France ale diviziei Vinci Construction France (cifra de afaceri de 5,9 miliarde de euro). Divizia-pilot este cea în care a izbucnit conflictul social privitor la metroul parizian, care a implicat un subcontractant ce nu declarase și nici nu își remunerase salariații și care s-a încheiat, în principal, cu achitarea sumelor datorate lucrătorilor și cu angajarea unora dintre aceștia de către Vinci.

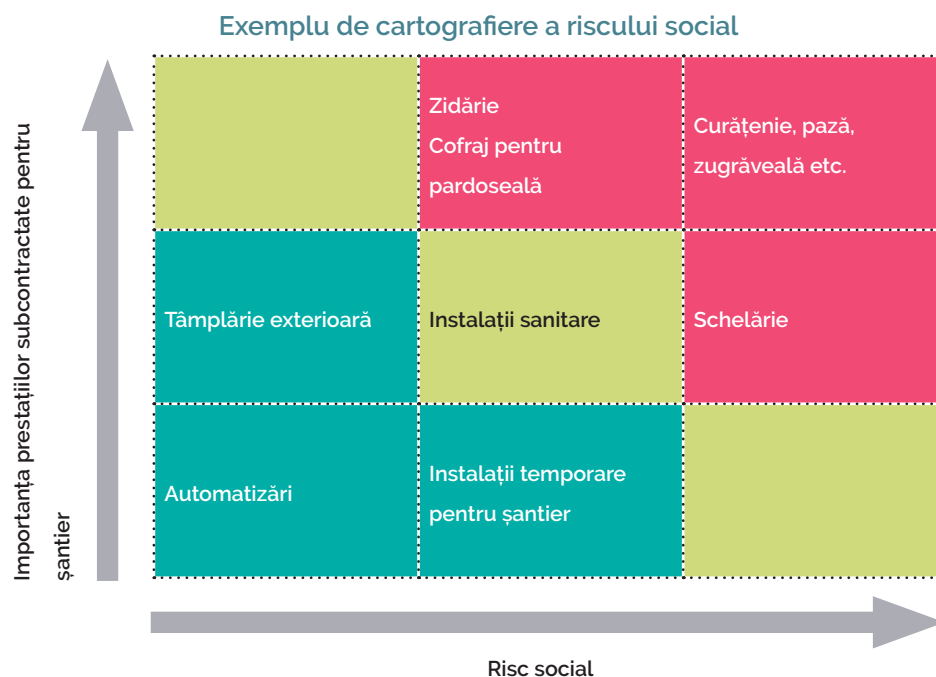
Abordarea a fost dezvoltată cu sprijinul Direcției de responsabilitate socială a grupului și al unui prestator extern (BlueQuest).

Ea are la bază diligența rezonabilă, identificarea și atenuarea riscurilor:

- > cartografierea riscului social în relația cu subcontractanții: pentru a viza cele mai importante prestații, în funcție de activitățile filialei și de teritoriul său de acțiune. Cartografierea prezentată mai jos are un titlu ilustrativ;
- > elaborarea unui plan de acțiune, după o analiză critică a procedurilor existente.

A fost stabilit un plan de acțiune, din care putem reține următoarele elemente constitutive ale unei politici de subcontractare responsabile:

- > verificare administrativă regulată, evaluare, consolidare și difuzare a informațiilor;
- > sunt prevăzute diferite niveluri de verificări administrative, indiferent dacă este vorba despre faza de consultare sau despre cea de contractare cu subcontractantul. În afara documentelor administrative privind salariații și a verificărilor specifice pentru întreprinderile străine, a fost calculat un raport între masa salarială și numărul de salariați,



Interpretarea cartografierii: prestațiile care prezintă cele mai ridicate riscuri și cea mai mare importanță strategică pentru succesul șantierului trebuie să fie tratate cu prioritate pe termen scurt. Tratarea riscurilor implică un plan de acțiune, ale cărui măsuri să depășească regulile preventive de la nivelul diviziei și care să fie dedicate familiilor aflate în situațiile cu cel mai ridicat nivel de risc.

- pentru a asigura că subcontractantul nu realizează economii frauduloase pe socoteala salariiilor sau a cotizațiilor sociale ale salariiilor săi,
- > șantierele trebuie să stabilească pentru fiecare subcontractant o fișă de informare valabilă 3 luni,
- > a fost creată o bază de date în software-ul de achiziții (Easypics), pentru difuzarea evaluării unui subcontractant în conformitate cu un cod coloristic, în funcție de respectarea de către acesta a mai multor criterii, printre care riscul social (verde, portocaliu, roșu și negru - relație întreruptă). Această bază de date este extinsă asupra întregii companii VCF,
- > în filiala-pilot, aceste documente și această bază de date se află la baza unui tabel administrativ de monitorizare a subcontractanților, redactat de direcția financiară și trimis din două în două luni personalului operațional,
- > integrarea riscului social pentru a compara punctajele subcontractanților consultați până la 30% din punctaj;
- > evaluarea subcontractanților în momentul decontului general definitiv, în special în privința dimensiunii sociale, pentru a furniza informații ce vor fi integrate în baza de date a subcontractanților oricărei entități VCF;
- > elaborarea de reguli: interzicerea subcontractării dincolo de nivelul 2, toleranță zero pentru fraudă socială, elaborarea unei liste a principalelor neconformități. Acțiune față de clienți în privința riscului de preț, încercarea de a colabora cu organizațiile profesionale;
- > sporirea nivelului de competență a organizației:
 - > sunt create resurse, însă nu neapărat și posturi: pentru Departamentul de achiziții al direcției delegate este desemnat un corespondent pe probleme de achiziții de subcontractare,
 - > participarea serviciului de achiziții la ședințele de lansare a șantiereleor împreună cu subcontractanții,
 - > sesiuni de instruire a echipelor și a managerilor pe teme de risc;

- > pe anumite șantiere din Île-de-France au fost desfășurate în colaborare cu un cabinet de audit independent controale și audituri sociale, în ceea ce privește prestațiile cu risc, în temeiul reglementării și al regulilor VCF, sub monitorizarea Direcției RSI: o serie de audituri inițiale în 2019 pe șase mari șantiere din Île-de-France, toate reauditate în 2020, pentru realizarea unei monitorizări a planurilor de acțiune și pentru extinderea grupului de subcontractanți auditați. S-au desfășurat interviuri cu angajații subcontractanților, precum și controale ale documentației (pe marginea muncii în detașare, a contractelor, a fluturașilor de salariu, a prezenței, a fișelor de pontaj, a respectării convențiilor colective etc.);
- > este în dezvoltare un modul pentru formarea unei echipe de auditori interni;
- > reflecții strategice:
 - > obiectiv de reinternalizare a anumitor prestații, în mod direct sau prin crearea unor asocieri în participațiune. Acest lucru a fost realizat în privința serviciilor de cazare și de pază,
 - > crearea unui grup de subcontractanți fiabili, care să fie ajutați să progreseze, precum și abordarea subcontractanților dominanți, însă care nu sunt responsabili din punctul de vedere social,
 - > plan de evoluție pentru a ajuta subcontractanții să atingă nivelul solicitat.

Interesul acestei abordări pentru membrii CEÎ rezidă în cunoașterea reușitelor și a obstacolelor cu care se confruntă acest demers, pentru definirea revendicărilor lor și a unei foi de parcurs. Până la momentul de față, rolul reprezentanților personalului este recunoscut în general ca fiind acela de santinelă, care transmite semnale slabe de neconformitate la fața locului.

CÂTEVA CONCLUZII

Demersul Vinci a constatat în abordarea provocării riscurilor sociale în subcontractare, prin intermediul unei abordări operaționale, adaptate modului de organizare. Mai degrabă decât să trateze problematica dintr-un punct de vedere exclusiv juridic, toate nivelurile organizației și toate departamentele au fost mobilizate în activitatea de cartografiere, care a permis ierarhizarea familiilor de achiziții în privința cărora trebuiau consolidate măsuri, precum și în punerea în aplicare a planurilor de acțiune.

Este de dorit să se limiteze recursul la subcontractare doar la nivelul 1, din cauza dificultății ținerii sub control a riscului social dincolo de nivelul 1. O altă constantă, obținută în urma auditurilor sociale, de exemplu, demonstrează nevoia unei vizibilități îmbunătățite în privința agenților de plasare a forței de muncă utilizate de subcontractanți.

Implicarea directorului de lucrări sau de proiect este esențială: este nevoie de instruire și de instrumente care să îl ajute în fiecare zi, ceea ce înseamnă că riscul social trebuie să fie integrat în procedurile sale privitoare la relațiile cu furnizorii.

Rolul reprezentanților personalului este esențial, întrucât permite comunicarea către conducerea departamentului a situațiilor de nerespectare a legislației și a abaterilor de la principii și proceduri.

Presiunea asupra prețurilor nu trebuie să fie prea puternică. Implicarea clienților și conștientizarea de către aceștia a riscurilor sociale induse de prețurile anormal de scăzute sunt esențiale.

La modul mai general, o provocare majoră constă în implicarea concurenților și a organizațiilor profesionale din sectorul construcțiilor, pentru a lupta împotriva riscurilor sociale.

Studiul costurilor salariale ale întreprinderilor subcontractante deține un rol major.

Cunoașterea anumitor procese și a planurilor de acțiune le permite membrilor CEÎ să cunoască indicatorii relevanți care trebuie solicitați și să urmărească evoluția acestora:

- > evaluările subcontractanților sunt centralizate într-un program informatic de achiziții care urmărește numai Vinci Construction France (o divizie din cadrul activității Vinci Construction);
- > entitatea încearcă să implice subcontractanții, propunându-le planuri de evoluție, în schimbul unei vizibilități a planului lor pe termen lung privind volumul de muncă.

#1.3 SOLUȚII ADOPTATE DIN PERSPECTIVA SITUAȚIEI DIN QATAR

Vinci a fost acuzată de un ONG de încălcarea gravă a drepturilor omului, din cauza presupuselor practici ale filialei sale (deținută în proporție de 49%) din Qatar, anume Qatari Diar Vinci Construction (QDVC). Răspunsul grupului a făcut obiectul unui audit desfășurat de o societate terță independentă, al unui acord-cadru internațional încheiat cu Internaționala Lucrătorilor din Construcții și Industria Lemnului (ICIL) și al unui parteneriat cu OIM menite să responsabilizeze practicile de recrutare din Bangladesh.

Vinci a lansat inițial un studiu al impactului privind drepturile omului în Qatar, care a fost realizat de un terț independent, Business for Social Responsibility (BSR) în 2015.

Acordul-cadru încheiat între Vinci, filiala sa QDVC și ICIL, în noiembrie 2017, a instituit un sistem de monitorizare, raportare, control, inspecție și audit, sub autoritatea unui grup de referință compus din reprezentanți ai celor trei părți semnatare. Acordul se referă la drepturile omului la locul de muncă, cazare, echitatea condițiilor de recrutare și drepturile lucrătorilor; include un mecanism de notificare în cazul nerespectării prevederilor acordului. Se aplică lucrătorilor QDVC și include demersul de diligență rezonabilă promovat de grup în privința subcontractanților săi. În ceea ce privește subcontractanții săi, conform raportului anual din 2019, QDVC a realizat 527 de auditi ale condițiilor de muncă și de cazare în rândul subcontractanților săi, în anii 2018-2019. [Raportul fi-](#)
[nal](#) comun al semnatarilor acordului, rezultat în urma unui audit comun desfășurat în ianuarie 2019 (și în prezența reprezentanților sindicali ai grupului), a fost elaborat și este disponibil online.

O instanță reprezentativă a personalului, 'Workers' Welfare Committee, a fost instituită în 2014, iar alegerile inaugurale au fost desfășurate în 2016, urmate de noi alegeri în 2019 și 2021. Totodată, există un me-

canism independent de înaintare a plângerilor, care le permite salariaților QDVC sau subcontractanților să înainteze o plângere către ICIL, care notifică ulterior QDVC sau Vinci, în vederea facilitării soluționării diferendului.

În 2015, procedurile de recrutare au fost consolidate. O parte importantă a lucrătorilor imigrați în Qatar trebuiau să achite către intermediari o taxă de recrutare, în ciuda politicii stricte a QDVC privind recrutarea gratuită. Pentru achitarea datoriei contractate cu această ocazie, anumiți lucrători imigrați se aflau în situația concretă de îndatorare pe mai multe luni. QDVC a solicitat agențiilor sale locale de recrutare să își analizeze costurile și marja, pentru ca grupul să se asigure că le achită partenerilor săi obișnuiți un preț care să acopere în totalitate costurile acestora, inclusiv marja de profit sau costurile eventuale (de exemplu, în caz de demisie). Un [studiu desfășurat de Stern Center for Business and Human Rights](#) (New York University) indică sumele concrete: pentru un cost cuprins între 440 și 494 de dolari per recrutare, QDVC plătește partenerilor săi 687 de dolari. O altă acțiune a constatat în aceea că grupul a trimis proprii săi salariați pentru a verifica conformitatea acestor agenții cu procedurile sale și pentru a comunica direct cu candidații în privința absenței achitării unei taxe de către aceștia.

Pentru a optimiza în continuare situația privitoare la recrutare, în special în ceea ce privește subcontractarea, în 2018 a fost stabilit un parteneriat public-privat cu biroul de proiect al OIM din Qatar, care își propunea să dezvolte un coridor de migrație între Qatar și Bangladesh, fără cheltuieli de recrutare pentru lucrătorii propuși de agențiile de plasare a forței de muncă utilizate de QDVC. Acțiunile instituite prin acest parteneriat constau dintr-un audit inițial, un program de consolidare a capacităților agențiilor de recrutare și un studiu al impactului, ale căror rezultate demonstrează impactul pozitiv al QDVC și al OIM asupra practicilor agențiilor participante la proiect: numărul de lucrători care au fost nevoiți să își achite taxele de recrutare, care era de 55% înainte de aceste măsuri, a scăzut la 7% ulterior intervenției.

Totodată, sumele achitate au fost reduse considerabil: de la peste 3 400 de dolari per lucrător, în medie, la 266 de dolari, ulterior măsurilor instituite în cadrul programului.

#1.4 DIALOGUL SOCIAL PRIVIND RISCUL SOCIAL ÎN LANȚUL VALORIC

CEÎ, un punct de difuzare a politicii de achiziții și de subcontractare responsabilă

Planul de vigilență și etapele demersului de subcontractare responsabilă au fost prezentate regulat către CEÎ.

Metoda de cartografiere a riscurilor, în special în funcție de țară, sau mecanismul de notificare și de colectare a alertelor a fost prezentat CEÎ înainte de a fi pus în aplicare.

Ulterior, CEÎ poate să difuzeze aceste informații pe o scară cât mai largă posibil, la nivelul filialelor.

Asocierea CEÎ este cu atât mai eficientă cu cât CEÎ este mai instruit în privința obligației de vigilență

Cunoașterea aprofundată a planului de vigilență de către membrii CEÎ a fost încurajată prin organizarea în 2020 a unei sesiuni de instruire consacrată metodei

și conținutului acestuia. Instruirea a permis analizarea colectivă de către membrii CEÎ, care a dat la iveală, de exemplu, următoarele elemente:

- > planul de vigilență nu era disponibil decât în limbile engleză și franceză în cadrul raportului anual al grupului, care numără aproape 400 de pagini;
- > CEÎ evidențiază o slăbiciune a instrumentelor grupului, care nu dispune de o bază de date centralizată a evaluărilor furnizorilor și subcontractanților, ceea ce afectează negativ distribuția între diviziile de activitate;
- > mecanismul de alertă etică, platforma Vinci Integrity, este puțin utilizat. Ar fi util să se înțeleagă cauzele acestei situații.
- > în ceea ce privește sănătatea/securitatea, inițiativa Vinci Construction France intitulată PASI („pașaport de instruire în privința siguranței intermediarilor”) interesează în mod direct membrii CEÎ, care constată, totuși, că aceasta nu este difuzată în toate filialele Vinci Construction și în toate celelalte filiere de activitate Vinci (Énergies, Eurovia, Concessions);
- > politica privind achizițiile responsabile nu este cunoscută de către CEÎ, care ar dori să beneficieze de instruire în această privință, pentru a afla în ce mod sunt integrate drepturile omului, libertățile fundamentale și drepturile sociale în clauzele tip, criterii etc.

Unele remarci au fost ascultate rapid, de vreme ce planul de vigilență a fost tradus în 10 limbi și publicat spre a fi consultat liber pe site-ul grupului.

SURSE

- > **Interviuri**
 - > Sarah Tesei, directoare de responsabilitate socială în cadrul Vinci, Departamentul de resurse umane
 - > Ali Tolu și Frantzy Somenzi, delegați sindicali și membri aleși ai personalului în filialele de lucrări publice din Île-de-France
 - > Frédéric Bernadet și Karim Rabhani, director operațional și director delegat, VCF TP IDF
 - > Jean-Baptiste Andrieu, director asociat, BSR
- > Elementele instrumentarului elaborat de Direcția responsabilitate socială Vinci pentru filialele sale
- > Planurile de vigilență pentru 2019 și 2020: <https://www.vinci.com/vinci.nsf/fr/item/plan-vigilance.htm>
- > Manifestul: <https://www.vinci.com/vinci.nsf/fr/manifeste/pages/index.htm>
- > Carta etică: <https://www.vinci.com/vinci.nsf/fr/item/ethique-et-vigilance-documentation.htm>
- > Carta privind relațiile cu subcontractanții: <https://www.vinci.com/publi/manifeste/cst-fr.pdf>
- > Ghidul Vinci privind drepturile omului: https://www.vinci.com/publi/manifeste/vinci-guide_on_human_rights-fr.pdf
- > Rapoartele anuale: <https://www.vinci.com/vinci.nsf/fr/finances-documentation-rapports-annuels/pages/index.htm>
- > Declarațiile comune privind acțiunile fundamentale și indispensabile în materie de sănătate/siguranță la locul de muncă: <https://www.vinci.com/publi/manifeste/sst-2017-06-fr.pdf>

#2 LAFARGEHOLCIM

REZUMAT

Inițiativele conducerii grupului în ceea ce privește achizițiile responsabile și diligența rezonabilă merită să fie cunoscute: integrarea drepturilor omului, a drepturilor sociale ale muncii și a dimensiunii de mediu în procesul de achiziție, cartografierea riscurilor în funcție de tipul de prestație, planurile de acțiune, auditurile în locație, instaurarea unei guvernante dedicate, însoțite de crearea unui post de responsabil de sustenabilitate (CSO, chief sustainability officer). Această politică este sprijinită de instrumente informatice (platforme de achiziții, baze de date veritabile în funcție de țară cu furnizorii și subcontractanții, evaluați din punctul de vedere al respectării codului de conduită elaborat de grup). Această infrastructură informatică centralizată permite generarea de rapoarte privind salariații din întregul lanț valoric (accidentologie și riscuri de mediu, însă și, eventual, drepturi sociale etc.).

Această politică dinamică a grupului constituie cadrul în care poate să se înscrie o acțiune de influență a CEÎ. Anumite instrumente ar putea fi activate. Provocarea este ca CEÎ să contribuie la prevenirea riscurilor sociale în lanțul valoric, în beneficiul întreprinderii și al salariaților. Pentru moment, acordul-cadru internațional al Lafarge nu mai este aplicat, obligația de vigilență în Franța (cu concertare posibilă asupra mecanismului de alertă și de raportare) nu este implementat și, în rapoartele grupului, nu se publică monitorizarea planurilor de acțiune și a eficacității acestora.

Contribuția CEÎ la prevenirea riscurilor la furnizori și subcontractanți poate fi puternică, astfel cum o demonstrează o acțiune inițiată pe marginea informării inițiale în materie de siguranță a subcontractanților Lafarge de la nivel european, evocată în acest studiu de caz.

PRINCIPALII INDICATORI AI GRUPULUI LAFARGEHOLCIM (Date din 2019)

72 000 de salariați în peste 80 de țări din întreaga lume.

4 linii de produse (ciment, agregate, beton gata de utilizare și produse și soluții), cu 264 de fabrici de ciment sau stații de măcinare, 649 de cariere de agregate, 1 402 stații de betoane.

Cifra de afaceri de 27 de miliarde de franci elvețieni: între 6 și 8 miliarde de franci elvețieni în Europa, în Asia și America de Nord, între 2 și 3 miliarde de franci elvețieni în Africa și în America de Sud.

Sediul social în Elveția (Zoug).

Lanțul valoric: achiziții (bunuri și servicii) de 18 miliarde de franci, adică 2/3 din cifra de afaceri a grupului. 110 000 de furnizori de bunuri și servicii existenți. Furnizorii sunt locali sau naționali în proporție de 90%. Externalizarea era estimată la 35 % din efectivele totale în raportul RSI pentru 2014 al companiei Lafarge, în special în domeniul producției, al întreținerii și curățeniei și al transportului (într-o măsură mai mică în privința securității și pazei, a informaticii și a contabilității).

CÂTEVA CONTROVERSE

Acuzația de finanțare a organizațiilor teroriste din Siria este, fără îndoială, una dintre cele mai grave controverse cu care s-a confruntat grupul (2013). Alte controverse se referă la evenimente actuale, în special cel legat de poluarea râului Sena în anul 2020. O mișcare socială în India, declanșată de o plângere privind tratamentul inechitabil al lucrătorilor temporari și al subcontractanților, s-a împotmolit câțiva ani, apoi a fost soluționată în 2016, după sesizarea punctului de contact elvețian al OCDE (*National Contact Point NCP*) și intervenția federațiilor sindicale internaționale. La modul general, grupul este urmărit de părțile implicate externe care sunt ONG-urile (cf. Raportului Holcim al Greenpeace Elveția, care prezintă 122 de cazuri problematice în 34 de țări, din octombrie 2020).

#2.1 INTRODUCERE: PREZENTAREA GRUPULUI ȘI A CONTROVERSELOR SALE

Din momentul înființării sale, în urma fuziunii producătorilor de ciment francez Lafarge și elvețian Holcim în 2015, LafargeHolcim a trebuit să facă față mai multor controverse. Nu toate erau legate de situații de risc social sau încălcare a legislației muncii, însă aceste evenimente au avut o influență indirectă asupra politicii grupului în materie de achiziții și este posibil să fi contribuit la o mai bună luare în considerare a riscurilor și a responsabilităților grupului în lanțul său valoric.

Obiectivul acestui studiu de caz este dublu:

- > prezentarea politicii grupului și stabilirea unor direcții de acțiune și de revendicare;
- > evidențierea modului în care inițiativele CEI din trecut au contribuit la îmbunătățirea condițiilor de muncă și de sănătate și siguranță ale subcontractanților.

Provocarea majoră pentru CEI ar putea să se rezume astfel: în ceea ce privește controversele care au afectat grupul, în ce mod ar putea CEI să țină sub control în amonte riscurile din lanțul valoric, pentru a contribui la prevenirea acestor controverse, aceasta în avantajul lucrătorilor, al furnizorilor și al subcontractanților, precum și al mediului și al întreprinderii?

#2.2 POLITICA GRUPULUI DE ADMINISTRARE A RISCURILOR SOCIALE, DE MEDIU ȘI DE SĂNĂTATE ȘI SIGURANȚĂ ÎN LANȚUL SĂU VALORIC

Principiile politicii de achiziții a grupului

Grupul plasează relația sa cu furnizorii în cadrul principiilor Pactului Global al Organizației Națiunilor Unite și al recomandărilor OCDE privind obligația de diligență pentru o conduită responsabilă a întreprin-

derilor. Principiile ce trebuie respectate în actul de achiziție, de către grup și de către furnizorii săi, sunt precizate în codul de conduită în afaceri destinat furnizorilor.

DOUĂ ANGAJAMENTE CE TREBUIE RESPECTATE DE CĂTRE FURNIZORI

Printre alte angajamente de respectat de către furnizorii enumerați în codul de conduită se numără următoarele două:

> **Sănătate și siguranță:** „Furnizorii identificați ca fiind expuși unor riscuri de sănătate și de siguranță moderate până la puternice trebuie să întreprindă măsurile necesare și să ofere dovada progresului lor continuu în direcția instituirii unui sistem recunoscut de gestionare a sănătății și a siguranței. Pe șantierele LafargeHolcim, furnizorii trebuie să respecte toate politicile și directivele în vigoare în cadrul LafargeHolcim.”

> **Libertatea de asociere și absența represaliilor:** „Reprezentanții personalului nu trebuie să fie supuși niciunei discriminări sau întreruperi a contractului de muncă, ca urmare a exercitării drepturilor lor în calitate de angajați, a faptului că au înaintat plângeri, că au participat la activități sindicale sau că au semnalat activități cu potențial ilegal.”

Versiunea în limba engleză a documentului oferă precizări care lipsesc din versiunea în limba franceză, publicată pe site-ul francez al grupului, în ceea ce privește condițiile de muncă (durata maximă a muncii și timpul de odihnă) și libertatea de asociere și dreptul la negocierea colectivă.

- „Supplier shall respect working time in accordance with internationally recognized minimum standards of 48 regular hours of work per week, a rest period of at least 24 hours every seven days and maximum of 12 hours of voluntary overtime per week.”
- „Freedom of association and collective bargaining in situations where they are restricted by local law shall be still guaranteed through other mechanisms as described by ILO (e.g. works councils).”

Guvernanța

Politica grupului este definită de către comitetul executiv și, în special, de *Chief Sustainability Officer*, funcție care există din 2019 (Magali Anderson, începutul anului 2021).

Funcția de achiziții este esențială în implementarea respectării drepturilor sociale în lanțul valoric. Această funcție gestionează instrumentele

care centralizează relațiile cu furnizorii, selecția și evaluarea lor. În fiecare țară, această funcție oferă garanția că angajamentele în materie socială și de mediu sunt integrate în achizițiile de bunuri și de subcontractare.

Un program de evaluare a furnizorilor este în desfășurare până în anul 2022

Riscul nerespectării drepturilor sociale este mai ridicat pentru anumite servicii. Acestea din urmă sunt clasificate într-o matrice a riscurilor RSI privind achi-

zițiile responsabile, în funcție de trei axe: drepturile omului și dreptul muncii, sănătate și siguranță, mediu.

Aceste evaluări fac obiectul bilanțurilor anuale mondiale și în funcție de țară

Obiectivul grupului este ca toți furnizorii despre care s-a stabilit că pot avea un „risc ridicat RSI” să fie evaluați până în anul 2022 „de o terță parte”.

Pe scară mondială, furnizorii care au în mod potențial un „risc ridicat RSI” reprezintă 59% din achizițiile totale: 39% pentru subcontractanți și 20% pentru furnizorii de

RISCURI RSI AFERENTE PRESTAȚIILOR ACHIZIȚIONATE ÎN SPANIA

Cu titlul ilustrativ, în acest document furnizat de Departamentul de achiziții din Spania, prestațiile de întreținere, de inginerie și de *Facility Management* prezintă riscuri ridicate de nerespectare a drepturilor omului, a dreptului muncii și a normelor de sănătate/siguranță. Achizițiile de gaze, de carburanți, de motorină și de lubrifianți prezintă același nivel de risc pentru aceste două criterii.

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 M/H depends on the risk of secondary or other of the product or service	Mechanical Equipment	M/H	L	M	M/H
	Thermal Equipment	M/H	L	M	M/H
	Electrical Equipment	M/H	L	M	M/H
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
	Marketing	L	L	L	L
Facility Services	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	

materiale, de energie, de echipamente și de ambalaje (care sunt, în medie, actori mai importanți decât subcontractanții).

În Spania, acești furnizori reprezintă 35% din totalul furnizorilor, însă 83% din valoarea achizițiilor. Din cei 913 furnizori vizați, 439 fuseseră „calificați” la sfârșitul anului 2019 (aproape o jumătate).

În Franța, conform raportului de dezvoltare durabilă al LH Ciments France din 2019, „în iulie 2019, în Franța s-a desfășurat o primă fază de precalificare a 135 de furnizori (reprezentând 1/3 din totalul achizițiilor). Aceștia au trebuit să răspundă și la chestionarul nostru Avetta, care cuprindea peste 50 de întrebări pe o mare varietate de teme: drepturile omului, condițiile de muncă, mediu sau măsurile anticorupție. Astfel, 20 de furnizori sunt conformi și circa 30 sunt în faza de îmbunătățire.”

Trebuie remarcat că evaluarea de către o terță parte face referire la o logică de autoevaluare și de compilare de documente administrative (*fact finding*) prin intermediul unei platforme online - Avetta în Franța, Metacontratas în Spania (a se vedea mai jos).

Sunt prevăzute planuri de acțiune, care însă nu sunt explicitate

Sunt prevăzute acțiuni, care au scopul principal să ajute anumiți furnizori „să evolueze”.

De exemplu, directorul de achiziții din Spania se întâlnește trimestrial la Levante (regiune autonomă din

Valencia) cu transportatorii, pentru a îmbunătăți normele în materie de sănătate și siguranță.

La fel stau lucrurile și în Franța, pentru cei treizeci de furnizori aflați în faza de îmbunătățire: „LafargeHolcim le oferă furnizorilor săi coaching în privința acțiunilor lor corective.”

Un ghid de recomandări este disponibil online, care le permite furnizorilor să se apropie de codul de conduită în afaceri destinat furnizorilor.

Nu am văzut nicio prezentare a planurilor de acțiune și a eficacității lor în îmbunătățirea respectării celor trei dimensiuni RSI ale matricei LafargeHolcim.

O bază de date a tuturor furnizorilor, care poate fi accesată din toate sediile întreprinderii. Furnizorii și salariații lor sunt clasificați ca roșii sau verzi

Un furnizor nu poate candida decât dacă se angajează să respecte codul de conduită și să parcurgă un așa-numit proces „de precalificare”, pe parcursul căruia se autoevaluează în ceea ce privește regulile RSI din cadrul grupului și trebuie să dovedească faptul că respectă legislația muncii pentru întreprinderea sa la nivel global și pentru fiecare dintre salariații săi: documente administrative, certificate de instruire, atestate de siguranță socială etc. În Spania, aplicația Metacontratas, care poate fi accesată pe internet, permite furnizorului să încarce aceste documente. Această aplicație constituie, de aseme-

Subcontractor

Documente expirate lucrator neautorizat in LH (Rosu)

lucrator autorizat in LH (verde)

(*) Data Protection Black Box

nea, o bază de date centralizată a tuturor furnizorilor LafargeHolcim.

Persoanele autorizate din cadrul grupului – anume, responsabilii de sănătate și siguranță, responsabili de exploatarea industrială, angajații de la sediu etc. – pot să verifice printr-un simplu cod coloristic (verde sau roșu) dacă furnizorii și angajații furnizorilor sunt omologați de către și autorizați să lucreze cu LafargeHolcim Spania. Dacă un furnizor sau unul dintre angajații săi figurează cu roșu în baza de date, nu are permisiunea de a accesa locațiile LafargeHolcim.

Odată ce a demarat o relație comercială cu un furnizor, se desfășoară în continuare alte acțiuni: audit în locație al responsabililor de sănătate și siguranță, întâlniri trimestriale ale achizitorilor cu transportatorii pentru îmbunătățirea condițiilor de siguranță în locație etc.

Anual, utilizatorii furnizorilor (responsabilii de exploatarea industrială) efectuează în privința acestora din urmă o evaluare anuală a performanței lor, cu participarea echipelor din Departamentul RSI.

O altă categorie de audituri în locație pare a fi rezervată cazurilor în care există suspiciuni de încălcare a codului de conduită cu ocazia procesului de autoevaluare și de colectare de informații, îndeosebi pentru materiile prime extractive și pentru anumite

ocupații cu risc, enumerate într-o anexă (*Annex 7 of the Supplier Sustainability Management Standard*) la care nu am putut avea acces.

#2.3 CÂTEVA REMARCI PRIVIND POLITICA GRUPULUI

O raportare care ridică întrebări în privința criteriului responsabilității

Grupul a desfășurat până de curând o politică de raportare destul de restrictivă.

Din momentul fuziunii, procentul de subcontractare și efectivele aferente nu mai sunt publicate, spre deosebire de modul în care proceda anterior Lafarge.

O RAPORTARE EXTRAFINANCIARĂ CA CERINȚĂ MINIMĂ

În ceea ce privește publicarea indicatorilor extrafinanciari, LafargeHolcim din Franța își respectă obligațiile la un nivel minim. În cadrul celor trei filiale ale sale din Franța, numai LafargeHolcim Ciments, care este societate anonimă, publică o declarație privind performanța extrafinanciară, conform obligațiilor sale legale (articolul L. 225-102-1 din Codul Comercial); LH Granulat și LH Bétons nu publică această declarație, deoarece nu sunt obligate să procedeze astfel, în virtutea statutului lor de societăți pe acțiuni simplificate (SAS).

Principiile și procesele de achiziții responsabile sunt prezentate pe site-urile internet ale grupului. Însă, cel puțin în anumite țări, grupul se limitează la obligațiile strict legale în ceea ce privește publicarea acțiunilor sale de „diligență rezonabilă”. Nu aplică în totalitate principiul responsabilității (*accountability*), prevăzut prin doctrina RSI, care îndeamnă întreprinderile să își prezinte acțiunile și să furnizeze indicatori.

O evoluție recentă: extinderea raportării și consolidarea guvernancei RSI

Pentru prima dată în 2020, LafargeHolcim a publicat, pentru anul 2019, un „raport anual integrat”, care depășește sfera datelor financiare, cu mai multe analize de risc în legătură cu activitățile și strategia grupului. Acest raport include, de exemplu, o parte dintre „principalii indicatori ai performanței nefinanciare”; aceștia sunt publicați într-un „raport de performanță extrafinanciară” separat. Aceasta este situația și în cazul indicatorului privind proporția de furnizori cu „risc RSI ridicat” care au fost evaluați. Anumiți indicatori privind accidentologia salariaților grupului și a subcontractanților acestuia sunt publicați în raportul integrat, alții sunt publicați în raportul de performanță extrafinanciară.

În mod similar, crearea postului de *Chief Sustainability Officer*, subordonat Comitetului executiv, care coordonează politica RSI a grupului, este prezentată ca având menirea de a ajuta grupul să devină lider în sustenabilitate, în domenii precum: decarbonizarea, economia circulară, sănătatea și siguranța și RSI. „Angajamentul de sustenabilitate începe cu CO₂” (*Sustainability Performance Report*, 2019). Riscurile privind sănătatea și siguranța lucrătorilor fac obiectul unor proceduri standardizate (*Health and Safety Management System Standard*).

Legea privind obligația de vigilență nu este aplicată de grup în Franța

Societatea Lafarge SA posedă filiale franceze care au în total mai puțin de 5 000 de salariați (însă câteva mii), dar și filiale peste hotare: Statele Unite ale Americii, Singapore, Egipt, Algeria etc. Activele nete pe termen lung ale societății franceze Lafarge SA depășeau 16 miliarde EUR în 2019. Probabil că Lafarge SA intră sub incidența obligațiilor impuse prin legea din 2017 privind obligația de vigilență.

Cu toate acestea, trebuie să recunoaștem faptul că grupul realizează deja lucrări de analiză a riscurilor și de publicare a acțiunilor sale, inerente obligației de vigilență. Matricea de analiză a riscurilor în funcție de prestația subcontractată evaluează potențialele încălcări ale drepturilor omului/legislației muncii, sănătății și siguranței și mediului. Acestea sunt, totodată, cele trei domenii prevăzute în legea franceză privind obligația de vigilență.

Anumite aspecte ale obligației de vigilență nu sunt aplicate: raportarea globală în ceea ce privește acțiunile de diligență rezonabilă, concertarea cu organizațiile sindicale reprezentative (CEI, în general) în ceea ce privește mecanismele de alertă și de raportare, de monitorizare a măsurilor și de evaluare a eficienței planurilor de acțiune.

ÎNȚREPRINDERILE CĂRORA LI SE APLICĂ LEGEA DIN 2017 PRIVIND OBLIGAȚIA DE VIGILENȚĂ

Ea vizează „orice societate care are, la încheierea a două exerciții financiare consecutive, cel puțin cinci mii de salariați la nivel intern și în filialele sale directe sau indirecte și al cărei sediu social este situat pe teritoriul francez sau cel puțin zece mii de salariați la nivel intern și în filialele sale directe sau indirecte și al cărei sediu social este situat pe teritoriul francez sau în străinătate”.

În ceea ce privește societățile al căror sediu social este situat în afara Franței, ele nu sunt supuse acestor dispoziții decât dacă și în măsura în care o filială franceză întrunește aceste criterii din punctul de vedere al numărului de salariați interni sau din propriile sale filiale.

#2.4 CEÎ ȘI ALTE ORGANE DE REPREZENTARE A PERSONALULUI ȘI PROBLEMA DREPTURILOR SOCIALE ÎN LANȚUL VALORIC

O inițiativă condusă de CEÎ privind îmbunătățirea normelor de siguranță în toate locațiile europene ale grupului Lafarge

În ceea ce privește informarea inițială în materie de siguranță a tuturor salariaților subcontractanților, procedura grupului a fost optimizată după ce CEÎ a propus extinderea sistemului instituit în Anglia asupra tuturor subcontractanților din Europa.

„Acest demers își are originile în anul 2005, în urma unui sondaj desfășurat de comitetul european de întreprindere. La acel moment, legislația franceză obliga întreprinderea primitoare să informeze managerul întreprinderii subcontractante cu privire la riscurile în materie de siguranță, iar acesta trebuia, la rândul său, să își informeze în acest sens angajații (ceea ce se realiza rareori sau chiar deloc).

În aceste condiții, CEÎ a realizat un sondaj care a evidențiat nerespectarea cartei privind sănătatea/siguranța. Ca urmare a acestei inițiative a CEÎ, a fost adoptată practica informării inițiale a tuturor salariaților interni și a salariaților subcontractanților în materie de siguranță, cu atașarea unui ecuson de siguranță pentru anul curent.”



Un acord-cadru internațional

În final, grupul a refuzat să semneze un acord-cadru internațional, care fusese, totuși, deja negociat și aprobat în principiu de adunarea generală a acționarilor din 2017. Internaționala Lucrătorilor din Construcții și Industria Lemnului (ICIL) miza pe acest acord, în speranța de a-l transforma într-o referință de nivel mondial pentru dialogul social din industria materialelor de construcții. Conținutul relua „principalele convenții ale OIM, noțiunea de neutralitate sindicală, un domeniu de aplicare care acoperă toate locațiile în care întreprinderea își desfășoară activitatea, accesul la toate locațiile, conferința anuală a LafargeHolcim (CALH) în calitate de platformă de dialog pe plan mondial și o procedură de soluționare a conflictelor” ([site-ul IndustriALL](#)).

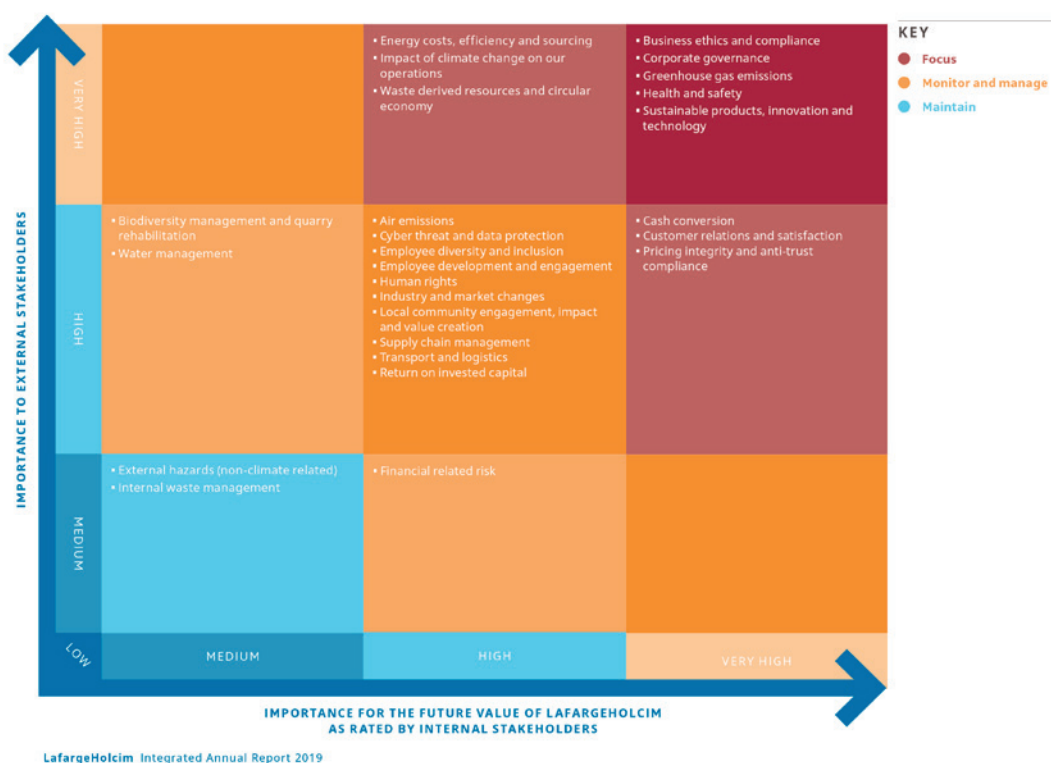
Acordul precedent („acordul global privind RSI și relațiile sociale”), semnat în 2013, înainte de fuziune, de către Lafarge, IndustriALL și ICIL, conținea o oarecare evoluție, materializată în special prin următoarele două dispoziții:

- > în ceea ce privește relația cu subcontractanții, prevedea posibilitatea suspendării acestei relații în cazul în care, după avertizare, nu au fost remediate actele care aduc atingere sănătății, siguranței, drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor sau mediului înconjurător.
- > Grupul de referință însărcinat cu monitorizarea și revizuirea acordului include secretarul CEÎ, în calitate de observator, pe lângă membrii săi de drept, semnarii acordului; se realizează un bilanț anual, care este inclus în raportarea la nivel de grup.

Acordul, semnat pe o durată nedeterminată, nu pare a se mai aplica ulterior fuziunii.

Alte puncte se referă la munca forțată a copiilor, discriminarea la angajare, promovarea diversității, protecția lucrătorilor migranți, libertatea de asociere și dreptul la negocierea colectivă, salariile minime, timpul de lucru, sănătatea și siguranța, dezvoltarea competențelor.

MONITORIZAREA ȘI APLICAREA LEGILOR ÎN MATERIE DE MUNCĂ ȘI PROTECȚIE SOCIALĂ ÎN LANȚURILE DE APROVIZIONARE ALE ÎNTREPRINDERILOR DIN CONSTRUCȚII



Ierarhizarea principalelor provocări ale grupului în asocierea cu părțile interesate... însă fără CEÎ

Grupul a realizat o ierarhizare a celor mai importante preocupări pe o perioadă de 3 până la 5 ani, pornind de la un grup de părți interesate interne și externe. Reprezentanții personalului nu făceau parte din acest grup.

Modalități de sporire a implicării CEÎ al LH

S-ar putea lua în calcul crearea bazelor pentru un schimb de opinii între conducere și CEÎ privind politica de diligență rezonabilă a grupului: un document de sinteză care să prezinte riscurile, acțiunile întreprinse și evaluarea lor.

Li s-ar putea recunoaște rolul în transmiterea „semnalelor slabe” de încălcare a drepturilor omului, a sănătății/siguranței lucrătorilor sau a mediului.

Reprezentanții personalului, alături de CEÎ, ar putea fi implicați în reflecțiile grupului asupra analizei principalelor provocări ale grupului din următorii 3-5 ani.

SURSE PRINCIPALE

- > „Procurement – principles and processes Integrating sustainability in procurement and contractors management”, aprilie 2020: https://www.lafargeholcim.com/sites/lafargeholcim.com/files/atoms/files/lafargeholcim_sustainable_procurement_principles_and_processes.pdf
- > „Integrated Annual Report”, 2019: <https://www.lafargeholcim.com/annual-interim-reports>
- > „Codul de conduită profesională destinat furnizorilor”: <https://www.lafarge.fr/regles-de-concurrence>
- > “Health and Safety Management System Standard”: https://www.lafargeholcim.com/sites/lafargeholcim.com/files/atoms/files/lafargeholcim_health_safety_management_system_standard.pdf
- > Interviu cu responsabilul de achiziții din Spania
- > Ședință de lucru cu membrii CEÎ

#3 ROYAL BAM GROUP NV

Notă: prezentul proiect de studiu de caz este elaborat pornind de la o analiză a documentelor societății (inclusiv rapoarte anuale/rapoarte integrate, comunicate de presă, prezentări, informații de pe site, condițiile generale de achiziție, Codul de conduită, politici, articole de ziar) și a interviurilor purtate cu conducerea și cu reprezentanții CEI.

REZUMAT

BAM utilizează diverse elemente ale unui program de conformitate a lanțului de aprovizionare în scopul de a analiza, a gestiona și a monitoriza riscurile sociale, economice și de mediu, straduindu-se să se asigure că toți partenerii din lanțul de aprovizionare împărtășesc valorile societății. Una dintre acestea în special este reprezentată de reorientarea achizițiilor în direcția unei practici de management numite „One Procurement” („O singură structură de achiziții”), mai exact, achizițiile reprezintă o funcție centralizată în cadrul BAM și toate echipele de achiziții sunt subordonate responsabilului-șef de achiziții. Dorința este ca toate procedurile de achiziție din lanțul de aprovizionare să se desfășoare într-un mod consecvent.

Evaluarea și selecția furnizorilor sunt coordonate de echipele de achiziții, care strâng toate informațiile necesare din contactele cu furnizorii, aceștia din urmă fiind evaluați din cinci puncte de vedere: siguranță, calitate, cost (preț) total, logistică și inginerie și procese. BAM solicită informații privind costurile suportate de furnizori, încercând să identifice cheltuielile neobișnuit de scăzute aferente costurilor sociale, care pot fi legate de externalizarea în cascadă prin intermediul subcontractanților. Așadar, toți furnizorii au obligația de a asigura respectarea de către subcontractanții lor a standardelor BAM.

CEI nu este implicat direct în procesul de selecție și evaluare, însă conducerea BAM comunică politica de achiziție către CEI. Membrii săi sunt informați cu privire la toate elementele verificării prealabile și sunt instituite acorduri cadru privind drepturile omului.

Politica BAM privind reducerea accidentelor/incidentelor și auditurile și raportarea în materie de siguranță include nu doar angajații companiei, ci și subcontractanții acesteia, lucrătorii temporari și terți prezenți în locul de desfășurare a proiectelor.

#3.1 GESTIONAREA FURNIZORILOR ȘI A LANȚULUI DE APROVIZIONARE

Întrucât BAM este implicată în diferite etape ale lanțului valoric din construcții (dezvoltare, inginerie și construcții, întreținere și operare), subcontractanții, furnizorii de materiale și prestatorii de servicii sunt esențiali pentru BAM. Peste 70% din cifra de afaceri a grupului este obținută din exterior, mai exact, este asigurată de parteneri. Subcontractanții, care sunt activi pe șantierele de construcții, cu propriii lor angajați, constituie aproximativ 60% dintre toți furnizorii.

În ansamblu, BAM are peste 35 000 de furnizori care susțin diferitele filiale operaționale din 5 țări. Spectrul categoriilor de furnizare include lucrări de instalații, inginerie mecanică și electrotehnică, lucrări din beton, construcții din oțel, fațade și acoperișuri, echipamente, flotă, servicii în locație și IT. Conform declarațiilor conducerii, majoritatea categoriilor sunt externalizate local.

Conform conducerii BAM, cooperarea strânsă cu furnizorii și subcontractanții în timpul fazei de licitare este esențială pentru câștigarea proiectelor, de vreme ce performanța BAM depinde direct de furnizori. Astfel, BAM pare că întreprinde eforturi

speciale pentru a selecta partenerii „potrivii” și pentru a menține și a îmbunătăți relația cu aceștia pe termen lung. Pentru BAM, este important ca cooperarea să fie aliniată valorilor, principiilor și obiectivelor grupului. Managementul solid al lanțului de aprovizionare pare esențial, ceea ce înseamnă și măsurarea performanței furnizorilor și a subcontractanților. Prin urmare, în fiecare an se desfășoară mii de evaluări ale furnizorilor, pentru a se alege cei mai potriviți furnizori și pentru a ajuta la optimizarea continuă.

Pe baza unui model piramidal și în funcție de evaluări, furnizorii BAM sunt clasificați în trei grupuri. În partea superioară se află „furnizorii esențiali” (abordare particularizată centralizată, care se concentrează asupra valorii relației la nivelul BAM), urmați de „furnizorii preferați” (utilizare la nivelul mai multor proiecte, oportunități și implicare în mai multe proiecte) și de „furnizorii aprobați” (care întrunesc criteriile minime de acceptare și care sunt implicați la nivel de proiect). Cu cât un furnizor are o clasificare mai înaltă, cu atât îndeplinește într-o mai mare măsură specificațiile în cazul unei licitații, precum și standardele impuse de BAM. În funcție de evaluări și de îndeplinirea criteriilor, furnizorii pot urca în cadrul piramidei. În mod similar, furnizorii care nu întrunesc anumite criterii sau care încalcă standardele pot fi retrogradați. Cu toate acestea, în urma stabilirii unui plan de optimizare convenit cu BAM, pot să urce din nou către vârful piramidei.

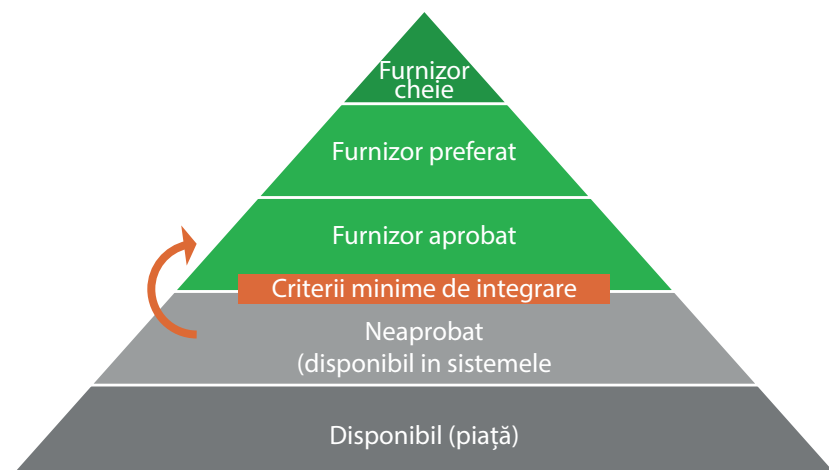
PROFILUL COMPANIEI

- Firmă de construcții cu sediul la Bunnik (Olanda)
- Domenii principale de activitate: construcții și proprietate, inginerie civilă și proiecte de parteneriat public-privat
- Zece filiale operaționale în cinci țări europene (Olanda, Belgia, Regatul Unit, Irlanda și Germania), care execută proiecte și în Luxemburg, Elveția și Danemarca
- Venituri: 6,8 miliarde EUR (2020), 7,2 miliarde EUR (2019)
- Rezultatul ajustat înainte de impozitare: 34,3 milioane EUR (2020), 74,1 milioane EUR (2019)
- Angajați: circa 19 000
- CEI: înființat în 2004, compus din 12 membri (Olanda 5, Belgia 2, Germania 2, Irlanda 1, Regatul Unit 2), se întrunește anual timp de câteva zile; relația cu conducerea BAM este descrisă ca fiind profesională, informațiile și consultările sunt considerate satisfăcătoare și deschise.

ACTIVITĂȚI RECENTE

- În septembrie 2020 a fost anunțat un program de reducere a costurilor, care urmărește realizarea unor economii de 100 de milioane EUR anual (majoritatea economiilor ar trebui să provină din reducerea numărului de angajați, așadar partea din program care urmează să fie implementată în primele șase luni includea desființarea a circa 1 000 de posturi, în toate diviziile societății).
- Noua strategie pentru 2021-2023: Restructurarea portofoliului (societate mai mică), creșterea profitabilității și crearea unei platforme sustenabile pentru o dezvoltare viitoare.

Sursa: BAM



Procesul de evaluare și selecție este coordonat de echipele de achiziții, care strâng toate informațiile necesare în urma contactelor cu furnizorii (BAM nu folosește sisteme de tip platformă pentru gestionarea lanțului de aprovizionare, precum „Avetta” sau „EcoVadis”). Furnizorii și subcontractanții sunt evaluați în raport cu cinci aspecte:

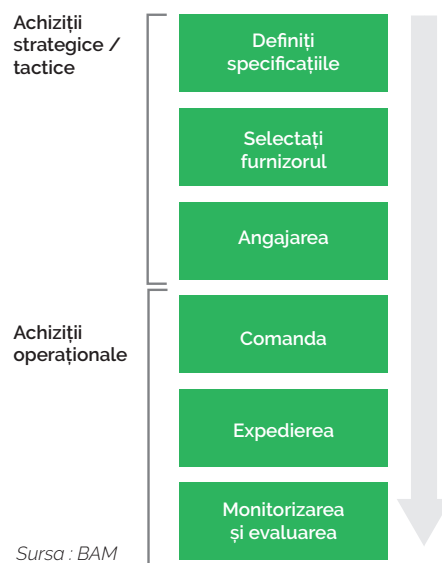
- > siguranță;
- > calitate;
- > cost (preț) total¹;
- > logistică;
- > și inginerie și procese.

Conform persoanelor intervievate, costul (prețul) pare a reprezenta factorul decisiv pentru selecție. Dacă punctajul total al unui furnizor sau subcontractant este sub nivelul impus, BAM deschide un dialog pentru a-i îmbunătăți performanța. Dacă furnizorul nu poate sau nu dorește să realizeze îmbunătățiri, BAM îl va exclude din proiectele viitoare. Un exemplu concret este acela al societății BAM din Olanda, care a reziliat contractul cu o firmă constructoare de schele deoarece, după câteva avertizări, aceasta nu a respectat standardele de siguranță impuse de BAM.

În Olanda, BAM a dezvoltat cu 10 ani în urmă un concept pentru construcția de locuințe, în virtutea căruia societatea lucra întotdeauna cu aceiași furnizori și subcontractanți. Sistemul se numește „construcția conceptuală de locuințe” și are avantajul că furnizorii și subcontractanții se vor ajuta reciproc pentru a contribui la o mai bună calitate și la un profit mai bun, colaborând în același timp pe șantiere. Acum, sistemul este folosit ca reper care va fi implementat în privința altor tipuri de construcții.

#3.2 STRATEGIA ȘI ORGANIZAREA ACHIZIȚIILOR – CĂTRE O NOUĂ PRACTICĂ: „ONE PROCUREMENT”

În virtutea cifrei de afaceri ridicate, asigurată de surse externe, achizițiile BAM la nivelul lanțului de aprovizionare sunt considerate o funcție esențială pentru realizarea proiectelor. Procesul de achiziție este împărțit în șase etape:



Pașii aplicabili tuturor furnizorilor se aplică atât cheltuielilor directe, cât și celor indirecte, acordurilor de proiect, precum și contractelor cadru de achiziție.

În ultimii ani, achizițiile BAM s-au aflat într-un proces de tranziție, urmând obiectivele strategiei „One Procurement”. În mod corespunzător, achizițiile reprezintă o funcție centralizată din cadrul BAM, fiind conduse de directorul de achiziții (CPO). Diferitele echipe de achiziții lucrează atât la nivelul grupului BAM, cât și în cadrul diferitelor filiale operaționale. Toate echipele de achiziții sunt subordonate CPO, care lucrează la sediul central din Olanda. Sistemul asigură o organizare centrală la nivel european, cu o prezență locală, care ar trebui să reprezinte un element esențial al participării la licitații și la echipele de proiect, unde

¹ Prețul este înlocuit de costul anunțat de subcontractanți și furnizori. Permite societății BAM să selecteze cheltuielile strategice, cu toate acestea, nu toți furnizorii acceptă să comunice acest tip de informații.

achizițiile reprezintă o componentă esențială. Majoritatea personalului de achiziții lucrează în domeniul licitațiilor și al achizițiilor de proiect, în cadrul filialelor operaționale. Echipele locale de achiziții colaborează cu echipele centrale din managementul pe categorii (responsabile de contractele cadru, de administrarea furnizorilor), achizițiile indirecte (achiziționarea tuturor cheltuielilor indirecte, de ex., IT, flotă, deplasări) și excelența în achiziții (sisteme, procese, analize).

Ambiția tuturor achizițiilor BAM de la nivelul lanțului de aprovizionare este să se desfășoare într-un mod consecvent, bazat pe date și digitalizat. Scopul constă în distanțarea în continuare de accentul pe proiect, către un accent mai puternic pe proces. Aceasta înseamnă, de exemplu, că un cumpărător general nu mai cumpără totul exclusiv pentru un proiect, ci funcțiile de achiziții pot combina rolurile (de ex., parteneri de afaceri care definesc agenda de achiziții pentru societate și manageri de servicii partajate și categorii).

Prin această strategie de achiziții, BAM urmărește obiective diferite: pe lângă consolidarea proceselor, compania dorește să întărească parteneriatele cu furnizorii și subcontractanții, să sporească implicarea timpurie a achizițiilor și, de asemenea, să valorifice amploarea și experiența BAM în cadrul ciclului de viață al proiectului. Conducerea anticipativă, cooperarea și schimbul de cunoștințe sunt menite să genereze marje mai ridicate și să îmbunătățească managementul de risc la nivelul companiei în ceea ce privește lanțul de aprovizionare.

În cazul unui dezacord între managerul de achiziții de la nivel central și un șef de echipă, conducerea centrală de nivel executiv își va asuma responsabilitatea cu privire la decizia finală. Este important ca reprezentanții lucrătorilor să înțeleagă clar procesele decizionale și cine deține responsabilitatea.

CEI nu este implicat direct în procesul de selecție și evaluare cu privire la furnizori și subcontractanți; în schimb, conducerea comunică întreaga politică de achiziții către CEI. Totodată, reprezentanții lucrători-

lor au acces la instrumentele și sistemele relevante, precum Bravo.

SISTEMUL BRAVO

Pentru sprijinirea activităților de achiziții, divizia de achiziții din cadrul grupului BAM folosește un sistem numit Bravo, care are rolul de bază de date la nivelul BAM privitoare la cheltuieli, control și managementul contractelor. Bravo permite societății să aibă o perspectivă globală asupra tuturor furnizorilor care sunt clasificați conform sistemului piramidal. Principalul avantaj este acela că toate facturile BAM (și, prin urmare, cheltuielile) și contractele-cadru sunt grupate în același sistem.

Pentru a strânge toate datele privind cheltuielile, se realizează conexiuni din sistemul ERP (de ex., SAP) către Bravo. Lunar, toate datele privitoare la facturi sunt trimise automat din aceste sisteme către Bravo. Setul general de date oferă informații din perspectiva operațiunilor societății, precum și din punctul de vedere al unui furnizor sau al unei categorii.

În cadrul Bravo este indicată performanța furnizorului și a subcontractantului, pe baza întrebărilor care sunt grupate în teme precum: calitate, sustenabilitate, activități comerciale și activități viitoare. Evaluatorii obțin un punctaj pe o scală predefinită. Totodată, pot lăsa și comentarii. Rezultatul final este un punctaj per furnizor sau subcontractant, în funcție de fiecare proiect. Acest punctaj are rolul de indicator, pentru a evidenția dacă este necesar să se întreprindă o acțiune în privința furnizorului sau a subcontractantului. Un tabel cu indicatori afișează rezultatul evaluărilor performanței. În 2019, s-au desfășurat în total circa 1 400 de evaluări ale performanței furnizorilor și subcontractanților, iar în 2018 – aproape 900.

Bravo este un sistem deschis, ceea ce înseamnă că toți angajații BAM au acces la instrument și la date (există numai o cantitate mică de informații care este blocată sau accesibilă doar echipei de achiziții, de exemplu, informațiile privind prețul). Așadar, sistemul Bravo le oferă membrilor CEI și altor reprezentanți ai lucrătorilor ocazia de a beneficia de o imagine de ansamblu asupra furnizorilor, a subcontractanților și a performanței acestora și a respectării de către ei a standardelor BAM.

În ultimii ani, CEI a fost implicat în câteva procese decizionale transnaționale privitoare, printre altele, și la achizițiile BAM. În 2019, a fost organizată o întâlnire între CEI și conducere, privind consultările pe marginea deciziilor „O singură conducere BAM” („One BAM governance”) pentru funcțiile de personal precum resurse umane, IT, financiar și achiziții. Conform per-

soanelor intervievate, conducerea a oferit CEÎ numeroase informații, iar recomandările CEÎ au fost luate în considerare în procesul decizional. Cu toate acestea, discuțiile s-au concentrat cu precădere asupra reorganizării structurilor și a consecințelor sociale asupra forței de muncă, survenite în urma tranziției către „One Procurement” și mai puțin asupra proceselor de evaluare și selecție.

#3.3 CODUL DE CONDUITĂ AL FURNIZORULUI

Subiectul central al Codului de conduită BAM îl reprezintă obiectivul „Să facem lucrurile corect” („Doing things right”), care înseamnă că societatea intenționează să își desfășoare activitatea într-un mod sigur, sustenabil și etic. În mod similar, BAM le solicită furnizorilor săi nu numai să respecte legile și reglementările, ci și să transforme sănătatea și siguranța, sustenabilitatea și integritatea într-o prioritate. Codul furnizorului BAM descrie comportamentele pe care trebuie să le manifeste toți furnizorii; de exemplu, BAM le solicită furnizorilor să respecte Codul furnizorului, care constituie o componentă fundamentală a relației contractuale dintre BAM și un furnizor. Furnizorii și subcontractanții trebuie să garanteze că principiile și practicile definite în Codul furnizorului sunt comunicate angajaților din întregul lor lanț de aprovizionare.

BAM are dreptul de a verifica respectarea de către un furnizor a Codului furnizorului (legi, norme și regle-

mentări) în cadrul unei proceduri de audit. Furnizorii au obligația de a coopera și de a furniza informațiile relevante solicitate de BAM sau de a asigura accesul la acestea. Nerespectarea Codului furnizorului va genera întreprinderea acțiunilor corective adecvate. În cazuri extreme, relația profesională va fi reziliată.

Mai precis, în următoarele privințe se impune adoptarea unui comportament conform: asigurarea unui mediu de lucru sigur, respectarea și promovarea drepturilor omului (inclusiv interzicerea muncii copililor, a muncii forțate, obligatorii sau în regim de sclavie), respectarea și oferirea unor salarii și beneficii angajaților, care să aibă cel puțin valoarea minimă impusă prin legile/reglementările locale aplicabile, promovarea sustenabilității ecologice și ajutorarea comunităților, prevenirea mitei și a corupției, evitarea conflictelor de interese (ceea ce include interzicerea oferirii de asistență financiară partidelor politice pentru a influența anumite operațiuni), respectarea controalelor comerciale, protejarea resurselor, a proprietății și a echipamentelor, precum și protejarea datelor (cu caracter personal) și a vieții private.

Este foarte dificil de verificat dacă subcontractanții respectă și standardele solicitate, în special dincolo de „nivelul 1”. Acesta este unul dintre principalele motive pentru care BAM solicită informații privind costurile suportate de furnizori: ajută la identificarea cheltuielilor anormal de reduse asociate costurilor sociale, care pot fi cauzate de externalizarea în cascadă. Subcontractanții BAM au obligația de a garanta

ACORDUL CADRU ÎNCHEIAT CU BWI PRIVIND DREPTURILE OMULUI

În 2006, BAM și Building and Wood Worker's International (BWI) au semnat un acord cadru privind promovarea și protejarea drepturilor angajaților. Astfel, BAM a fost de acord să respecte principiile fundamentale ale drepturilor omului, astfel cum sunt ele definite în Declarația universală a drepturilor omului, în Declarația Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă, în Declarația tripartită de principii a OIM privind întreprinderile multinaționale și politica socială, în convențiile OIM în vigoare, precum și în Orientările OCDE pentru întreprinderile multinaționale. Prin acest acord, BAM subliniază necesitatea unor negocieri echitabile cu sindicatele naționale și confirmă faptul că mita, corupția și comportamentele anticoncurențiale nu trebuie tolerate.

Începând cu anul 2006, au fost organizate ședințe regulate cu participarea conducerii BAM și a organizațiilor sindicale, pentru a monitoriza punerea în aplicare a acordului. De asemenea, BAM a permis BWI să viziteze proiectele, pentru a audita condițiile locale de muncă din punctul de vedere al practicilor privitoare la drepturile omului. BAM și-a stabilit obiectivul de a desfășura anual un audit social pe marginea unui proiect internațional. În 2019, au început discuțiile privind un nou acord cadru.

conformitatea propriilor lor subcontractanți. În caz contrar, se poate ajunge la suspendare, în situațiile extreme. Cu toate acestea, există o „zonă gri”, în care subcontractanții pot jongla cu regulile (de ex., agențiile de recrutare pot plăti salarii normale, însă pot suprațaxa lucrătorii pentru furnizarea de servicii precum cazare pentru lucrătorii străini).

Principiile de afaceri ale BAM, Codul de conduită și Principiile directe privind activitatea și drepturile omului sunt prevăzute și în termenele și condițiile generale de cumpărare ale BAM (GPTC), care definesc cadrul cerințelor minime. În consecință, subcontractanții trebuie să respecte toate condițiile de muncă prevăzute în GPTC. De exemplu, subcontractanții trebuie să respecte legile naționale privind inserția profesională, să își redacteze în scris toate contractele cu angajații, să ofere BAM acces la contractele cu angajații (la cerere), precum și să coopereze în cazul verificărilor, al auditurilor și al validărilor salariilor.

#3.4 CERINȚE DE SUSTENABILITATE APLICABILE FURNIZORILOR

Pe fondul sporirii importanței dezvoltării sustenabile în societate și al sporiri semnificației sustenabilității în rândul acționarilor, BAM promovează această temă de mai mulți ani. Intenția publică a societății este de a spori informarea, comportamentele și performanța cu privire la sustenabilitate ale BAM și ale furnizorilor și subcontractanților acesteia. Astfel, BAM informează cu privire la măsurile întreprinse pentru a asigura că partenerii săi își desfășoară activitatea într-un mod sigur, eficient din punctul de vedere al resurselor și conștient de aspectele privitoare la mediul înconjurător. Aceasta se transpune în principal prin achiziții la nivelul grupului și al proiectelor locale, cu privire la procedurile de licitație și la operațiunile zilnice.

Înainte de a colabora cu BAM, furnizorii trebuie să își exprime acordul cu diverse standarde de sustenabilitate. BAM Construct UK, de exemplu, a compilat o sinteză pentru furnizori și subcontractanți, care se

concentrează exclusiv asupra cerințelor în materie de sustenabilitate. Astfel, au obligația de a contribui la strategia netă pozitivă a BAM, care se traduce printr-un impact net pozitiv asupra schimbărilor climatice, a resurselor și a oamenilor până în anul 2050, de exemplu, prin fabrici și utilaje eficiente energetic, soluții pentru deșeuri zero, sprijin educațional sau sănătatea/starea de bine/recunoașterea angajaților. În orice etapă a unui proiect, de la licitație la faza post-construcție, furnizorii și subcontractanții au obligația de a oferi dovezi și informații, conform solicitărilor echipei de proiect, pentru a îndeplini condițiile contractuale definite.

#3.5 SĂNĂTATE ȘI SIGURANȚĂ

Un punct de pornire deosebit pentru reprezentanții lucrătorilor care doresc în mod activ să influențeze condițiile de muncă ale angajaților subcontractanților îl constituie sănătatea și siguranța. Reglementările în materie de siguranță se aplică tuturor angajaților și, astfel, și lucrătorilor subcontractanților care activează pe șantierele BAM.

BAM consideră că sănătatea și siguranța au o importanță deosebită pentru grup, care depășește măsurile de protecție actuale împotriva COVID-19. În concordanță cu Codul de conduită, există un angajament puternic în direcția optimizării continue a performanței în materie de sănătate și siguranță a companiei cu privire la toate persoanele implicate în activitățile operaționale, incluzând aici și angajații subcontractanților. Prin urmare, este esențial să se creeze un mediu de lucru sigur la nivelul întregului lanț de aprovizionare al BAM. Acesta trebuie implementat prin următoarele aspecte:

- > consolidarea filialelor operaționale prin desfășurarea unor audituri ale comportamentelor din sfera siguranței;
- > promovarea unei culturi a siguranței BAM, sprijinită de campania de comunicare „Siguranța ta este siguranța mea” („Your Safety is My Safety”);
- > sporirea performanței în domeniul siguranței, măsurată prin frecvența incidentelor (IF) (a se vedea mai jos informații detaliate).

Auditul comportamentelor care prezintă siguranță

Se prevede că fiecare filială operațională trebuie să organizeze anual cel puțin un audit al comportamentelor care prezintă siguranță (SBA), în scopul de a evalua programele și practicile în materie de siguranță. Numărul de SBA per filială operațională este corelat cu cifra de afaceri (unul la 350 de milioane EUR) și cu performanța. În 2019, au avut loc cincisprezece audituri la nivelul grupului BAM.

Un SBA include următoarele etape:

- > evaluare (audit);
- > interviu, evaluarea înregistrărilor și analiza conformității în locație;
- > încheiere și punctaj final;
- > raportare;
- > planul de optimizare, cu acțiunile și problemele care necesită o atenție specială (inclusiv dezvoltarea leadershipului și a comportamentelor);
- > evaluarea comparativă și comunicarea rezultatelor.

Responsabilii de siguranță din cadrul filialei operaționale au obligația de a organiza interviurile SBA și de a selecta proiectele în cadrul planificării generale, luând în considerare diversitatea zonelor, a diviziilor de activitate, precum și tipul și faza proiectelor.

Prin intermediul SBA-urilor, BAM intenționează să acorde o importanță deosebită excelenței în materie de siguranță și să recompenseze inovațiile în domeniul siguranței. Prin comunicarea rezultatelor folosind portalul de siguranță, compania dorește să stimuleze concurența între filialele operaționale în ceea ce privește performanța în materie de siguranță. Așadar, excelența în materie de siguranță devine vizibilă pentru alte filiale operaționale, cu accent pe îmbunătățirea continuă în cadrul organizațiilor și la nivelul grupului. Cu cât rezultatul companiei la capitolul frecvența incidentelor (IF), ca indicator întârziat, este mai slab, cu atât mai mult este nevoie de control și cu atât mai necesară devine planificarea SBA-urilor.

Punctajele SBA se concentrează asupra a trei domenii:

- > mediu sigur/climă sigură (ambitiile conducerii, leadershipul și angajamentul de a proteja siguranța angajaților sunt vizibile prin vorbe și acțiuni);
- > sistemul de management (politici, procese și proceduri privind siguranța, folosite pentru a impune cerințe specifice în scopul atingerii obiectivelor de siguranță prin gestionarea riscurilor, gestionarea lanțului de aprovizionare și îmbunătățirea continuă, pe lângă respectarea legii și a reglementărilor în materie de siguranță, inclusiv a Directivei BAM privind siguranța);
- > condițiile de pe șantier (organizarea șantierului, logistica de pe șantier, măsurătorile personale și colective pentru atenuarea riscurilor specifice activităților, inclusiv un mediu și echipamente sigure pentru activitățile fizice).

Pentru fiecare secțiune se atribuie un punctaj independent, iar toate elementele sunt combinate într-un punctaj general. Pot fi adăugate puncte suplimentare pentru practicile inovatoare în materie de siguranță și se pot scădea puncte în domeniile problematice. Punctajul diferitelor secțiuni se încadrează în următoarele intervale.

- > 1: Nu s-a dat dovadă de niciun angajament – slab (0% – 40%)
- > 2: Dovadă slabă de angajament – adecvat (41% – 60%)
- > 3: Angajament evident, însă există loc de îmbunătățire – bun (61% – 80%)
- > 4: S-a dat dovadă de un angajament bun – foarte bun (81% – 90%)
- > 5: S-a dat dovadă de un angajament excelent – excelent (91% – 100%)

În 2019, performanța generală a SBA a atins nivelul de 73%, ca medie a tuturor punctajelor filialelor operaționale, situându-se, în general, la nivelul din anul anterior (72%).

Conform persoanelor intervievate, punctajul filialelor operaționale include și furnizorii și subcontractanții.

Dacă aceștia din urmă au o performanță slabă la capitele sănătate și siguranță, trebuie să se aștepte la consecințe, care includ îndepărtarea de pe șantier și pierderea contractelor. Din punctul de vedere al CEI, amenințarea cu aplicarea de sancțiuni/sanționarea efectivă reprezintă o metodă esențială de a forța subcontractanții să își îmbunătățească condițiile de muncă. Cu toate acestea, persoanele intervievate au putut realiza faptul că este foarte dificil să se controleze total și precis respectarea de către toți furnizorii și subcontractanții a standardelor sociale, de sănătate și de siguranță ale BAM, de exemplu, din cauza numărului mare de furnizori și a sistemului de subcontractare. O abordare importantă este să nu se anunțe în avans inspecțiile în locație, pentru a preveni manipularea răspunsurilor.

Campania de siguranță „Siguranța ta este siguranța mea”

BAM și-a comunicat intenția de a încuraja o cultură puternică a (leadershipului) siguranței și de a îmbunătăți informarea cu privire la siguranță în general, pentru a consolida în continuare responsabilitatea partajată. Prin urmare, este în desfășurare o campanie uniformă la nivel global privind siguranța, numită „Siguranța ta este siguranța mea” („Your Safety is My Safety”), destinată tuturor angajaților. Aceasta a demarat în anul 2018 și are ca obiectiv „zero accidente”. Conform declarațiilor conducerii, acest obiectiv poate fi atins numai printr-o abordare comună, sprijinită de procese, metode și canale de comunicare uniformă în privința siguranței. Campanie ar trebui să stimuleze conversațiile privind siguranța în rândul angajaților și să îi încurajeze să își îmbunătățească siguranța la propriul lor loc de muncă.

Pe toate șantierele există orientări în materie de siguranță, care prezintă normele de siguranță ale BAM, traduse în câteva limbi. Cu toate acestea, limba reprezintă o piedică majoră în calea contactului cu

lucrătorii subcontractanților, în momentul în care se dorește să se verifice în ce mod au înțeles aceștia normele privind sănătatea și siguranța și cum le pot respecta.

BAM organizează anual o „Zi a siguranței BAM” la nivel mondial, ca moment de reflecție asupra importanței unui mediu de lucru sigur și asupra sporirii nivelului de informare a angajaților pe această temă. Anul 2019 a marcat cel de-al zecelea eveniment din această serie.

Frecvența incidentelor (IF) și raportarea în materie de siguranță

Un instrument important de măsură a performanței în materie de siguranță îl reprezintă frecvența incidentelor (IF), definită ca numărul de angajați ai BAM implicați în incidente industriale care conduc la absența de la locul de muncă, calculat la un milion de ore lucrate pe șantierele de construcții. Pentru toate filialele operaționale, BAM ia în considerare numai accidentele și orele angajaților (cu excepția BAM International²). Incidentele raportabile au la bază producerea lor efectivă și nu sunt niciodată estimate sau extrapolate, conform BAM. Cu toate acestea, există întotdeauna riscul inerent al raportării incomplete a accidentelor. Un punct important îl reprezintă faptul că BAM depinde parțial de informațiile furnizate de persoana care este implicată într-un accident.

După 4,2 în 2018, IF al BAM a crescut la 4,8 în 2019, depășind obiectivul de 3,8 pentru 2019. În 2020, IF a crescut la 5,3, valoare care a depășit obiectivul de 3,5 pentru 2020.

Totodată, numărul de accidente grave (în 2020, acesta era de 112, comparativ cu 143 în 2019). Accidentele fatale sunt incluse în numărul accidentelor grave. Un accident este considerat grav când un angajat este

² BAM International își desfășoară activitatea în Africa, Australia, Asia, Orientul Mijlociu/stările din Golful Persic și America, în domeniile inginerie civilă și construcții industriale și nerezidențiale. Compania angajează direct 2 000 de lucrători, în special pentru desfășurarea proiectelor de inginerie civilă și maritimă.

internat în spital mai mult de 24 de ore sau când are drept rezultat o electrocutare (cu semn de intrare și ieșire pe corp), o amputare sau o fractură, cu și fără timp pierdut.

Este important de reținut că numărul absolut de accidente grave raportate include toți angajații BAM, subcontractanții, angajații cu contract (lucrători temporari) și terții care lucrează în propriile proiecte ale BAM, precum și angajații BAM, subcontractanții și angajații direcți din asocierile în participațiune.

Reprezentanții lucrătorilor din cadrul BAM sunt bine informați în privința aspectelor legate de siguranță. Aceștia participă lunar sau cel puțin trimestrial la ședințe cu conducerea companiei, în care se raportează toate accidentele. Reprezentanții lucrătorilor nu sunt incluși în comunicarea regulată purtată între managerii de proiect și subcontractanții de pe șantierele de construcții. Cu toate acestea, coordonatorii

pentru siguranță comunică reprezentanților lucrătorilor cifrele relevante privind siguranța și accidentele. Acest proces este aplicabil în Olanda, Germania și Belgia, însă nu s-au putut găsi informații pentru Regatul Unit și Irlanda.

Pentru a oferi acces la informațiile adecvate, este esențial să existe o raportare consecventă și uniformă în materie de siguranță la nivelul tuturor filialelor operaționale. Conform conducerii BAM, compania este în curs de a îmbunătăți procesul de raportare pentru orele lucrate ale subcontractanților, care oferă un temei esențial pentru evaluarea performanței în materie de siguranță a subcontractanților. Desigur, nu este ușor să se obțină informațiile relevante de la subcontractanți. Pentru a se obține informații fiabile, BAM ia în considerare implementarea unor sisteme de evidență în locație, precum și introducerea turnichetelor, a cititoarelor de amprente, a scannerelor pentru iris și a sistemelor pe bază de cartelă.



SYNDEX ADVISES AND SUPPORTS EMPLOYEE REPRESENTATIVES

CONTACT

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