Biznes i prawa **człowieka**

10 lat wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka

UN Global Compact Network Poland

Know-How Hub
Centrum Transferu Wiedzy

POD PATRONATEM:

RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Network Poland

Biznes i prawa **człowieka**

10 lat wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka

Redakcja naukowa:
Prof. UMK dr hab. Marcin Kilanowski, LL.M. (Harvard)

UN Global Compact Network Poland

Know-How Hub Centrum Transferu Wiedzy

POD PATRONATEM:

RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

RAPORT POWSTAŁ PRZY WSPÓŁPRACY TŁUMACZENIOWEJ:

Lidex tłumaczenia konferencje

OUR MISSION:
MOBILIZE A GLOBAL MOVEMENT OF SUSTAINABLE COMPANIES AND STAKEHOLDERS TO CREATE THE WORLD WE WANT

Spis treści

I. Słowo wstępne

Kamil Wyszkowski
Przedstawiciel krajowy i Dyrektor Wykonawczy,
UN Global Compact Network Poland
Prawa człowieka i potrzeba ich ochrony.....18

Prof. UMK dr hab. Marcin Kilanowski, LL.M. (Harvard)
Członek Rady Naukowej UNGC Network Poland, Uniwersytet Mikołaja Kopernika
Od Wytycznych ONZ do zrównoważonego i zhumanizowanego rozwoju.....22

Dr Hanna Machińska
Zastępczyni Rzecznika Praw Obywatelskich
Zrównoważony rozwój i migracja.....24

II. Analizy: wdrażanie Wytycznych

Prof. UMK dr hab. Marcin Kilanowski, LL.M. (Harvard)
Członek Rady Naukowej UNGC Network Poland, Uniwersytet Mikołaja Kopernika
Od Krajowego Planu Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2017-2020 do nowej wizji ekonomii opartej na człowieku.....30

Beata Faracik, LL.M.
Prezeska Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu
Małgorzata Szlendak
Koordynatorka ds. komunikacji, Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu
Drugi Krajowy Plan Działań na rzecz wdrożenia Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka.....42

III. Głosy ekspertów: wyzwania na przyszłość

Prof. Olivier Hart
Harvard University
Akcjonariusze nie zawsze oczekują maksymalizacji wartości akcji.....52

Prof. Branko Milanović
City University of New York
Rozważania dotyczące globalnych nierówności dochodowych. Nowe podejście dostosowane do wymagań ery globalizacji.....56

Prof. Ladislau Dowbor
Catholic University of São Paulo
Epoka rozwodnionej odpowiedzialności.....62

Prof. SWPS dr hab. Adam Bodnar
Dziekan Wydziału Prawa, Wyższa Szkoła Psychologii Społecznej
Prawo do prawdy a Zrównoważone Cele Rozwoju.....64

Dr Anna Aseeva
Higher School of Economics in Moscow
Prawa człowieka a zmiany klimatyczne: od „tradycyjnego" procesu należytej staranności wg Wytycznych dotyczących biznesu i praw człowieka ONZ do „procesu należytej staranności 2.0".....68

Dr Robert Sroka
Akademia Leona Koźmińskiego
Prawa człowieka i prawa pracownicze w sidłach sztucznej inteligencji.....72

IV. Instytucje: wiele udało się zrobić

Prof. UKSW dr hab. Elżbieta Karska
Wiceprzewodnicząca United Nation Working Group on Business and Human Rights, Uniwersytet Stefana Kardynała Wyszyńskiego w Warszawie
Wytycznych ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka.....78

Thomas Garrett
Sekretarz Generalny Community of Democracies
Przyszłość demokracji.....82

Prof. UW dr hab. Teresa Czerwińska
European Investment Bank, Uniwersytet Warszawski
Odpowiedzialne inwestowanie to lepsza przyszłość.....86

Prof. SGH dr hab. Piotr Wachowiak
Rektor Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie
Czy podołamy nowym wyzwaniom?.....90

Beata Faracik, LL.M.
Prezeska Polskiego Instytut Praw Człowieka i Biznesu
Krok po kroku.....92

V. Głos biznesu:

Anna Potocka-Domin
Członkini Rady Programowej UN Global Compact Network Poland, Head of Standard of Ethics Programme UN GCNP, wiceprezeska Business Centre Club ds. kontaktów społecznych, Fundatorka i Wiceprezeska Fundacji Kobiety Inspirują. Ambasadorka Równości w Biznesie, Członkini Rady Ekspertów Ośrodka THINK THANK, członkini Rady Uczelni SGH
Biznes i prawa człowieka tworzą nierozerwalny duet.....98

Dr Robert Sroka
ESG Director, Abris Capital Partners
Prawa człowieka w polityce i praktykach inwestycyjnych Abris Capital Partners.....100

Dr Magdalena Piech
Regulatory Affairs Director, Chair of EUTA, Allegro.pl Sp. z o.o.
Odpowiedzialność Allegro za etyczny rozwój sztucznej inteligencji.....102

Blanka Fijołek
Employer Branding Program Mgr, Alexa TTS, Amazon
Człowiek w centrum każdego aspektu biznesu.....104

Katarzyna Radzikowska-Hudała
Legal Counsel and Data Protection Coordinator, BASF Polska sp. z o.o.
Przestrzeganie praw człowieka wychodzi poza mury biur.....106

Dorota Emanuel-Roszkowska
Dyrektor Generalna LIDEX
Lidex przekłada język inkluzywny na praktykę.....108

Przemysław Furlepa
Wiceprezes Zarządu odpowiedzialny za Obszar Bankowości Detalicznej i Biznesowej, Bank BNP Paribas
Chcemy, aby świat stawał się lepszy.....110

Kamila Bury, LL.M
General Counsel (Poland, Austria), Ethics & Compliance Officer, Country Board Member, Capgemini Poland
Elżbieta Sieniawska
CSR Country Lead, Capgemini Poland
Etyka biznesowa i CSR w Grupie Capgemini.....112

Michał Borowski
Doradca podatkowy, Partner w Crido
Czy płacenie podatków jest etyczne?.....114

Aneta Jóźwicka
Dyrektor ds. Relacji Korporacyjnych Diageo Europa Północna
Odpowiedzialny biznes w praktyce! Globalny plan działań Society'2030 firmy DIAGEO.....116

Julia Besz, LL.M
Associate / DZP Compliance, Domański Zakrzewski Palinka sp. k.
Klaudia Sałdan
Associate / DZP Compliance, Domański Zakrzewski Palinka sp. k.
Whistleblowing jako narzędzie dla zapewnienia zgodności i przestrzegania praw człowieka w biznesie.....118

Alicja Koleśnik
Prezes Zarządu, DOZ S.A.
Pacjent i Pracownik w centrum uwagi.....120

Ewelina Kutermankiewicz
Compliance Officer, ENEA S.A.
ENEA S.A. – na rzecz zrównoważonego biznesu.....122

Maja Chabińska-Rossakowska
Dyrektor HR, ING Bank Śląski S.A.
Prawa człowieka to podstawowa wartość w ING.....124

Agnieszka Dratwicka
Korespondentka ds. etyki L'Oréal Polska & L'Oréal Warsaw Plant
Wdrażanie polityki ochrony praw człowieka w biznesie to proces, który wymaga zaangażowania pracowników na każdym szczeblu organizacji. To nasza wspólna odpowiedzialność.....126

Ada Andrzejuk
Dyrektor HR, Nhood Polska Sp. z o.o.
Agnieszka Gutowska-Wicher
Dyrektor marketingu, lider komunikacji i CSR, Nhood Polska Sp. z o.o.
Nhood w trosce o etykę i rozwój pracowników.....128

Radosław Lewandowski
Rzecznik Etyki Grupy Kapitałowej PKP Energetyka
W PKP Energetyka bezpieczeństwo pracy traktujemy jako najważniejsze prawo człowieka..130

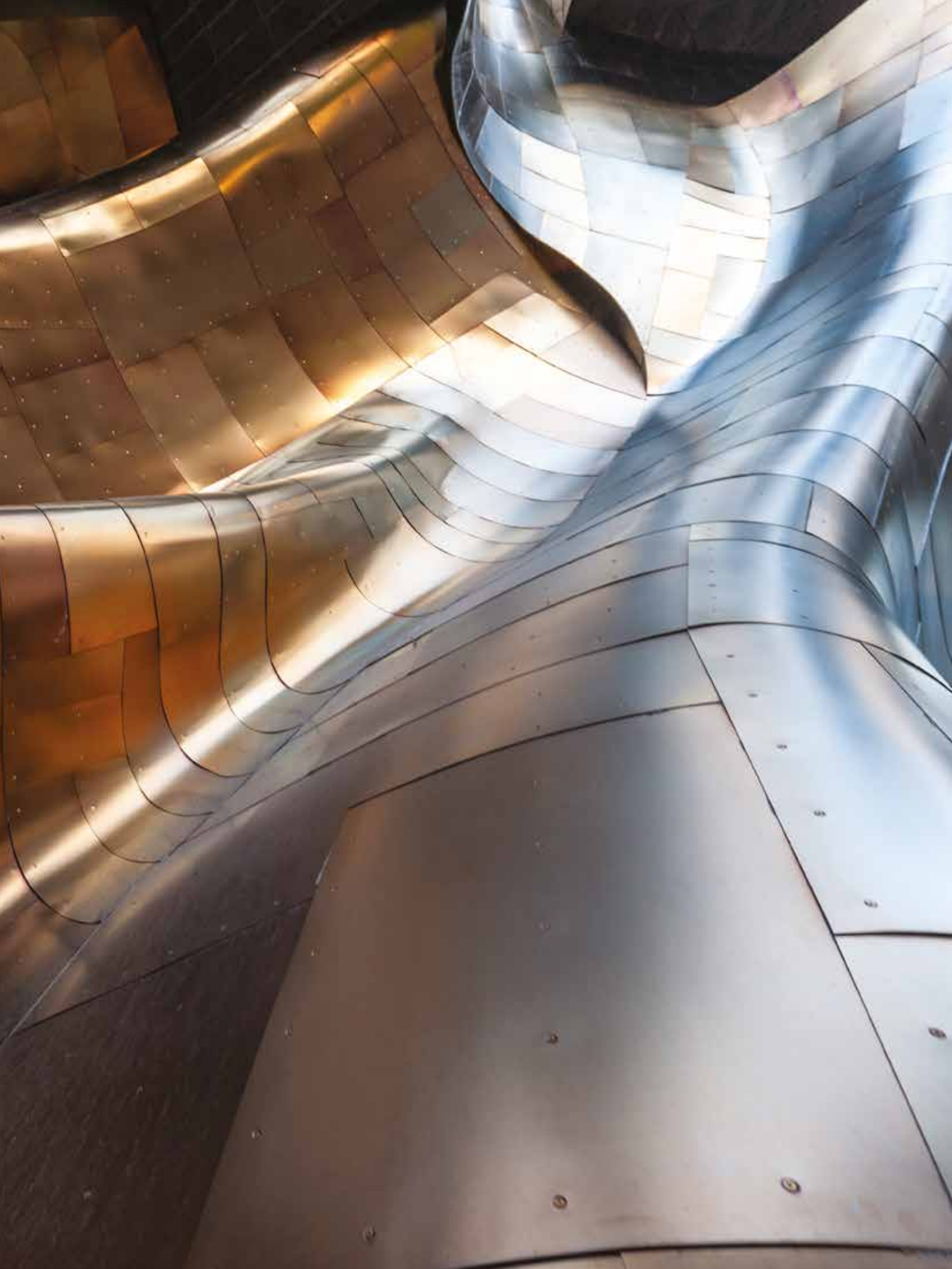
Anna Malinowska
Learning Development Manager, Ringier Axel Springer Polska
Magdalena Jóźwiak-Antczak
Brand Strategy & Sustainability Manager Ringier Axel Springer Polska
Media pełnią istotną rolę w edukacji na temat zrównoważonego rozwoju, w tym równości i praw człowieka.....132

Justyna Olszewska
Ethics Officer, Skanska Commercial Development Europe
Prawa człowieka to sprawdzian wiarygodności firmy.....134

Leszek Taterka
Menedżer ds. compliance, Santander Bank Polska S.A.
Etyka w biznesie i prawa człowieka w Santander Bank Polska.....136

Dagmara Senda
Zastępca dyrektora Biura, Doboru i Rozwoju Kadr, STU ERGO Hestia S.A.
Anna Szukalska
Radca prawny, Biura Zarządu, STU ERGO Hestia S.A.
Sprawiedliwa różnorodność – wyzwania.....138

Piotr Chmiel
Dyrektor Departamentu Zarządzania Zgodnością, T-Mobile Polska S.A.
Odpowiedzialność – dla wszystkich.....140



Inicjatywa UN Global Compact ma wyjątkowy potencjał wspierania firm w dostosowywaniu ich praktyk pod kątem zrównoważonej i inkluzywnej przyszłości. Dziesięć zasad z zakresu praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska i przeciwdziałania korupcji służy jako drogowskaz dla przedsiębiorstw, chcących włączyć się we wspólny wysiłek podnoszenia się silniejszymi z pandemii COVID19.

Teraz jest pora na zintensyfikowanie wysiłków światowej społeczności biznesowej, służących realizacji Agendy 2030 oraz wdrażaniu paryskiego porozumienia klimatycznego. Jest to nadrzędnym celem strategicznego planu Global Compact na lata 2021-2030.

António Guterres
Sekretarz Generalny ONZ
Przewodniczący Rady UN Global Compact

WOR
ECON
FOR

Przedsiębiorstwa na całym świecie muszą bardziej zaangażować się we wdrażanie zasad zrównoważonego rozwoju firm oraz odpowiedzialnych praktyk biznesowych. Naszą strategią i ambicją jest wzrost i wprowadzanie naszych członków na drogę konsekwentnych i wymiernych, pozytywnych zmian w zakresie wywieranego przez nich wpływu.

Chcemy podnosić poprzeczkę oczekiwań przestrzegania przez firmy wszystkich dziesięciu zasad, niezbędnych i koniecznych do realizacji Agendy 2030 na rzecz zrównoważonego rozwoju. Pięć wielkich zmian zaplanowanych w tej strategii odzwierciedla nasze ambicje w zakresie światowego wzrostu, określania priorytetów i wywierania pozytywnego wpływu na dużą skalę.

Razem będziemy jedną, globalną inicjatywą Global Compact, łączącą przedsiębiorstwa w zmienianiu świata na lepsze.

Sanda Ojiambo
CEO & Executive Director
United Nations Global Compact

I. Słowo wstępne

Global Compact
Network Poland

Kamil Wyszkowski
Przedstawiciel krajowy i Dyrektor Wykonawczy,
UN Global Compact Network Poland

Prawa człowieka i potrzeba ich ochrony

Wiek XX był – z jednej strony – naznaczony dramatem I i II wojny światowej, szaleństwem holokaustu, nalotami dywanowymi, milionami ofiar i niespotykaną nigdy wcześniej skalą okrucieństwa od Europy po wyspy Pacyfiku. Z drugiej strony ten sam wiek XX dał nam rozkwit powszechnej koncepcji uniwersalnych praw człowieka, odrzucających to, co złe w naturze ludzkiej i tworzącej przestrzeń niezbywalnych praw, chroniących każdego z nas przed złem i niesprawiedliwością.

10 grudnia 1948 r. w Paryżu Zgromadzenie Ogólne ONZ uchwaliło rezolucję 217/III A. Tego dnia jasność rozproszyła ciemności. Tego dnia otrzymaliśmy Powszechną Deklarację Praw Człowieka (*Universal Declaration of Human Rights*). Nie ma w mojej ocenie piękniejszego teksu prawniczego, który na gruncie prawa międzynarodowego jest powszechny, uniwersalny i uznany przez wszystkie państwa świata. Zgromadzenie Ogólne ONZ wezwało wszystkie państwa do opublikowania tekstu Deklaracji i „spowodowania, aby Deklaracja była rozpowszechniana, pokazywana, czytana i objaśniana przede wszystkim w szkołach i innych instytucjach oświatowych, wszędzie bez względu na status polityczny kraju lub terytorium". Do dnia dzisiejszego ONZ przetłumaczył Powszechną Deklarację Praw Człowieka na 523 języki i nie ustaje w wysiłkach, aby wdrożyć jej zapisy wszędzie i w możliwie pełnym zakresie. Cel ONZ jest prosty. Uchronić świat przed dramatem wojen i konfliktów.

Fenomen Deklaracji polega na jej powszechności. Początkowo była jedynie standardem – jako Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego nie tworzyła prawa międzynarodowego, ani nie miała wiążącego charakteru. Ale prawo jest żywe. W oparciu o powszechność stosowania, doniosłość, uniwersalność i siłę tekstu oraz odnoszenia się do Deklaracji przez całe środowisko prawnicze, Deklarację uznaje się za prawo zwyczajowe, które obowiązuje powszechnie. Koronnym dowodem jest uchwalenie w 1966 r. na bazie Deklaracji Międzynarodowych Paktów Praw Człowieka.

Zgodnie z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka konieczne jest zawarowanie praw człowieka przepisami prawa, aby człowiek „nie musiał – doprowadzony do ostateczności – uciekać się do buntu przeciw tyranii i uciskowi". W Deklaracji i Paktach zapisano jednobrzmiący fragment: „Zgodnie z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka ideał wolnej istoty ludzkiej korzystającej z wolności obywatelskiej i politycznej oraz wyzwolonej od lęku i niedostatku może być osiągnięty tylko wówczas, kiedy zostaną stworzone warunki zapewniające każdemu korzystanie z praw obywatelskich i politycznych oraz gospodarczych, społecznych i kulturalnych". To dlatego 10 grudnia jest uznawanym międzynarodowo Dniem Praw Człowieka. To dlatego 10 grudnia jest świętem jasności, która rozprasza ciemność rozpaczy, lęku, cierpienia i niesprawiedliwości.

Deklaracja była podstawą i punktem wyjścia dla prac nad tzw. celami Johna Ruggie'ego. Miałem honor znać Profesora Ruggie'ego. W ramach mojej ONZ-owskiej ścieżki miałem szansę konsultować z nim kilka kluczowych dokumentów konwencyjnych, być jego studentem w ramach United Nations Development Academy i rozmawiać o początkach United Nations Global Compact, pod które położył swój koncepcyjny kamień węgielny, osadzając 10 zasad United Nations Global Compact na fundamencie praw człowieka i standardów pracy, oraz rozszerzając ten katalog o szacunek i ochronę innych istot, które obok nas – ludzi są Ziemianami. To dzięki niemu tak silnym fundamentem jest trzeci filar UN Global Compact – ochrona środowiska i klimatu.

Profesor Ruggie był marzycielem. Sekretarz Generalny ONZ, Kofi Annan, specjalnie dla niego utworzył stanowisko Zastępcy Sekretarza Generalnego ds. planowania strategicznego. W konsekwencji Profesor Ruggie miał mandat do działania. Był architektem United Nations Global Compact. Jego wizja zakładała, że włączenie sektora prywatnego do współtworzenia i wdrażania polityk ONZ poprzez interfejs, jakim stało się United Nations Global Compact. Po 21 latach funkcjonowania United Nations Global Compact w ramach Systemu ONZ, można śmiało potwierdzić, że nie ma ważniejszej, bardziej wpływowej i większej inicjatywy ONZ skupiającej biznes na rzecz realizacji celów ONZ, w szczególności Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDG), które opierają się na Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i Milenijnych Celach Rozwoju (MDG). To, że Profesor Ruggie był w zespole opracowującym MDG, nie dziwi. Ale już fakt docenienia tej pracy w 2001 r. przez komitet Noblowski, który przyznał ONZ Pokojową Nagrodę Nobla, gdzie w tle było docenienie fenomenalnej, śmiałej i nośnej idei MDG, która ma swoją kontynuację w Celach Zrównoważonego Rozwoju, często umyka uwadze. To, że udało się opracować bazujące na śmiałym pomyśle Profesora Ruggie'ego 17 korytarzy koordynacyjnych dla świata i udało się je powszechnie uzgodnić i przyjąć na Zgromadzeniu Ogólnym w 2015 r., było kolejnym świętem praw człowieka. Wystarczy przeczytać dokument końcowy sesji Zgromadzenia Ogólnego, by uświadomić sobie, jak, ważna była dla SDG postać Profesora Ruggie'ego.

Zwieńczeniem wysiłków Profesora Ruggie'ego było opracowanie i wdrożenie UN Guiding Principles on Business and Human Rights. Tzw. Cele Ruggie'ego zostały przyjęte przez Radę Praw Człowieka ONZ w 2011 r. i stanowią filar dla standardów praw człowieka w biznesie, na którego straży stoi United Nations Global Compact obok innych Agend i Programów ONZ. To z Celów Ruggie'ego wynikają działania na rzecz tworzenia mechanizmów gwarantujących przestrzeganie praw człowieka i standardów pracy w sektorze prywatnym. To dzięki utworzonemu przez Profesora Ruggie'ego „*soft law*", tworzymy i rozwijamy paletę standardów etycznych i standardów zatrudnienia, które gwarantują jasność w miejsce ciemności, włączając sektor prywatny i jego zdolność do tworzenia standardów w ramach samoregulacji biznesowej na rzecz sprawiedliwości, wolności i gwarancji dla praw człowieka w miejscu pracy. To dzięki Profesorowi Ruggie'emu sektor prywatny ma swoją rolę do odegrania. Rolą United Nations Global Compact jest nieustające zachęcanie biznesu, by standardy Ruggie'ego wdrażały i twórczo rozwijały, dla dobra wspólnego.

Profesor Ruggie miał być w Polsce w tym roku. Nie przyjedzie. Jego jasny promyczek zgasł 16 września tego roku. Zbyt wcześnie i nagle. Ale nawet gdy jego promyk zgasł, ciemność nie miała żadnych szans. Liczba źródeł światła, czerpiących z Profesora Ruggie'ego na to nie pozwala. Bo na szczęście prawdziwe są słowa z piosenki Czesława Niemena:
Lecz ludzi dobrej woli jest więcej
I mocno wierzę w to
Że ten świat
Nie zginie nigdy dzięki nim.

THE TEN PRINCIPLES OF THE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

HUMAN RIGHTS

LABOUR

ENVIRONMENT

ANTI-CORRUPTION

Prof. UMK dr hab. Marcin Kilanowski, LL.M. (Harvard)
Członek Rady Naukowej UNGC Network Poland
Uniwersytet Mikołaja Kopernika

Od Wytycznych ONZ do zrównoważonego i zhumanizowanego rozwoju

Mija właśnie 10 lat od momentu przyjęcia przez Radę Praw Człowieka ONZ Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka. Zostały one opracowane przez zespół ekspertów pod przewodnictwem prof. Johna Ruggie'ego z Uniwersytetu Harvarda, któremu w tym miejscu należą się szczególne słowa uznania. Sam Profesor Ruggie przez ostatnie dziesięć lat czynnie obserwował ów proces, komentował na licznych forach, dzieląc się cennymi wskazówkami dotyczącymi skutecznej implementacji Wytycznych i kształcił z wielkim zaangażowaniem kolejne pokolenia ekspertów, działających na rzecz ochrony praw człowieka w działalności biznesowej, o czym może zaświadczyć piszący te słowa. W ciągu tych lat wiele się zmieniło. Wytyczne będące „miękkim prawem" stały się motorem zmian i pierwszym krokiem do wprowadzenia konkretnych regulacji prawnych. W ich świetle, jak napisał Profesor Ruggie w ostatnim swym artykule, „wielkie korporacje powinny myśleć o sobie bardziej jako o społecznych podmiotach, a nie jedynie, jako o kawałku prywatnej własności „posiadanej" przez udziałowców"[1].

Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka to wielkie osiągnięcie. Traktując je jako punkt odniesienia, organizacje międzynarodowe, w tym: ONZ, OECD, Unia Europejska czy Rada Europy, podjęły działania prowadzące do wzmożenia wysiłków na rzecz ochrony praw człowieka w działalności biznesowej. Liczne kraje, w tym Polska, opracowały krajowe plany wdrażania Wytycznych, a następnie zaczęły dostosowywać swoje systemy prawne, by ochrona praw człowieka w biznesie posiadała odpowiednią podstawę prawną. Na Wytyczne pozytywnie odpowiedział także biznes. II filar Wytycznych wyraźnie wskazuje, że biznes powinien prowadzić działalność w oparciu o standardy, które dostrzegają drugiego człowieka i jego dobro, zarówno w procesach produkcji, dystrybucji, jak i konsumpcji. Podstawową zasadą działania firm powinno być dochowanie należytej staranności (*due diligence*), by nie dochodziło do naruszeń praw człowieka.

Zgodnie z Wytycznymi ONZ przedsiębiorstwa powinny kierować się należytą starannością w zakresie ochrony praw człowieka. Jak jednak wskazują badania przeprowadzone w 2018 r., pomimo tego obowiązku nadal 40% największych firm na świecie nie wykazywało, że takie działania podejmuje, zwłaszcza w przypadku naruszeń praw człowieka w łańcuchu dostaw[2]. Z pewnością sytuację tę może w przyszłości poprawić przyjęcie traktatu ONZ dotyczącego biznesu i praw człowieka, który obecnie jest negocjowany, tak by należyta staranność w zakresie praw człowieka stała się obowiązkiem, nad którego wypełnianiem będzie czuwać państwo będące sygnatariuszem traktatu. W międzyczasie wiele krajów podjęło lub podejmuje działania legislacyjne, aby wymagać od firm przestrzegania zasad należytej staranności i pociągać do odpowiedzialności te, które swoimi działaniami wywołują negatywne skutki. Dobrymi przykładami takich działań legislacyjnych jest uchwalenie w Holandii ustawy o należytej staranności w zakresie pracy dzieci, która weszła w życie w 2020 r., przyjęcie w Wielkiej Brytanii w 2015 r. Modern Slavery Act, czy uchwalenie w 2017 r. we Francji Loi du vigilence wprowadzającego obowiązek czujności[3]. W pierwszym przypadku celem ustawy jest zwiększenie odpowiedzialności przedsiębiorstw za dostarczanie towarów i usług, które związane byłyby z pracą dzieci. W drugim i trzecim przypadku po raz pierwszy ustawodawstwo krajowe, będące efektem starań koalicji organizacji praw człowieka, związków zawodowych i członków parlamentu, zajęło się szkodliwym wpływem międzynarodowych korporacji na prawa człowieka, nakładając na firmy wiążące obowiązki i zapewniając sądową możliwość dochodzenia swoich roszczeń przez ofiary, w tym ofiary pracy przymusowej. Ustawodawstwo

1 John Gerard Ruggie, Caroline Rees & Rachel Davis, "Ten Years After: From UN Guiding Principles to Multi-Fiduciary Obligations", Business and Human Rights Journal, Maj 2021.
2 Corporate Human Rights Benchmark, 2019 Key Findings, Apparel, Agricultural Products and Extractives Companies, CHRB Ltd. November 2019, ... p. 8.
3 Modern Slavery Act 2015, https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted; Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, 2015, https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2017/3/27/ECFX1509096L/jo/texte.

to jest wyrazem zmiany paradygmatu, w ramach którego miękkie prawo (*soft law*) stało się prawem twardym (*hard law*). Uznano, że przestrzegania praw człowieka w działalności biznesowej poprzez podejmowanie przez przedsiębiorstwa dobrowolnych inicjatywy to za mało. Regulacje te tworzą nową rzeczywistość prawną i ekonomiczną, nakładają bowiem na spółki macierzyste obowiązek kontrolowania spółek zależnych i dbania o łańcuch dostaw, jeśli chodzi o zapobieganie naruszeniom praw człowieka oraz przeciwdziałanie występowania pracy przymusowej.

Poszanowanie praw człowieka w działalności biznesowej opiera się na wizji biznesu odpowiedzialnego społecznie (CSR) i dbającego o zrównoważony rozwój. Firma odpowiedzialna społecznie współdziała z rządem, samorządami, organizacjami pozarządowymi, społecznością lokalną, a podejmowane przez nią decyzje biorą pod uwagę nie tylko własne interesy, ale także dobro tych, którzy w sposób bezpośredni lub pośredni dotknięci są jej działalnością. Ważna jest także troska o środowisko naturalne. Celem biznesu nie powinien być już szybki wzrost gospodarczy, który nie będzie mógł być kontynuowany w związku z dewastacją lub diametralnym zubożeniem warunków, niezbędnych dla tego wzrostu. Świadomość takiej zależności jest coraz częściej obecna u przedsiębiorców działających w krajach macierzystych, lecz nie do końca w krajach, do których przenoszą swoją działalność, by obniżyć koszty produkcji, i gdzie standardy prawne bywają o wiele niższe. To duży problem, nad którego rozwiązaniem pracuje się już od lat.

Dynamiczniejszy, a zarazem stabilniejszy i długoterminowy rozwój gospodarczy jest możliwy, jeśli będzie zrównoważony. Taki jednak będzie, jeśli oparty zostanie w punkcie wyjścia na samym człowieku. Niestety krótkowzroczność, jeśli idzie o szanse rozwojowe, i presja szybkiego zysku pozbawiają wielu decydentów możliwości dostrzeżenia korzyści – także finansowych – w zwróceniu uwagi na dobro, jakim jest człowiek, a nie tylko dodatni wynik finansowy. Dostrzegamy na tym polu pozytywne zmiany i większą troskę o pracownika, opierającej się m.in. na kulturze zarządzania zakorzenionej w idei godności ludzkiej. Wraz z nimi pojawia się sprzeciw, by XX-wieczne warunki pracy były nadal akceptowalnym standardem. Zmiany te można wesprzeć, uświadamiając wszystkim interesariuszom: ustawodawcom, pracodawcom i pracownikom, że rozwój, który będzie zarazem długoterminowy i zrównoważony, możliwy będzie tylko wtedy, gdy wartość dostrzeże się także w zhumanizowanym procesie gospodarczym, a nie tylko w efekcie pracy pod postacią usługi lub produktu oderwanego od pozytywnego związku z otoczeniem społecznym, naturalnym i z samym człowiekiem.

Przez ostanie lata sam biznes na świecie i w Polsce wykazał się zaangażowaniem w celu zwiększenia ochrony praw człowieka w swej działalności. Dokonywało się to poprzez podpisywanie deklaracji przyjęcia Standardu Programu Etycznego wypracowanego przez UNGC Network Poland czy też Karty Różnorodności i postępowanie zgodnie z ich treścią. Za gestami szły działania zmierzające do wypracowania w firmach nowych standardów etycznego postępowania, jak i procedur monitorowania naruszeń. Przeprowadza się audyty wewnętrzne i przygotowuje raporty, które są istotne dla konsumentów, kontrahentów, inwestorów czy pracowników. Firmy wykonują także zewnętrzne audyty swych działań w obszarze ochrony praw człowieka, te są bowiem wymagane, aby firmy te mogły być uwzględnione w indeksach spółek giełdowych przestrzegających norm CSR. Uwzględnienie w takim indeksie wpływa na ich reputację oraz jest wskazówką dla potencjalnych akcjonariuszy, oraz funduszy inwestycyjnych zainteresowanych wzmacnianiem społecznego charakteru inwestycji. W wielu przypadkach zmieniła się także optyka, a wprowadzane zmiany nie miały jedynie na celu przezwyciężenia barier rozwojowych, by poszukiwać nowych źródeł przewag konkurencyjnych. Dla wielu stało się oczywiste, że przyszły rozwój możliwy jest tylko wtedy, gdy przedsiębiorstwo dołączy do światowego trendu wdrażania standardów ochrony praw człowieka. Celem stało się zadbanie o etyczność samego biznesu, każdy biznes oparty jest bowiem na człowieku, z którejkolwiek strony by na niego patrzeć. Z samym człowiekiem mamy do czynienia w roli pracownika, ale także w roli zarządzającego czy inwestora. Dostrzeżenie siebie nawzajem sprawia, że decyzje biznesowe coraz częściej nie są już podejmowane w oderwaniu od człowieka i skupione tylko na wynikach finansowych. Dla zarządzających, inwestorów i konsumentów oczywiste staje się, że prowadzenie działalności biznesowej, inwestycyjnej czy korzystanie z efektów ludzkiej pracy jest standardem cywilizacyjnym, który odróżnia nas – współczesnych – od wcześniejszych faz rozwoju kapitalistycznych form produkcji. Dziś coraz częściej biznes ma ludzką twarz, bo w ostateczności kupujemy nie tylko produkty, lecz efekt pracy drugiego człowieka[4]. Po drugiej stronie jest człowiek, taki sam jak my.

Widoczne przemiany napawają optymizmem, że wraz z dalszym wzrostem świadomości konieczności poszanowania człowieka i poszanowania jego praw będzie dochodziło do coraz bardziej powszechnego wdrażania

4 W celu kształtowania owej „ludzkiej twarzy" biznesu podmioty gospodarcze podejmują różne działania, nawet tak innowacyjne, jak konkurs Abris ESG Awards realizowany przez fundusz Abris Capital Partners dla firm, w które fundusz zainwestował, a które oceniane są każdego roku także pod kątem tego jak chronią prawa człowieka. Patrz: Abris, ESG Report 2019, s. 25.

Wytycznych w działalności biznesowej. Dalsze zmiany wśród polskich przedsiębiorców są możliwe, podobnie jak i chęć ich wspierania przez instytucje otoczenia biznesu[5]. Trzeba jednak pamiętać, że nie można oczekiwać od podmiotów gospodarczych dalekosiężnych zmian, gdy nie zmienia się państwo i gdy instytucje oraz prawo na zmianę tę nie pozwalają lub jej nie wspierają. To państwo w przemożnej mierze nadaje właściwy ton przemianom i może kształtować filozofię działania – nową optykę – opartą na ochronie praw człowieka, na poszanowaniu pracy, zdrowia i życia drugiego człowieka, w kraju i poza nim. Dlatego tak ważne jest, by państwo to działało w oparciu o dobrze przygotowany Krajowy Plan Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczący biznesu i praw człowieka.

Oczywiście, realizacja takiego planu to już jednak zadanie, które wymaga współpracy. Wiele jest do zrobienia z korzyścią dla wszystkich zainteresowanych stron, ważne jest jednak, by działać wspólnie, by instytucje państwowe i biznes współdziałały na rzecz wdrażania Wytycznych. Stoi przed nami szansa na długofalowy rozwój. Będzie on jednak możliwy tylko wtedy, „gdy oprze się na zhumanizowanym procesie gospodarczym, a nie tylko na pracy, której efektem będzie usługa lub produkt oderwany od pozytywnego związku ze środowiskiem społecznym, naturalnym i samym człowiekiem. Ten zhumanizowany rozwój powinien stać się naszym lokalnym i zarazem globalnym celem, gdziekolwiek jesteśmy i cokolwiek robimy, bez względu na to, jak trudne mogą być realia w świetle kryzysów, z którymi przychodzi nam się zmagać"[6].

5 Patrz: Robert Sroka, Nieodkryci liderzy współczesnej etyki biznesu. Czy i jak zrzeszenia przedsiębiorców mogą odpowiadać na wezwania etyczne w biznesie poprzez samoregulację?, Warszawa, Poltext 2021. Wśród organizacji zrzeszających pracodawców warto wymienić działania podejmowane przez Polską Radę Biznesu oraz zwrócić uwagę na przygotowany raport Biznes a prawa człowieka – współczesny stan dyskusji. Patrz: Adam Ploszka (red.), Biznes a prawa człowieka – współczesny stan dyskusji, PRB. Warszawa 2017.

6 Marcin Kilanowski, Współpraca na rzecz zrównoważonego i globalnego rozwoju, w: UNGC 2021 Yearbook, Warszawa 2021, s. 79.

RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Dr Hanna Machińska
Zastępczyni Rzecznika Praw Obywatelskich

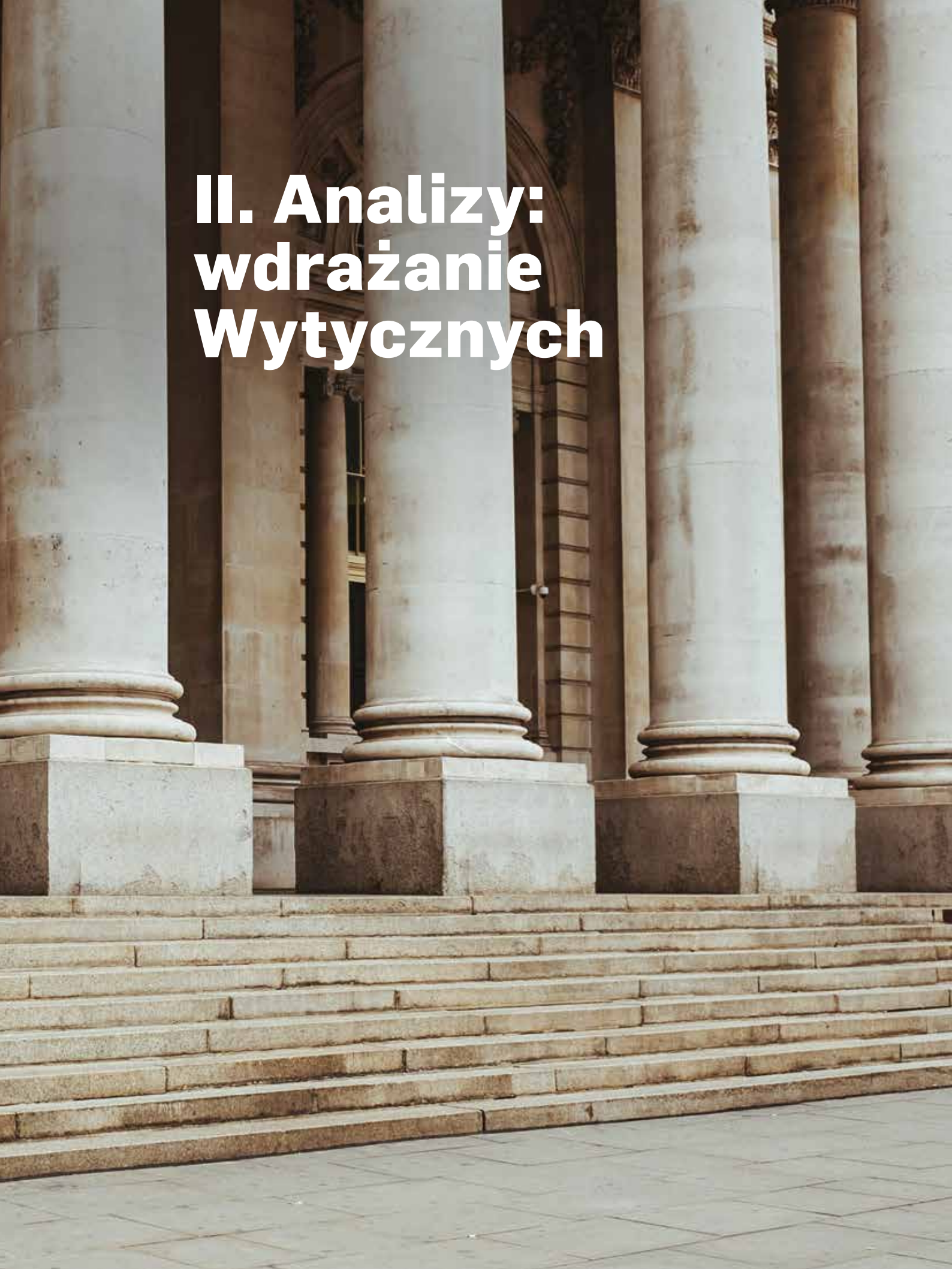
Zrównoważony rozwój i migracja

Światowy Pakt w sprawie migracji podpisany w 2018 r. jest umową globalną, której stronami są 193 państwa członkowskie ONZ[1]. Pakt, formalnie zatwierdzony przez Zgromadzenie Ogólne ONZ, zwiększa bezpieczeństwo osób migrujących, wzmacnia ich pozycję w celu ich silnej integracji w społeczeństwie lokalnym. Jako umowa państw, powinna stać się podstawą budowania polityki migracyjnej i śledzenia procesów migracyjnych we współczesnym świecie.

Akt ten tworzy ramy szerokiej współpracy państw. Oparty jest na wspólnym rozumieniu problemów, dzielonej odpowiedzialności i wspólnocie celów. W centrum uwagi polityki państw powinien być wymiar ludzki, a więc przestrzeganie praw jednostki, zwalczanie ksenofobii, rasizmu i dyskryminacji wśród migrantów, zapewnienie dobrostanu osób migrujących, respektowanie praw kobiet i dzieci. Współpraca międzynarodowa wymaga pełnego poszanowania suwerenności państw. Wszelkie zaś działania muszą szanować zasadę praworządności. Pakt obejmuje 23 cele, które powinny towarzyszyć wszelkim przedsięwzięciom, począwszy od budowania takich polityk, które minimalizują czynniki sprzyjające migracji, zwiększenie dostępu do regularnej migracji, poprawę sytuacji migrantów, aż po właściwą ochronę granic, walkę z handlem ludźmi, ratowania życia ludzkiego.

Światowy Pakt w sprawie migracji powinien być analizowany w kontekście Celów Zrównoważonego Rozwoju. Państwa uznały, że inkluzywny wzrost i zrównoważony rozwój może być wcielony w życie z pełnym udziałem osób migrujących. Cele te odnoszą się do każdego państwa, do każdej instytucji i każdej sfery działalności. Począwszy od eliminowania głodu, poprawy jakości życia, dostępu do edukacji, po zapewnienie odpowiednich warunków sanitarnych, zapobieganie zmianom klimatu, promowanie zrównoważonego, stabilnego i inkluzywnego wzrostu gospodarczego, aż do budowania inkluzywnego społeczeństwa i powszechnego dostępu do wymiaru sprawiedliwości. Wszystkie te cele w pełni odnoszą się do właściwego podejścia każdego państwa odpowiedzialnego za właściwe zarządzanie migracjami. Realizacja wszystkich celów wymaga zróżnicowanych działań: od zaangażowania wszystkich instytucji publicznych, sektora prywatnego, społeczeństwa obywatelskiego, aż po podejmowanie globalnej współpracy, obejmującej organizacje międzynarodowe. Współczesne ruchy migracyjne, które pojawiają się z różnym natężeniem w wielu miejscach na świecie, wymagają polityk globalnych, regionalnych o charakterze prawnym, społecznym, ekonomicznym i kulturowym. Presje migracyjne są procesami, które będą podlegały dynamice w zależności od wielu czynników, w tym stanu wojny i – w skutek tego – braku bezpieczeństwa, głodu czy zmian klimatu. Presje migracyjne rodzą wielkie wyzwania dla każdego państwa i jego instytucji. Często stają się one kryzysem i ujawniają nieumiejętność rozwiązywania problemów natury humanitarnej. Presja humanitarna, która trwa od wielu miesięcy w Polsce, stworzyła poważne wyzwanie, wobec którego stanęło całe państwo. Złe prawo krajowe, pozostające w opozycji do prawa międzynarodowego, brak zorganizowania pomocy humanitarnej, nieumiejętność radzenia sobie z problemami dotyczącymi ochrony granicy, wywołuje poważny chaos i pozostawia trwały ślad społeczny, który nie przybliża nas do realizacji celów Zrównoważonego Rozwoju, a wręcz nas od niej oddala. Realizacja tych celów to wielkie zadanie dla całego państwa, a więc również dla podmiotów prywatnych, w tym biznesu. Biznes powinien być włączony do działań na rzecz szeroko rozumianej integracji osób migrujących z nowym otoczeniem, a zwłaszcza z rynkiem pracy. Społeczna odpowiedzialność biznesu nie kończy się na rynku pracy. Społeczna odpowiedzialność biznesu otwiera przestrzeń do licznych działań na rzecz otoczenia lokalnego, na rzecz wspierania dobra wspólnego i poszanowania praw człowieka. Migracje i jej konsekwencje stwarzają szerokie pole aktywności dla biznesu, nie tylko w zakresie otwierania rynku pracy, ale również zaangażowania na rzecz systemowej pomocy w rozwiązywaniu wielu problemów społecznych. Tylko spójne działania w tym zakresie przyczynią się do budowania społeczeństwa inkluzywnego. Właściwa polityka migracyjna powinna być oparta na partnerstwie wielu podmiotów, w tym biznesu, w przeciwnym razie Cele Zrównoważonego Rozwoju nie zostaną w pełni zrealizowane do roku 2030.

1 73/195 Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration, Resolution adopted by the General Assembly on 19 December 2018.



II. Analizy: wdrażanie Wytycznych

Prof. UMK dr hab. Marcin Kilanowski, LL.M. (Harvard)

Prawnik, profesor uniwersytetu na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika. Wcześniej tutor prawa w Harvard College i docent w Institute of Global Law and Policy na Harvard Law School. Od 2013 członek i ekspert w Zespole ds. społecznej odpowiedzialności biznesu przy Premierze RP i przy Ministerstwie Gospodarki oraz od 2016 do chwili obecnej w Zespole ds. zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw działającego przy Ministerstwie Rozwoju, a następnie działającego przy Ministerstwie Funduszy i Polityki Regionalnej. Od tego roku także Członek Komitetu Sterującego Programu Praw Człowieka i Biznesu przy UN Global Compact Network Poland. Od 2020 dodatkowo członek Rady Naukowej UN Global Compact.

Zrozumiałe powinno być, że wdrażanie Wytycznych oznacza, iż rozwój gospodarczy nie będzie postrzegany tylko przez pryzmat zysku, ale także przez pryzmat ochrony praw człowieka, że nie można dbać o rozwoj ekonomiczny bez poszanowania praw człowieka.

Prof. UMK dr hab. Marcin Kilanowski, LL.M. (Harvard)

Od Krajowego Planu Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2017-2020 do nowej wizji ekonomii opartej na człowieku

Wstęp – obiecujące zmiany

W ciągu ostatniej dekady liczne kraje i organizacje międzynarodowe, w tym: ONZ, OECD, Unia Europejska czy Rada Europy, podjęły działania prowadzące do skuteczniejszej ochrony praw człowieka. Szczególną rolę w tym procesie odgrywają Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka przyjęte przez Radę Praw Człowieka ONZ w 2011 r. Zostały one opracowane przez zespół ekspertów pod przewodnictwem prof. Johna Ruggie'ego. Od chwili ich przyjęcia stały się punktem odniesienia dla usystematyzowania i zintensyfikowania działań podejmowanych, by chronić prawa człowieka w biznesie. Liczne kraje, w tym Polska, przyjęły krajowe plany działania (KPD), przez co pozytywnie odniosły się do komunikatu Komisji Europejskiej w sprawie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw oraz wezwania państw członkowskich do przyjęcia krajowych planów działania w zakresie wdrażania Wytycznych[1]. Następnie kraje Unii Europejskiej postąpiły zgodnie z przyjętym przez Unię Planem działania dotyczącym praw człowieka i demokracji na lata 2015–2019, w którym zadeklarowano m.in. opracowanie i wdrożenie krajowych planów działania[2].

W Polsce KPD na lata 2017-2020 został przyjęty przez Radę Ministrów 29 maja 2017 r. Rolę koordynatora prac nad KPD na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2017–2020 przyjęło MSZ. Przygotowanie polskiego KPD było niewątpliwie sukcesem i znakiem, że Polska jest krajem, w którym przestrzeganie praw człowieka w działalności przedsiębiorstw jest istotną kwestią. Polski KPD został zbudowany w oparciu o trzy filary zawarte w Wytycznych:

1) zobowiązanie państwa do ochrony praw człowieka;
2) odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka;
3) dostęp do środków zaradczych.

Po dwóch latach wydano raport śródokresowy, a w lutym 2021 r. – raport końcowy z realizacji KPD na lata 2017--2020[3].

Biorąc pod uwagę lata pracy, które minęły od przyjęcia KPD w 2017 r., dostępny raport śródokresowy i raport końcowy oraz wiedzę o działaniach podejmowanych przez rząd i poszczególne ministerstwa w kolejnych latach, warto ocenić realizację postawionych w nim celów, w chwili gdy mija 10 lat od przyjęcia Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka przez Radę Praw Człowieka ONZ. Pomocne w ocenie KPD mogą być wytyczne dotyczące przygotowywania krajowych planów działania w zakresie biznesu i praw człowieka Grupy Roboczej ONZ ds. Biznesu i Praw Człowieka (UNWG)[4]. W swych wytycznych UNWG zaznaczyła, że przygotowując KPD, powinniśmy brać po uwagę cztery zasadnicze kryteria. Po pierwsze, krajowy plan działania powinien opierać się na Wytycznych. Po drugie, KPD powinien być dostosowany do kontekstu i odnosić się do rzeczywistych i możliwych naruszeń praw człowieka związanych z biznesem. KPD powinien wskazywać na problemy, działania rządu zamierzające do ich rozwiązania, organy odpowiedzialne za ich podjęcie oraz ramy czasowe. Po trzecie, KPD powinien być efektem

1 Patrz: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committe of the Regions: A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility. (https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ae5ada03-0dc3-48f8--9a32-0460e65ba7ed).

2 Patrz: Action Plan on Human Rights and democracy for the period 2015-2019. (https://www.consilium.europa.eu/en/documents-publications/publications/eu-action-plan-on-human-rights-democracy/). Patrz także: Krajowy Plan Działania na lata 2017–2020 (KPD) przyjęty przez Radę Ministrów 29 maja 2017 r. (https://www.gov.pl/web/dyplomacja/krajowy-plan-dzialania-na-rzecz-wdrazania-wytycznych-onz-dotyczacych-biznesu-i-praw-czlowieka-2017-2020).

3 Warto wspomnieć, że w październiku 2021 r. opublikowano nowy KPD na lata 2021-2024. Patrz: Krajowy Plan Działania na rzecz wdrażana Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2021–2024, Ministerstwo Spraw Zagranicznych, październik 2021. (https://www.gov.pl/web/dyplomacja/ch-onz--dotyczacych-biznesu-i-praw-czlowieka-2021-2024).

4 Patrz: Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights.

inkluzywnego i przejrzystego procesu decyzyjnego. Po czwarte, działania wymienione w KPD powinny podlegać regularnym przeglądom i aktualizacji. Lektura tych wytycznych w zestawieniu z treścią polskiego KPD pozwala stwierdzi, że polski rząd nie wykorzystał szansy na przygotowanie dokumentu, który następnie mógłby się stać faktycznym planem działania, klarownym, precyzyjnym i wyznaczającym tempo wprowadzanych zmian.

Słabości i luki wdrażania Wytycznych

Zgodnie z zapowiedzią KPD przyjęte przez Polskę na lata 2017-2020 miał służyć „zwiększeniu ochrony praw człowieka i poszerzeniu możliwości dochodzenia sprawiedliwości w sytuacji, gdy prawa te zostaną naruszone przez biznes”[5]. Analiza jego treści skłania ku refleksji, że pomimo wskazania tak dalekosiężnego celu treść KPD nie był szczególnie pomocny w przybliżeniu się do jego osiągnięcia, w znacznej mierze przedstawia bowiem istniejący w danym momencie stan prawny. We wprowadzeniu do KPD autorzy dokumentu wymieniają działania, które są już uwzględnione w planach poszczególnych resortów lub instytucji, a także zapowiadają wprowadzenie możliwych zmian w prawie polskim i działania mające na celu poprawę ochrony praw człowieka[6]. Wśród nich wspomniane zostały: ustawa o „sygnalistach”, nowelizacja ustawy o usługach turystycznych, regulacje odnoszące się do odpowiedzialności pośredników internetowych za mowę nienawiści i naruszenia wolności słowa. Niestety działania wymienione w KPD w wybiórczy sposób odnoszą się do wyzwań wskazanych przez Wytyczne. Dodatkowo zgodnie z zapowiedzią zawartą w KPD poszczególne resorty przygotują harmonogramy wdrażania poszczególnych działań, jednakże sam KPD w szczegółowy sposób o nich nie wspomina[7]. Już te wstępne uwagi do informacji zawartych w początkowej części KPD na lata 2017-2020 wskazują, że polski KPD przypomina raczej źle skonstruowaną krajową ocenę podstawową, którą państwo powinno przeprowadzić przed wydaniem KPD. Taka ocena pozwoliłaby ukazać problemy istniejące w kraju i potrzeby w zakresie przygotowania zarówno odpowiednich polityk, jak i przepisów prawnych. Następnie mogłaby zostać wykorzystana do porównania stanu początkowego z przyszłymi osiągnięciami, stanowić punkt odniesienia dla późniejszej oceny efektywności podejmowanych działań w celu niwelowania przeszkód i luk prawnych. W przypadku tworzenia dokumentu tej rangi warto było posłużyć się wytycznymi Grupy Roboczej ONZ ds. Biznesu i Praw Człowieka (*United Nations Working Group on Business and Human Rights*, UNWG), lecz także Duńskiego Instytutu Praw Człowieka (*The Danish Institute for Human Rights*, DIHR) i Międzynarodowego Okrągłego Stołu ds. Odpowiedzialności Korporacyjnej (*International Corporate Accountability Roundtable*, ICAR), które zawierają opisy narzędzi do opracowywania, wdrażania i przeglądu zobowiązań państwa w zakresie biznesu i praw człowieka[8]. Celem przedstawienia zestawu narzędzi było zaprezentowanie wskazówek dla rządów i innych interesariuszy uczestniczących w tworzeniu KPD.

Po pierwsze, zgodnie z UNWG proces tworzenia KPD powinien składać się z: zainicjowania działań, oceny obecnego stanu i konsultacji w zakresie jej trafności, przygotowania projektu, implementacji i aktualizacji. UNWG przedstawiła pożądaną strukturę w następujący sposób:

1) wyrażenie deklaracji zaangażowania we wdrażanie Wytycznych;
2) przedstawienie tła i kontekstu zmian;
3) zaprezentowanie oczekiwań rządu;
4) odpowiedzi rządu na przedstawione oczekiwania;
5) przedstawienie narzędzi do monitorowania oraz procesu aktualizacji.

Niestety podział przyjęty w polskim KPD na lata 2017-2020 jest odmienny i odnosi się do trzech filarów Wytycznych, przez co brak w nim przejrzystości, którą zapewniłaby struktura korespondująca ze wskazaniami Wytycznych. Brak tej struktury już na wstępie sprawił, że pod względem treściowym dokument nie obejmuje pełnego zakresu problemów, na które zwracają uwagę Wytyczne. W wyniku prac powstał KPD, w którym brakuje pogłębionej analizy istniejących w danym momencie braków, choć do prac włączono szereg ministerstw, opublikowano projekt i powołano Radę Dialogu Społecznego jako forum konsultacji dla szerokiego grona interesariuszy. Opis mający wskazywać na działania, które powinny być podjęte w celu przystosowania polskiego systemu prawnego do Wytycznych, skupił się jednak zbyt mocno na stanie faktycznym. Miał on przez to wątpliwą wartość, jeśli chodzi o przedstawienie planu wdrażania Wytycznych, trudno bowiem za takowy uznać kilkustronicowe przypomnienie polskich regulacji prawnych zawartych w Kodeksie cywilnym dotyczących odpowiedzialności odszkodowawczej, pomijające np. złożone problemy odpowiedzialności za naruszenie praw człowieka przez przedsiębiorstwa w innych częściach świata (problem jurysdykcji). Dlatego też można powiedzie, że w KPD na lata 2017-2020 zwraca się uwagę na konkretne prze-

5 Krajowy Plan Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2017-2020, s. 9 (https://www.ohchr.org/documents/issues/business/unwg_%20napguidance.pdf.).
6 Ibidem, s. 24-29.
7 Ibidem, s. 58-59.
8 Wytyczne te są uaktualniane wraz z upływającym czasem. Patrz : National Action Plans on business and human rights Toolkit - 2017 edition. https://www.humanrights.dk/publications/national-action-plans-business-human-rights-toolkit-2017-edition.

pisy prawne, ale słabo identyfikuje się luki. W przypadku zaś wskazania na konkretne propozycje zmian – jak propozycja ujednolicenia standardów dotyczących kar administracyjnych, narażających przedsiębiorców na nadmierne obciążenia finansowe – pojawia się trudność w określeniu, do których wytycznych propozycje te się odnoszą.

Biorąc pod uwagę powyższe, nie może dziwić, że dokument nie wskazuje w precyzyjny sposób na liczne luki w przepisach prawnych i nie przedstawia istniejących w momencie jego powstawania wyzwań. W konsekwencji nie wymienia priorytetów takich, jak najpoważniejsze naruszenia prawa człowieka związane z działalnością biznesową, do których zalicza się różne formy wyzysku: pracę przymusową, pracę dzieci, niewolnictwo, handel ludźmi, nielegalną pracę, dyskryminację, nierówne traktowanie. Co więcej, zgodnie z wytycznymi DIHR/ICAR wskazanym priorytetom powinny odpowiadać szczegółowe, wymierne, osiągalne, istotne – i dookreślone w czasie działania. W polskim KPD propozycje działań są porozrzucane po całym dokumencie, a przeważająca ich część nie odpowiada na wyzwania Wytycznych. Dodatkowo te, które zostały wskazane, są sformułowane ogólnie, podobnie możliwość ich osiągnięcia. Dokument tej rangi powinien wskazywać także na charakter środków, które planuje się zastosować, aby osiągnąć wyznaczone cele. UNWG podkreśla, że powinno to być inteligentne połączenie środków obowiązkowych i dobrowolnych, międzynarodowych i krajowych. Pierwszy polski KPD cechuje jednakże brak konstruktywnych propozycji w tym zakresie. Mają one wymiar dobrowolny i skupiają się na podejmowaniu działań promocyjnych, edukacyjnych czy szkoleniowych. W konsekwencji, przygotowując dokument, pozbawiono się możliwości skutecznego monitorowania osiągania wyznaczonych celów w oparciu o klarowny punkt odniesienia. Monitorowanie utrudnił dodatkowo fakt, że przygotowanie raportów okresowych zaplanowano w gronie wybranych ministerstw i nie wzięto pod uwagę pozytywnej roli, jaką mogły odegrać organizacje pozarządowe. Tym samym ponownie nie skorzystano z zaleceń UNWG, aby proces i mechanizm monitorowania odbywał się w ramach wielostronnej grupy składającej się z wielu interesariuszy.

Przeszkody i priorytety

Z perspektywy czasu można powiedzieć, że słabością KPD na lata 2017-2020 jest jego struktura, która została opisana powyżej. Stanowiła ona niewątpliwie kluczową przeszkodę w pełniejszej realizacji Wytycznych. Wprawdzie nawet doskonale przygotowany dokument nie gwarantuje, że wyznaczone w nim cele zostaną osiągnięte, a wskazane metody zastosowane, ale z pewnością stanowi on lepszą podstawę do tego, by doszło do realnego zwiększenia poszanowania praw człowieka. Brak zarówno właściwego punktu odniesienia, wskazującego konieczne do wykonania kroki, jak i określenia odpowiedniej metodologii ewaluacji działań, jest dużym obciążeniem. Skutkuje to tym, że poważnego i realnego postępu ostatecznie nie ma, a pod koniec procesu pojawiają się jedynie ogólnikowe twierdzenia, że do zwiększenia ochrony doszło. Korporacje międzynarodowe są bardzo skuteczne w poprawianiu własnego wizerunku, lecz jest to także strategia wielu rządów czy partii politycznych[9].

Analizując przeszkody, jakie wystąpiły w okresie 2017-2020 w pełnej realizacji Wytycznych, warto także zwrócić uwagę na raport okresowy i końcowy. Trzeba docenić, że dostrzeżono potrzebę wypracowania przepisów prawnych mających chronić na przykład sygnalistów czy też stworzenia przestrzeni do przeanalizowania możliwości przeciwdziałania pracy przymusowej i handlowi ludźmi. Jak wynika z lektury raportu śródokresowego, na koniec 2018 r. brakowało jednak pogłębionych analiz i propozycji zmian prawnych, jeśli chodzi o ochronę sygnalistów. Raport informuje, że Departament Bezpieczeństwa Narodowego KPRM „prowadzi prace nad ustawą w sprawie jawności z życia publicznego, której projekt zawiera kompleksowe rozwiązania w zakresie ochrony sygnalistów w prawie polskim”[10]. Autorzy raportu śródokresowego dodatkowo zaznaczyli, że „z powodu wielu uwag i propozycji, które zostały zgłoszone do projektu ustawy, zarówno od urzędów państwowych, samorządów, jak i od organizacji i zrzeszeń, projekt jest obecnie analizowany pod kątem uwzględnienia jak największej ilości uwag przy zachowaniu głównych zasad przyświecających tworzeniu ustawy”[11]. Można było przypuszczać, że prace będą kontynuowane w kolejnych latach, jednakże raport końcowy z realizacji KPD na lata 2017-2020 opublikowany w październiku 2021 o pracach tych już nie wspomina, a wręcz wskazuje, jakby uczyniono krok wstecz, w świetle bowiem przyjętej Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii „w trakcie ustaleń pozostaje kwestia wskazania właściwego organu, odpowiedzialnego za proces legislacyjny przyszłej ustawy”[12].

9 B. Sjåfjell, A missed opportunity for sustainability, EurActive, 27.09.2016, https://www.euractiv.com/section/sustainable-dev/opinion/a-missed-opportunity--for-sustainability/, (dostęp: 11.02.2021).
10 Raport śródokresowy z realizacji Krajowego Planu Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2017-2020, Ministerstwo Spraw Zagranicznych, grudzień 2018, s. 43.
11 Ibidem.
12 Raport z realizacji “Krajowego Planu Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2017-2020”, Ministerstwo Spraw Zagranicznych, Luty 2021, s. 89.

Warto dodać, że przez ten czas władze publiczne nie były osamotnione w pracach nad projektem wspomnianych regulacji oraz że Fundacja im. Stefana Batorego, Forum Związków Zawodowych, Helsińska Fundacja Praw Człowieka i Instytut Spraw Publicznych już w 2017 r. publicznie zadeklarowały prowadzenie prac nad obywatelskim projektem ustawy o sygnalistach i przygotowały go w 2018 r. Projekt ten zawiera szeroką definicję sygnalisty oraz przewiduje duży zakres jego ochrony[13]. Wielka szkoda, że w czasie, gdy powstawał, nie połączono sił, by stosowny akt prawny mógł obowiązywać w Polsce i by rząd mógł wywiązać się ze zobowiązania przyjętego przez państwo w 2014 r., które dotyczyło ustanowienia odpowiednich środków zaradczych pozwalających na zgłaszanie naruszeń ochrony praw człowieka w działalności biznesowej. Obecnie pozostaje niewiele czasu na to, by podmioty prawne rozpoczęły funkcjonowanie w oparciu o nowe wymogi prawne, biorąc pod uwagę, że taka ochrona musi powstać do 17 grudnia 2021 r. Jest to termin, do którego polski ustawodawca ma obowiązek wprowadzić przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne w celu implementacji do polskiego porządku prawnego wspomnianej powyżej Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937[14].

Z odmienną sytuacją mieliśmy do czynienia w przypadku prac nad zmianą przepisów prawnych dotyczących przeciwdziałania pracy przymusowej. Prace w tym zakresie prowadzone były w ramach Grupy Roboczej ds. Relacji z Osobami Świadczącymi Pracę przy udziale przedstawicieli licznych ministerstw, wyodrębnionej z członków Zespołu ds. Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw, powołanego przy Ministerstwie Inwestycji i Rozwoju. Przy ogromnym zaangażowaniu organizacji pozarządowych, dostrzegających potrzebę powiedzenia zdecydowanego „nie" wyzyskowi człowieka, udało się już pod koniec 2019 r. wypracować rekomendacje dotyczące zdefiniowania i penalizacji pracy przymusowej. Opracowano także praktyczne narzędzia wsparcia dla przedsiębiorców w minimalizowaniu ryzyka związanego z wystąpieniem pracy przymusowej w prowadzonej działalności oraz w łańcuchu dostaw. Ponadto przygotowano zapisy klauzul, które można uwzględniać w umowach zawieranych przez przedsiębiorców z agencjami pracy tymczasowej lub agencjami pośrednictwa pracy zatrudniającymi pracowników, w tym szczególnie cudzoziemców. Niestety ze względu na brak zdecydowanej postawy władz publicznych w zakresie wprowadzania zarekomendowanych zmian do systemu prawnego nie można ogłosić pełnego sukcesu. Raport z realizacji KPD na lata 2017-2020 informuje bowiem, że „Ministerstwo Sprawiedliwości rozważa obecnie możliwość podjęcia prac nad kryminalizacją pracy przymusowej jako czynu zabronionego sytuującego się pomiędzy naruszeniem praw pracowniczych a handlem ludźmi. Prace znajdują się na wczesnym etapie analitycznym"[15]. Wśród innych wartościowych przedsięwzięć wspomnianych w raporcie śródokresowym i końcowym należy wymienić działania szkoleniowo-edukacyjne Urzędu Zamówień Publicznych w zakresie promocji aspektów społecznych w zamówieniach publicznych. W 2017 r. Urząd przygotował podręcznik pt. „Zrównoważone zamówienia publiczne. Aspekty społeczne i środowiskowe w procedurze udzielania zamówienia w świetle nowelizacji ustawy Prawo zamówień publicznych". Opracowano również raport Dobre praktyki w zakresie zrównoważonych zamówień publicznych i wzorcowe zapisy umożliwiające uwzględnienie aspektów społecznych w zamówieniach publicznych, zwłaszcza zatrudniania na podstawie umowy o pracę osób zaangażowanych w realizację zamówienia[16]. Wymóg zatrudniania na podstawie umowy o pracę to jednak za mało, jeśli myślimy o zobowiązaniu podmiotów gospodarczych, chcących realizować zamówienia publiczne do przestrzegania praw człowieka zgodnie z Wytycznymi. Konieczne jest wprowadzenie regulacji wskazującej, że tylko podmioty gospodarcze, które przestrzegają praw człowieka zarówno w swojej działalności, jak i w łańcuchu dostaw, oraz te, które w transparentny sposób raportują o swojej niefiskalnej działalności, będą mogły realizować zamówienia publiczne. Ważnym krokiem w tym kierunku jest wdrażanie przez Urząd Zamówień Publicznych idei tzw. społecznie odpowiedzialnych zamówień publicznych i rozwiązania wprowadzone do Ustawy Prawo zamówień publicznych (Dz. U. 2019 poz. 2019) „mające na celu uwzględnianie w ramach zamówień publicznych aspektów związanych z integracją społeczną, równością szans, możliwościami zatrudnienia, kryteriami zrównoważonego rozwoju, w tym kwestii sprawiedliwego handlu, dostępności i projektowania dla wszystkich, a także kwestii poszanowania praw człowieka"[17].

Zwracając uwagę na kwestię wspomnianego raportowania niefiskalnego, warto dostrzec liczne działania edukacyjne, które podejmowało i nadal podejmuje Ministerstwo Finansów. Prowadzone są one na konferencjach i webinariach w celu zwiększenia świadomości na temat tego rodzaju raportowania. Działania te – pomimo ich dużej wartości – to jednak nadal za mało. Można skutecznie argumentować, że raportowanie niefiskalne powinno stać

13 Patrz: Projekt ustawy przygotowany przez Fundację im. Stefana Batorego, Helsińską Fundację Praw Człowieka, Forum Związków Zawodowych i Instytut Spraw Publicznych. Ustawa z dnia ….o ochronie sygnalistów. http://www.sygnalista.pl/projekt-ustawy/.
14 Patrz: Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii PE/78/2019/REV/1. https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1937/oj. Jedynie w przypadku podmiotów prywatnych, które zatrudniają od 50 do 249 pracowników, czas na implementację dyrektywy został wydłużony dwukrotnie – do 17 grudnia 2023 r.
15 Raport z realizacji „Krajowego Planu Działania…, s. 40.
16 Raport śródokresowy…, s. 61. Patrz także: Raport z realizacji „Krajowego Planu Działania…, s. 86.
17 Więcej na temat patrz: Raport z realizacji „Krajowego Planu Działania…, s. 83-85.

się wymogiem prawnym dla funkcjonowania podmiotów gospodarczych w obiegu ekonomicznym, jeśli chcemy zmierzać do pełnego wdrażania Wytycznych. Powinno być one wymagane od wszystkich firm, nie tylko od tych, które chcą sięgać po zamówienia publiczne, lecz także od korzystających z ulg podatkowych, pomocy państwa na cele inwestycyjne czy pomocy udzielanej obecnie w czasach pandemii. Pandemia w tym przypadku może stać się katalizatorem zmian. Firmy ubiegające się o finansowe wsparcie państwa powinny być zobowiązane do wykazania, że poszanowanie praw człowieka jest dla nich priorytetem. Oczywiście kierunek rozwoju w obszarze raportowania niefinansowego jest uzależniony od wyniku prac legislacyjnych na poziomie UE. Przygotowywana jest nowa dyrektywa pod nazwą Dyrektywa dotycząca raportowania zagadnień zrównoważonego rozwoju (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD). Zastąpi ona dyrektywę 2014/95/EU dotyczącą ujawniania informacji niefinansowych (Non-Financial Reporting Directive, NFRD) i wprowadzi nowe, szersze obowiązki raportowania dla dużych spółek i dużych grup kapitałowych od 2024 r., a dla małych i średnich spółek giełdowych – od 2026 r.[18]

Wskazując na wartościowe działania wymienione w raportach z realizacji KPD na lata 2017-2020, należy zwrócić także uwagę na szeroko opisany program Dostępność Plus, którego celem od 2018 r. jest „zapewnienie obywatelom równych szans w osiąganiu pozycji społecznej, możliwości samodzielnego funkcjonowania i udziału w różnych sferach życia. Jego celem jest podniesienie jakości życia i zapewnienie niezależności życia wszystkich obywateli, w tym osób starszych i osób z trwałymi lub czasowymi ograniczeniami sprawności"[19]. W opisie programu podkreślono przystosowanie do użytku przestrzeni architektonicznej, informacyjnej i komunikacyjnej (poprawa dostępności budynków mieszkalnictwa wielorodzinnego, transportu kolejowego, stacji pasażerskich, szkół, placówek służby zdrowia)[20]. Niestety dostosowanie przestrzeni nie zmieni sytuacji osób starszych czy niepełnosprawnych w zakresie możliwości korzystania z niej. Niezbędna jest opieka drugiego człowieka. Na udzielenie tej opieki nie ma jednak często prawnej możliwości, gdy jest się zatrudnionym, by świadczyć pracę. Takie możliwości są w wypadku konieczności opieki nad dziećmi, lecz nie w wypadku opieki nad osobami starszymi. Dlatego też jeśli osoby starsze, które są pozbawione właściwej opieki, także w świetle prawa, mają być równo traktowane, muszą być postrzegane jako priorytet, którym niewątpliwie obecnie jest rozwój gospodarczy. Jest to jednak jednocześnie rezygnacja z modelu, w którym działalność gospodarcza i wzrost gospodarczy są najważniejsze. Obecnie działalność gospodarcza, nawet jeśli w sposób bezpośredni nie narusza praw osób starszych, to czyni to w sposób pośredni. Osoby starsze są niemymi poszkodowanymi modelu instytucjonalnego mającego wspierać rozwój gospodarczy, pozostawieni bowiem sami sobie, pozbawieni są możliwości korzystania z praw człowieka pierwszej czy drugiej generacji. Warto, by państwo polskie, pragnące zadbać o osoby starsze oraz osoby z niepełnosprawnościami, oprócz dostrzegania i zaspokajania ich potrzeb w zakresie leczenia, zadbało także o ich właściwą opiekę, na którą nie pozwala, akceptując istnienie obecnych regulacji prawa pracy.

Wśród dodatkowych ważnych kwestii, na które zwracają uwagę raporty, jest potrzeba przeciwdziałania dostarczania ruchom zbrojnym środków finansowych uzyskanych z międzynarodowego handlu minerałami. W tym wypadku pomimo zwrócenia uwagi na tak kluczowy i fundamentalny problem, który przyczynia się do naruszania praw człowieka, do pozbawiania wolności, torturowania, mordowania, nie mogą zadowalać bardzo ogólnikowe deklaracje Ministerstwa Finansów o konieczności wypracowania „mapy drogowej, która będzie stanowić o przyszłych zintegrowanych działaniach skoncentrowanych na zwieńczeniu oczekiwań, związanych ze skutecznym zaimplementowaniem w Polsce rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2017/821 z dnia 17 maja 2017 r."[21] Brakuje także konkretnych propozycji działań (w raporcie mowa jest jedynie o „podejmowaniu działań na poziomie krajowym"). Przedsięwzięcia mające zapobiegać naruszaniu praw człowieka w wyniku dostarczania ruchom zbrojnym środków finansowych uzyskanych z międzynarodowego handlu minerałami (cyna, tantal, wolfram, ich rudy oraz złoto), które eksploatowane są na terenach dotkniętych konfliktami i obszarach wysokiego ryzyka, powinny być priorytetem własnym władz, a nie „oczekiwaniem" Parlamentu Europejskiego, któremu należy sprostać. Oczywiście handel wymienionymi minerałami to „czubek góry lodowej" w postaci większego problemu, jakim jest dbałość o ochronę praw człowieka w łańcuchu dostaw. Do naruszania praw człowieka może dochodzić w handlu nie tylko wymienionymi minerałami, lecz także całą paletą minerałów oraz szeroką gamą półproduktów i produktów. W tym kontekście należy dodać, że cenne są działania Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju podejmowane w celu propagowania Wytycznych OECD dotyczących zachowania należytej staranności w zakresie odpowiedzialnych łańcuchów dostaw w sektorze tekstylno-odzieżowo-obuwniczym

18 Patrz: Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE z dnia 22 października 2014 r. zmieniająca dyrektywę 2013/34/UE w odniesieniu do ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności przez niektóre duże jednostki oraz grupy. (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=celex%3A32014L0095).
19 Raport śródokresowy..., s. 18.
20 Raport z realizacji „Krajowego Planu Działania..., s. 49.
21 Patrz: Raport śródokresowy..., s. 8. Patrz także: Raport z realizacji „Krajowego Planu Działania..., s. 49. W raporcie z realizacji powtórzono tekst z raportu śródokresowego.

wśród przedsiębiorców sektora tekstylno-odzieżowo-skórzanego[22]. Pomocne są też szkolenia, które dla swojego personelu dyplomatycznego organizuje Ministerstwo Spraw Zagranicznych, by zwrócić uwagę na wagę problemu i przygotować do analizowania licznych sytuacji mogących wystąpić w krajach, w których personel ten wykonuje swoje działania[23].

Zrównoważony rozwój a ochrona praw człowieka

Powyższa ocena wartościowych działań i kłopotów z ich realizacją wskazuje na bardziej podstawowy problem. W celu zapewnienia ochrony praw człowieka w działalności biznesowej podmiotów gospodarczych, publicznych czy prywatnych oraz zrównoważonego rozwoju, który w świetle licznych deklaracji jest dla Polski tak ważny, konieczna jest zmiana optyki i narracji[24]. Nie osiągniemy ani większego poszanowania praw człowieka, ani zrównoważonego rozwoju, które są ze sobą ściśle powiązane, jeśli nie zmierzymy się ze strukturalnym problemem, czyli etycznymi podstawami naszego myślenia i działania. Zanim choć w minimalnym stopniu dotknę owej zmiany optyki, na samym początku warto jednak zwrócić uwagę na to, jak kluczowe dokumenty przedstawiają zrównoważony rozwój w kontekście ochrony praw człowieka.

Niestety autorzy raportu z 2018 r. zatytułowanego Realizacja celów zrównoważonego rozwoju w Polsce nie dostrzegają związku między zrównoważonym rozwojem a ochroną praw człowieka. Na 106 stronach dokumentu sformułowanie „prawa człowieka" pojawia się jeden raz, pomimo że tematy w nim poruszane są ściśle związane z pełnym korzystaniem z owych praw[25]. O prawach człowieka nie wspomina także 448-stronicowa Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (SOR) opracowana w 2017 r. i przedstawiająca perspektywę do 2030 r. To w oparciu o tę strategię realizowane są w Polsce cele zrównoważonego rozwoju. Rada Ministrów, przyjmując Strategię, zwróciła uwagę, że celem podejmowanych w Polsce działań jest „tworzenie warunków dla wzrostu dochodów mieszkańców Polski przy jednoczesnym wzroście spójności w wymiarze społecznym, ekonomicznym, środowiskowym i terytorialnym"[26]. Dokument wskazuje, że istotna jest poprawa sytuacji mieszkańców, by wszyscy obywatele stali się beneficjentami rozwoju gospodarczego, by w pełni można było obserwować uwolnienie się kapitału ludzkiego i wykorzystać potencjał rozwojowy całego państwa. Działania te będą niewątpliwie prowadzić do wzrostu spójności społecznej czy ekonomicznej w kraju. Nie dostrzeżono jednak, że ów dochód i spójność ekonomiczna są częstokroć wypracowywane poza granicami kraju i trzeba dołożyć wielu starań w działalności zmierzającej do ich osiągnięcia, by w jej trakcie nie dochodziło do naruszenia praw człowieka i by nie były one wynikiem wyzysku lub niewolniczej pracy.

Brak zrozumienia zależności między realizacją celów zrównoważonego rozwoju a ochroną praw człowieka widoczny jest w dokumencie także wtedy, gdy jego autorzy deklarują tworzenie inkluzywnych i skutecznych instytucji publicznych, które będą dostępne i otwarte dla obywateli oraz przedsiębiorców. Analiza Strategii pozwala stwierdzić, iż pomimo deklaracji, że to człowiek jest adresatem wszelkich działań, głównym celem jest zwiększanie „przewag konkurencyjnych kraju oraz działających w nim podmiotów gospodarczych i społecznych"[27]. Główną motywacją do zmian mają być wzrost gospodarczy i rozwój. Wychodzi się tutaj z założenia, że jeśli wypracuje się odpowiedni wzrost gospodarczy, wszystkim będzie żyło się lepiej, jednakże słabość takiego myślenia była już wielokrotnie wykazywana w licznych analizach[28]. Na rozwoju nie korzystają wszyscy, czego dowodem są silne podziały społeczne i ekonomiczne oraz obecny kryzys obserwowany w starych i nowych demokracjach[29]. Można to zmienić, lecz należałoby postawić akcent na samego człowieka i na podejmowanie decyzji publicznych we współpracy z mieszkańcami, organizacjami pozarządowymi, biznesowymi, interesariuszami instytucjonalnymi. Co ważne, wola podejmowania takich decyzji jest wyrażona w raporcie z 2018 r., choć przedstawiona powyżej analiza dotycząca realizacji KPD i sposobu monitorowania wyników implementacji Wytycznych pokazuje, że w tak wymagającej sferze, jaką jest zadbanie o poszanowanie praw człowieka w działalności biznesowej, brakuje wystarczającej współpracy między interesariuszami i gotowości do wprowadzania zdecydowanych zmian w systemie prawnym.

---

22 Ibidem, s. 12 . O Wytycznych patrz: Wytyczne OECD dotyczące należytej staranności w zakresie odpowiedzialnych łańcuchów dostaw w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym. http://www.oecd.org/governance/wytyczne-oecd-dotyczace-nalezytej-starannosci-w-zakresie-odpowiedzialnych-lancuchow-dostaw-w-sektorze-tekstylno-odziezowym-9789264308121-pl.htm.

23 Raport z realizacji „Krajowego Planu Działania..., s. 58.

24 Patrz: M. Kilanowski, We need a new model of growth – also for Poland.

25 Ów jeden raz dotyczy jednak promocji ochrony praw człowieka w Azji, Afryce i na Bliskim Wschodzie, a nie w Polsce. Patrz: Realizacja celów zrównoważonego rozwoju w Polsce, Raport 2018, s. 81.

26 Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.), Ministerstwo Rozwoju, Warszawa 2017, s. 7.

27 Strategia... s. 55. Pojęcie „przewaga konkurencyjna" w różnych odmianach pojawia się jeszcze w dokumencie 36 razy.

28 M. Hiltzik, Inequality fact: The rising tide stopped lifting all boats in 1970, „Los Angeles Times", 9.06.2014, https://www.latimes.com/business/hiltzik/la-fi-mh-inequality-news-20140609-column.html (dostęp: 11.02.2021).

29 B. Milanović, Global Inequality: A New Approach for the Age of Globalization, Cambridge, MA: Belknap Press, 2018.

POPRZEZ ZWIĘKSZENIE ROLI KONSULTACJI Z ORGANIZACJAMI SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO, A TAKŻE Z SAMYM BIZNESEM, KTÓRE BĘDĄ PROWADZONE W WARUNKACH DIALOGU I UZNANIA RÓWNOŚCI STRON, MOŻNA UNIKNĄĆ WIELU PRZYSZŁYCH KŁOPOTÓW Z IMPLEMENTACJĄ WYTYCZNYCH.

Wspomniane przeszkody mają charakter prawno-instytucjonalny. Należy także wspomnieć o już zasygnalizowanych przeszkodach, które są ukryte. Bez ich właściwego dostrzeżenia i przedstawienia już w punkcie wyjścia nie osiągnie się celów, które wymienia raport śródokresowy i końcowy z realizacji KPD na lata 2017-2020, czyli godzenia życia zawodowego z rodzinnym czy poszanowania praw człowieka w kontekście zamówień publicznych. Używając porównania: gdy zaczęło się biec z rozwiązanymi butami, trudno się dziwić, że bieg nie zachwyca pod względem stylu, prędkości, a i kwestia dobiegnięcia do mety nie jest pewna. Sytuacja ta jest tym bardziej kłopotliwa, że trudno poprawić wynik, gdy nawet się nie wie, że buty są rozwiązane. Ukrytymi przeszkodami są zbyt ogólnikowe narracje zawarte w KPD, w raporcie okresowym czy w SOR, które leżą u podłoża działań przedstawionych w raporcie z 2018 r. poświęconego realizacji celów zrównoważonego rozwoju w Polsce. Osiągnięcie wskazywanych celów nie będzie możliwe bez zmiany optyki. Narracja o potrzebie nowych źródeł przewagi konkurencyjnej, o której wspomina się na kilku stronach raportu z 2018 r., nadal zbyt mocno akcentuje chęć osiągnięcia korzyści i zysku w relacji my–oni. Celem nadrzędnym przy wdrażaniu Wytycznych powinien być zaś człowiek i ochrona jego praw – każdy człowiek bez względu na zysk, czy jest obywatelem, czy nie, czy mieszka w Polsce, czy poza jej granicami. Chroniąc jego prawa, być może nie będziemy aż tak konkurencyjni, być może produkty będą nawet droższe, lecz będą wykonane z poszanowaniem praw człowieka.

Zrozumiałe powinno być, że wdrażanie Wytycznych oznacza, iż rozwój gospodarczy nie będzie postrzegany tylko przez pryzmat zysku, ale także przez pryzmat ochrony praw człowieka, że nie można dbać o rozwoju ekonomiczny bez poszanowania praw człowieka. Oczywiście w pewnym sensie ochrona praw człowieka to koszty, mniejsze oszczędności, to utrata potencjalnych zysków. Czy myślimy jednak w takich kategoriach, gdy finansujemy kulturę i sztukę? Uznaliśmy, że w krajach cywilizowanych potrzebne są także kultura i sztuka, które tylko czasami generują zyski - najczęściej muszą być one jednak dofinansowywane. Dodatkowo zgodziliśmy się, że człowiek nie żyje tylko pracą, by zaspokajać swoje podstawowe potrzeby. Dziś, myśląc o kraju cywilizowanym, ważne jest dla nas, by przestrzegał on także praw człowieka, by podmioty gospodarcze w nim zarejestrowane nie osiągały korzyści materialnych w wyniku wyzysku drugiego człowieka. I tyczy się to działalności gospodarczej tych podmiotów na terenie owego kraju, jak i poza jego granicami[30]. Jeśli Polska ma być takim cywilizowanym krajem, to musi dołączyć do krajów rezygnujących z korzyści uzyskiwanych kosztem szans rozwojowych drugiego człowieka, jego zdrowia, warunków naturalnych, w których żyje i które są niezbędne dla jego egzystencji. To duża zmiana dla wszystkich, tak jak dawniej rezygnowano bowiem z czerpania korzyści z niewolnictwa, tak obecnie trzeba zrezygnować z kolejnej odsłony wykorzystywania innych ludzi dla własnych korzyści. Należy odejść od praktyk z czasów, gdy niewolnictwo zamieniono na ekspansję i wyzysk kolonialny, a następnie na działalność offshoringową podmiotów gospodarczych z pominięciem konieczności respektowania standardów cywilnoprawnych, z zakresu prawa pracy czy praw człowieka przestrzeganych we własnym kraju.

Ochrona tego, co dla nas ważne, znajduje dziś odzwierciedlenie w prawach człowieka, coraz bardziej zakorzeniających się w naszej świadomości. W sposób coraz rzadziej kwestionowany mówimy dziś o prawach kobiet, dzieci, osób niepełnosprawnych i patrzymy na nie przez pryzmat praw człowieka. To wynik prac i postępu, jaki dokonał się w niedawnej przeszłości. Kolejnym krokiem jest uznanie konieczności ochrony praw człowieka w działalności gospodarczej zarówno podmiotów publicznoprawnych, jak i osób prawnych mających charakter krajowy lub międzynarodowy. W taki sposób będziemy budować świat, w którym człowiek będzie na pierwszym miejscu, świat, w którym jeśli choć minimalna większość będzie miała na uwadze jego dobro, godność, wolność i równość względem innych, pojawi się szansa na rozwój, jeszcze większy niż dotychczas, a przewaga konkurencyjna nie będzie efektem wyzysku stosowanego na własnym podwórku lub gdzieś daleko, w miejscu, którego nie widać. Rozwój i przewaga konkurencyjna powinny być kształtowane dzięki potencjałowi drzemiącemu w każdym człowieku, a nie w oparciu o pokrwawione palce dzieci czy kobiet pracujących w kopalniach lub fabrykach, którym można zapłacić mniej lub wcale, bo uzyskaną przez nich korzyścią jest przecież dodatkowy dzień życia. Oni wszyscy są tacy jak my i mają swój ogromny potencjał, który czeka na rozwój z korzyścią dla wszystkich. Już czas, by wdrożyć nowy model myślenia o ekonomii, rozwoju, potencjalnym zysku i byciu konkurencyjnym na globalnych rynkach – model oparty na prawach człowieka. Takie podejście powinno charakteryzować dziś cywilizowanego człowieka i cywilizowany kraj.

30 Warto zauważyć, że takie myślenie zaczyna cechować coraz większe grono udziałowców inwestujących w działalność tych podmiotów. Patrz: Hart O., Zingales L., "Serving Shareholders Doesn't Mean Putting Profit Above All Else", Harvard Business Review (Październik 12, 2017), https://hbr.org/2017/10/serving--shareholders- doesnt-mean-putting-profit-above-all-else.

Osiągnąć znaczący postęp – wykonalne i wymierne cele

Autorzy raportu śródokresowego z realizacji KPD na lata 2017-2020 i raportu końcowego słusznie zauważają, że należy zmierzać do stanu, w którym „instytucje publiczne są dostawcą podstawowych usług i dóbr mających żywotne znaczenie dla zaspokojenia potrzeb społecznych oraz budują bazę dla wysokiej jakości kapitału społecznego i działalności ekonomicznej”[31]. Ponadto autorzy raportu śródokresowego i końcowego słusznie wskazują, że „sprawność instytucji publicznych jest kojarzona czy też wprost utożsamiana ze sprawnością państwa, które ma służyć społeczeństwu, indywidualnym obywatelom, przedsiębiorcom”[32]. W raportach czytamy również, że należy zadbać o racjonalność i niezawodność działań podejmowanych przez poszczególne instytucje, adekwatność i trwałość samych procedur, norm i standardów w różnych sferach życia publicznego. Należy jednak dodać, że powinno się do nich zaliczać także międzynarodowe standardy ochrony praw człowieka, do których przestrzegania Polska jest zobowiązana. Dlatego też tak ważne jest, żeby wszelkie cele podmiotów gospodarczych – publicznych czy prywatnych – osiągać m.in. za pomocą działań mających na względzie konieczność implementacji Wytycznych.

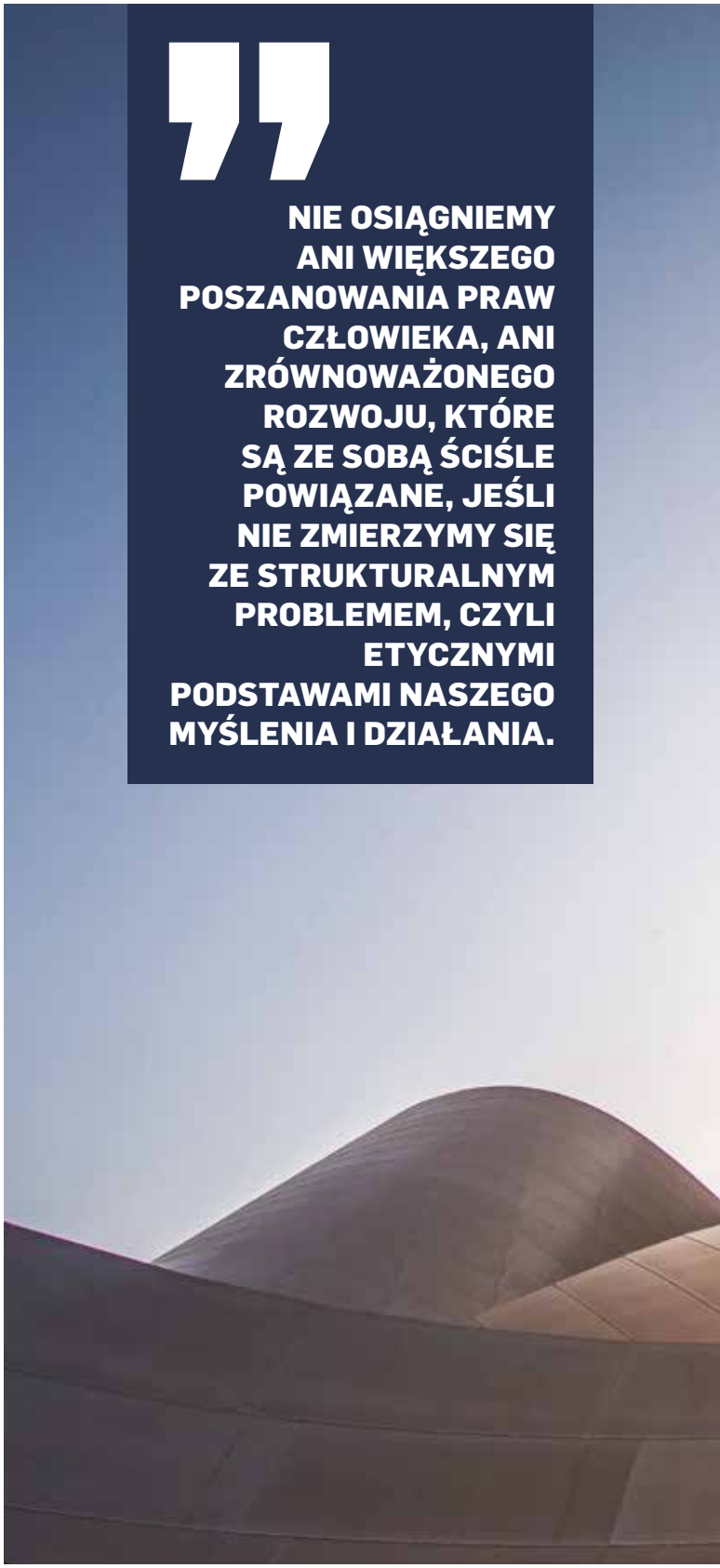
Agenda 2030 i cele zrównoważonego rozwoju są oparte na idei rozwoju, która uwzględnia jednocześnie aspekty społeczne, ekonomiczne i środowiskowe. Zbudowano na nich strategię na rzecz odpowiedzialnego rozwoju, co warto docenić. Należy jednak jednocześnie dodać, że SOR powinna być także tworzona w zgodzie z KPD, który wyznacza strategię wdrażania Wytycznych. Z kolei ich wdrożenie powinno być priorytetem działalności podmiotów gospodarczych należących do Skarbu Państwa i innych podmiotów powstałych w celu prowadzenia działalności gospodarczej w kraju, poza jego granicami lub utrzymujących stosunki handlowe z podmiotami zagranicznymi. Potrzeba poszanowania praw człowieka powinna znaleźć silne odzwierciedlenie w koncepcji trwałego i odpowiedzialnego rozwoju, a co za tym idzie – należy zmierzać w przyszłości do sytuacji, w której nastąpi zbieżność między SOR i KPD na poziomie celów, obszarów i działań priorytetowych, a także wskaźników. Dotychczas tak nie było, a wskazywane w raportach projekty były realizowane w przestrzeni, w której występują bariery prawne i instytucjonalne uniemożliwiające pełniejszą ochronę praw człowieka. Dotyczy to np. programów: Dostępność Plus, Ekonomia solidarności społecznej, Pakiet Konstytucja Biznesu, Społeczna odpowiedzialność uczelni czy innych. Warunki, w których projekty te są realizowane, nie pozwalają osiągnąć wyznaczanych celów. Nie dostrzega się zagrożeń dla wyrównywania szans, zarówno jeżeli chodzi o poszanowanie godności, jak i równe traktowanie. Zagrożenia te mogą sprawić, że w ostateczności zyskają znów tylko nieliczni. Może także dojść do dalszej utraty szans na rozwój kapitału ludzkiego, uszczuplenia wpływów budżetowych, pogłębiania się braku poczucia solidarności społecznej i poszanowania praw człowieka.

Zrównoważony rozwój w Polsce nie powinien prowadzić jedynie do „zwiększenia konkurencyjności” polskiej gospodarki, jak już wspomniano powyżej. Celem nie powinna być tylko „ekspansja zagraniczna”, „rozwój innowacyjnych firm”, „cyfryzacja” czy nawet „spójność społeczna”, która potwierdziłaby, że przemysł dobrze się rozwija[33]. Nie możemy zmierzać do prężniejszego rozwoju gospodarczego bez uwzględniania potrzeby ochrony praw człowieka. Jeśli się powiedziało „A”, należy powiedzieć „B”. W związku z tym konieczne jest uregulowanie prawne pracy przymusowej (i penalizacja zjawiska) czy sytuacji sygnalistów. Przeciwdziałanie naruszeniom praw człowieka w łańcuchu dostaw powinno być wymogiem prawnym stawianym wszystkim podmiotom utrzymującym stosunki handlowe z podmiotami zagranicznymi, podobnie jak raportowanie niefiskalne. Są to kwestie priorytetowe. Należy przeprowadzić także inne działania zmierzające do polepszenia sytuacji w zakresie przestrzegania praw człowieka w działalności biznesowej. Priorytetem powinno być zwiększenie liczby deklaracji podpisywanych przez przedsiębiorców wyrażających wolę wdrażania wytycznych w swojej działalności oraz prowadzenie działań szkoleniowych i edukacyjnych przez poszczególne ministerstwa. Przedsięwzięcia te powinny być uzupełnione odpowiednią polityką państwa, która nie może opierać się jedynie na rozwiązaniach dobrowolnych. Dobrowolność jest tylko pierwszym krokiem, by rozpocząć rozmowy o prawach człowieka w biznesie. Dla wyznaczenia odpowiedniego tempa wprowadzanych zmian w dalszej perspektywie rozwiązania dobrowolne należy równoważyć prawnie wiążącymi środkami zalecanymi przez UNWG.

31 Raport Śródokresowy..., s. 10; Raport z realizacji „Krajowego Planu Działania..., s. 6.
32 Ibidem.
33 Raport Realizacja celów zrównoważonego rozwoju w Polsce wielokrotnie wskazuje, że w sferze gospodarczej za priorytety Polska uznaje budowę silnego przemysłu i wsparcie przedsiębiorczości mające na celu „ekspansję zagraniczną” polskiego biznesu. Patrz: Realizacja celów..., s. 388-394.

Kolejny KPD na lata 2020-2024

Myśląc o kolejnym KPD na lata 2020-2024 i o innych dokumentach programowych, należy zarekomendować używanie w nich precyzyjnych sformułowań, zarówno jeżeli chodzi o opis sytuacji wyjściowej, jak i przedstawianie planowanych działań oraz harmonogramu ich podejmowania. Plany wymienione w nowym KPD powinny wskazywać na działania, które będą konkretne, mierzalne, osiągalne, istotne i określone w czasie, by w oparciu o nie można było skuteczniej osiągać cele wskazane w Wytycznych. Przedstawiona powinna być w nim także odmienna, nieoparta na *status quo* optyka, narracja przeniknięta filozofią myślenia o konieczności ochrony praw człowieka, jego życia i zdrowia. Nowy KPD na lata 2020-2024 przyjęty w październiku 2021 r. takim dokumentem nie jest. Nic nie stoi na przeszkodzie, by takim dokumentem mógł się jednak stać. W czasie prac nad tym dokumentem pojawiły się liczne głosy wskazujące na to, co warto w nim ująć i jakie działania warto podejmować[34]. Bez określenia, jakiej rzeczywistości oczekujemy, nie może być stosownej zmiany. Dodatkowo, będzie ona możliwa dopiero wtedy, gdy do procesu podejmowania decyzji i budowania nowej optyki – nowej narracji – zaprosi się wszystkich interesariuszy. Jeśli – jak stanowi raport pt. Realizacja celów zrównoważonego rozwoju w Polsce – Polska stawia „na współpracę, partnerstwo i współodpowiedzialność podmiotów publicznych, biznesu i obywateli za przebieg procesów rozwojowych", to trzeba pozwolić, by wspomniani partnerzy mogli brać udział w procesach decyzyjnych[35]. Poprzez zwiększenie roli konsultacji z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego, a także z samym biznesem, które będą prowadzone w warunkach dialogu i uznania równości stron, można uniknąć wielu przyszłych kłopotów z implementacją Wytycznych. Taki dialog i szeroka współpraca mogą być wartościowe na początkowym etapie przygotowywania kluczowych dokumentów oraz podczas monitorowania efektywności podejmowanych działań. Zaproszenie pojedynczych podmiotów do Partnerstwa na rzecz realizacji SDGs w Polsce to za mało, by wspólnie i efektywnie osiągać cele zrównoważonego rozwoju, zmieniać społeczne nastawienie, stawiać na prawa człowieka w każdej ludzkiej działalności, także biznesowej, i w oparciu o nią budować przewagę cywilizacyjną Polski. Z czasem być może będzie to także przewaga konkurencyjna, choć to nie ona powinna być najważniejszą motywacją do działania.



NIE OSIĄGNIEMY ANI WIĘKSZEGO POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA, ANI ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU, KTÓRE SĄ ZE SOBĄ ŚCIŚLE POWIĄZANE, JEŚLI NIE ZMIERZYMY SIĘ ZE STRUKTURALNYM PROBLEMEM, CZYLI ETYCZNYMI PODSTAWAMI NASZEGO MYŚLENIA I DZIAŁANIA.

34 Patrz: Konsultacje społeczne. Projekt 2. Krajowego Planu Działania dot. Biznesu i praw człowieka. PIFRB 2021. https://pihrb.org/wp-content/uploads/2021/08/Glos-spoleczenstwa-Konsultacje-spoleczne.-Projekt-2.-KPD-wyniki_FINAL-no-introideas.pdf.
35 Realizacja celów..., p. 83.

Beata Faracik, LL.M.

Współzałożycielka i prezeska Zarządu Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu. Prawniczka, eskpertka zajmująca się problematyką praw człowieka w biznesie i społecznymi aspektami ESG. Łączy doświadczenie z pracy eksperckiej w administracji publicznej (MSZ, Ministerstwo Sprawiedliwości) z sektorem prywatnym i działalnością w organizacjach pozarządowych w Polsce i Wielkiej Brytanii. Autorka analiz dla instytucji międzynarodowych (np. UNDP, PE) i krajowych. Wspiera firmy w zrozumieniu i wdrażaniu należytej staranności w obszarze praw człowieka.

Małgorzata Szlendak

Koordynatorka ds. komunikacji w Polskim Instytucie Praw Człowieka i Biznesu. Ekspertka w dziedzinie komunikacji i trenerka. Jako członkini Zarządu odpowiadająca za komunikację korporacyjną, wprowadzała m.in. strategiczne rozwiązania w dziedzinie społecznej odpowiedzialności biznesu i zarządzania mediami.

Plany Działań nie są narzędziem nowym. Wręcz przeciwnie – od dawna są wykorzystywane przez państwa, by uspójnić i skoordynować różne rozproszone działania podejmowane przez podmioty administracji publicznej, zwiększyć ich komplementarność i tym samym osiągnąć lepsze rezultaty w konkretnym obszarze.

Beata Faracik, LL.M.
Małgorzata Szlendak

Drugi Krajowy Plan Działań na rzecz wdrożenia Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka

Proces prowadzący do wypracowania Krajowych Planów Działań na rzecz wdrożenia Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka (KPD), jeśli jest przeprowadzony właściwie, pozwala na wypracowanie spójnej, kompleksowej strategii rządowej, zawierającej nie tylko jednoznaczne wezwanie skierowane do biznesu, by prowadził swoją działalność w sposób odpowiedzialny i z poszanowaniem praw człowieka, ale przede wszystkim zapewniającej klarowne ramy i nadającej kierunek działaniom administracji[1]. Plany Działań nie są narzędziem nowym. Wręcz przeciwnie – od dawna są wykorzystywane przez państwa, by uspójnić i skoordynować różne rozproszone działania podejmowane przez podmioty administracji publicznej, zwiększyć ich komplementarność i tym samym osiągnąć lepsze rezultaty w konkretnym obszarze. Wiele dobrych przykładów możemy spotkać także w Polsce. Dlatego trudno oprzeć się wrażeniu, że 2. KPD na lata 2021-2024 w kształcie, który nie zawiera ani konkretnych zobowiązań, ani terminów realizacji, ani wskaźników pozwalających ocenić postęp implementacji, jest dokumentem, który nie ma ambicji odegrać znaczącej roli w kształtowaniu zachowań podmiotów administracji publicznej (niewykorzystany potencjał zamówień publicznych) czy też podmiotów prywatnych.

Tymczasem, mimo że w Polsce znacząco rośnie liczba przypadków pracy przymusowej (szacowana w Global Slavery Index na 128 tys.), a PIP i organizacje pomagające ofiarom pracy przymusowej od lat wskazują na potrzebę kryminalizacji pracy przymusowej jako czynu zabronionego, w nowym KPD rząd deklaruje nawet nie rozpoczęcie takich prac, lecz jedynie przeanalizowanie możliwości ich podjęcia. Warto dodać, że materiał zawierający definicję pracy przymusowej (poprzedzony rocznymi konsultacjami z licznymi interesariuszami), opracowany przez Grupę Roboczą ds. relacji z osobami świadczącymi pracę[2] Zespołu ds. Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw – organu pomocniczego Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej, w których to pracach uczestniczyła od początku przedstawicielka ministerstwa, został przekazany do Ministerstwa Sprawiedliwości już jesienią 2019 r., a zarówno eksperci, praktycy z wymiaru sprawiedliwości, jak i Państwowa Inspekcja Pracy podkreślają od lat potrzebę podjęcia działań legislacyjnych w tym zakresie.

Dziwi także powtórzony w nowym KPD zapis o planowaniu prac nad nowelizacją przepisów dotyczących świadczenia usług hotelarskich, w celu uszczegółowienia zapisów odnoszących się do zapobiegania seksualnemu wykorzystaniu osób małoletnich w obiektach turystycznych, gdy już w 2017 r.[3], kiedy powstawał pierwszy KPD, propozycja przepisów zmieniających ustawę była prezentowana przez środowisko pozarządowe na konferencji organizowanej przez MSZ, Ministerstwo Rozwoju oraz Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu[4] z udziałem Ministerstwa Sportu i Turystyki. Procedury – odpowiednie zmiany w regulaminie obiektu lub osobne procedury wsparte przeszkoleniem pracowników obiektów turystycznych, w tym z zakresu współpracy w takich sytuacjach z policją – są co najmniej od 2015 r. stosowane dobrowolnie i z sukcesem przez sieć hoteli Accor (m.in. Mercure, Ibis). Innymi słowy – nie ma potrzeby wymyślania wszystkiego od podstaw – wystarczy ująć w zapisy ustawowe sprawdzone rozwiązania.

1 Beata Faracik, Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights", Parlament Europejski, Policy Department, 2017; UN Working Group on Business and Human Rigths, Guidance on National Action Plans on Business and Human Rigths, Version 2.0., Geneva 2015.
2 Grupa Robocza ds. osób świadczących pracę Zespołu ds. Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw, https://www.gov.pl/web/fundusze-regiony/grupa-robocza-ds-relacji-z-osobami-swiadczacymi-prace.
3 Pisma do ministerstw oraz rekomendacje są zamieszczone na stronie https://pihrb.org/2-kpd-rozczarowujace-deklaracje-dot-ochrony-dzieci-przed-wykorzystaniem-seksualnym-w-turystyce/.
4 Raport z konferencji „Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka – realizacja Krajowego Planu Działania" Warszawa, 2 października 2017 r., http://pihrb.org/wp-content/uploads/2018/01/Raport-z-konferencji-2_10_2017_FinalOnline.pdf. Pisma do ministerstw oraz rekomendacje są zamieszczone na stronie https://pihrb.org/2-kpd-rozczarowujace-deklaracje-dot-ochrony-dzieci-przed-wykorzystaniem-seksualnym-w-turystyce/.

Niestety drugi KPD, podobnie jak pierwszy, nie został poprzedzony rzetelną i kompleksową analizą sytuacji w kraju, w tym obowiązujących regulacji prawnych (mimo dostępnego poradnika, z którego korzystało wiele państw, jak taki *National Baseline Assessment*, powinien być przeprowadzony[5]), podobnie więc jak poprzednio trudno ocenić, w jakim stopniu odnosi się do realnych potrzeb i identyfikuje wszystkie kluczowe obszary, a na ile jest po prostu zbiorem informacji na temat działań, które aktualnie są w zakresie zainteresowań poszczególnych ministerstw lub które wkrótce w tym kręgu się znajdą, ze względu na postęp prac regulacyjnych na poziomie europejskim. A przecież niektóre krajowe regulacje prawne, które powinny chronić pracowników i nakreślać biznesowi ramy właściwego postępowania, okazują się być nieadekwatne do bieżących potrzeb i zmian, jakie zachodzą zarówno na rynku pracy, jak i w innych obszarach gospodarki. Kryzys ekonomiczny spowodowany COVID-19 jeszcze bardziej uwypuklił te rozbieżności. Wyraźnie pokazuje to m.in. kolejna już edycja raportu PIHRB „Podstawowa analiza obecnej sytuacji w Polsce dotyczącej dostępu do środków zaradczych w sprawach nadużyć związanych z działalnością przedsiębiorstw"[6], opublikowana w roku 2020, oraz jej kolejna edycja z grudnia 2021 r.

Niestety nie wykorzystano także w pełni możliwości, jakie daje proces prac nad KPD, by zainicjować dialog w szerszym gronie, z udziałem różnych grup interesariuszy na temat kluczowych obszarów działań, jakie musi podjąć państwo, by zapewnić odpowiednie ramy funkcjonowania biznesu, ale i działań wspierających i promujących odpowiedzialne przedsiębiorstwa. Choć w obu przypadkach przeprowadzono konsultacje społeczne trwające każdorazowo miesiąc, w obu także przypadkach *de facto* niemal nic nie uwzględniono z propozycji zgłaszanych przez środowiska pozarządowe, związki czy środowisko biznesu. Tymczasem włączenie na etapie prac szerokiego grona interesariuszy i uwzględnienie ich głosu w finalnym dokumencie zdecydowanie zwiększa szansę na zaangażowanie się różnych podmiotów na etapie implementacji KPD w jego wdrażanie.

Podjęcie takiego dialogu było możliwe. Już jesienią 2020 r. środowisko pozarządowe wysyłało sygnały gotowości wejścia w taki dialog. Między innymi, gdy czas implementacji pierwszego Krajowego Planu Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2017-2020 dobiegał końca, już 30 listopada 2020 r. PIHRB zwrócił się do 19 ministerstw i innych instytucji centralnych z prośbą o udostępnienie informacji nt. stanu realizacji zadań zawartych w Krajowym Planie Działania (KPD) należących do właściwości poszczególnych resortów wraz z dodatkową prośbą o informacje na temat tego, jakie działania resorty planują zgłosić do uwzględnienia w projekcie 2. KPD, obejmującym okres od 2021 r. Otrzymane odpowiedzi pozwoliły na ocenę stanu realizacji 1. KPD[7] i opracowanie w oparciu o wyciągnięte wnioski szeregu rekomendacji[8] skierowanych do administracji rządowej, aby zachęcić je do wejścia w dialog, ale i z nadzieją, że postulaty te zostaną uwzględnione w ramach projektu KPD. Niestety nie spotkały się one z reakcją.

W dniu 2 czerwca 2021 r. administracja rządowa przedstawiła do konsultacji publicznych projekt „Krajowego Planu Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2021-2024" (2. KPD) (projekt jest nadal dostępny na stronie PIHRB[9]), wskazując jako termin zakończenia konsultacji datę 1 lipca 2021 r. – a więc czas, co należy odnotować na plus, wystarczający na zapoznanie się z dokumentem i opracowanie uwag i rekomendacji.

PIHRB podjął się skoordynowania konsultacji po stronie organizacji pozarządowych, szczególnie w gronie Koalicji CSR Watch Polska. Podczas opracowywania rekomendacji uwzględniono m.in. zagregowane wnioski dotyczące realizacji 1. KPD, rekomendacje zawarte w analizie PIHRB dotyczące barier w dostępie do środków zaradczych, wnioski z prac w Grupie roboczej ds. relacji z osobami świadczącymi pracę w ramach Zespołu ds. Zrównoważonego Rozwoju i CSR przy MFiPR, koordynowanej przez przedstawicielkę PIHRB oraz rekomendacje zgłoszone w ramach konsultacji przez inne podmioty. Skonsultowano także rekomendacje z jedną z central związkowych, a także z ekspertami i ekspertkami z organizacji niewchodzących w skład Koalicji CSR Watch Polska.

Co więcej, zdecydowano się na poddanie wybranych rekomendacji szeroko zakrojonym konsultacjom społecznym w formie ankiety[10]. Aby zachęcić opinię publiczną do jej wypełnienia, a tym samym podzielenia się swoją opinią

5 National Action Plans on business and human rights Toolkit - 2017 edition, DIHR, ICAR, https://www.humanrights.dk/publications/national-action-plans-business-human-rights-toolkit-2017-edition oraz ANNEX B: THE NATIONAL BASELINE ASSESSMENT TEMPLATE https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/06/dihr-icar-national-baseline-assessment-template-june-2018-road-testing-version.pdf.

6 Bartosz Kwiatkowski (red.), Podstawowa analiza obecnej sytuacji w Polsce dotyczącej dostępu do środków zaradczych w sprawach nadużyć związanych z działalnością przedsiębiorstw, PIHRB Report Series 1/2020, https://pihrb.org/wp-content/uploads/2021/09/PIHRB-Raport_dot.barier_w_A2R-1-2020-final.pdf.

7 Zestawienie adresatów wystąpień PIHRB i podsumowanie stanu odpowiedzi na wystąpienie dot. I KPD, https://pihrb.org/wp-content/uploads/2021/08/Odpowiedzi-na-wniosek-o-IP_o_1_KPD.zip.

8 PIHRB & Koalicja CSR Watch, Zbiór 6 pism do ministerstw z rekomendacjami dotyczącymi działań jakie należy uwzględnić w ramach 2. KPD, https://pihrb.org/wp-content/uploads/2021/09/Zestawienie-wystapien-do-Ministerstw-wstepne-rekomendacje-PIHRB_CSRWatch_do-2.-KPD.zip.

9 Projekt 2. KPD na lata 2021-2024 (maj 2021), https://pihrb.org/wp-content/uploads/2021/08/Krajowy_Plan_Dzialania_na_rzecz_wdraz%CC%87ania_Wytycznych_ONZ_na_lata_2021-2024.pdf.

10 Ankieta dotycząca rekomendacji do 2. Krajowego Planu Działań na rzecz wdrożenia Wytycznych ONZ dot. biznesu i praw człowieka na lata 2021-2024, https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=JKjLmMqDCEWj6L3PyM8LGRFQN_zagnFFsHKRDefpMB5UMkU1WjlWVjhGVFBOM1FIQkVEODlSVTg3Ni4u&wdLOR=c96D92FB0-ECFC-BF44-B349-286049289ED6.

o poszczególnych propozycjach rządu oraz rekomendacjach PIHRB oraz by dotrzeć do jak najszerszego grona odbiorców, zdecydowano się m.in. na płatną kampanię społeczną na Facebooku. Informacje o możliwości wzięcia udziału w ankiecie rozesłano także różnymi kanałami komunikacyjnym (m.in. newsletter, mailing, pisma do różnych podmiotów z prośbą o rozpowszechnienie ankiety, ogłoszenie na portalu ngo.pl[11]). Dzięki podjętym działaniom ankietę wypełniło 108 osób, z których ok. ¼ stanowili przedsiębiorcy/przedsiębiorczynie. Respondenci i respondentki zagłosowali następująco na poszczególne rekomendacje:

1) Należy wprowadzić do Kodeksu karnego definicję pracy przymusowej i nowy typ przestępstwa, polegający na doprowadzeniu innej osoby do wykonywania pracy przymusowej.

Tak: **102**, Nie: **5**, Nie wiem: **1**

2) Należy zmienić (usunąć) przepisy prawa polskiego, zgodnie z którymi możliwe jest wypłacanie wynagrodzenia niższego od płacy minimalnej.

Tak: **93**, Nie: **9**, Nie wiem: **6**

3) Małe i średnie przedsiębiorstwa powinny być objęte obowiązkiem identyfikowania potencjalnych zagrożeń dla praw człowieka, opracowania i wdrożenia działań zapobiegawczych i minimalizujących negatywny wpływ, wdrożenia wewnątrz firmowych procedur skargowych i zgłaszania naruszeń, oraz publicznego informowania o efektach tych działań (czyli wdrażania tzw. należytej staranności w obszarze praw człowieka i ochrony środowiska).

Tak: **40**, Wyłącznie MŚP notowane na giełdzie: **10**, Wszystkie MŚP powinny być objęte, ale bez obowiązku raportowania: **38**, Nie: **6**, Nie wiem/Nie mam zdania: **11**, Inne: **3**

4) Należy znieść limit wynagrodzenia (lub podwyższyć go), po przekroczeniu którego osoby z niepełnosprawnością tracą uprawnienia do renty socjalnej i wsparcia na sprzęt umożliwiający im pracę. Rekomendowane jest podniesienie tego limitu z 70% przeciętnego wynagrodzenia do jego 2- lub 3-krotności.

TAK: **102**, NIE: **2**, Nie wiem/Nie mam zdania: **4**

5) W ciągu dwóch pierwszych lat realizacji 2. Krajowego Planu Działań należy przeprowadzić nowelizację przepisów dotyczących świadczenia usług hotelarskich, w celu uszczegółowienia zapisów odnoszących się do zapobiegania seksualnemu wykorzystywaniu nieletnich w obiektach hotelarskich. Na hotele i inne obiekty świadczące usługi hotelarskie powinien zostać nałożony obowiązek opracowania i wdrożenia specjalnych procedur postępowania i szkolenia ich pracowników oraz pracownic w zakresie przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu nieletnich na ich terenie. Powinny to zrobić po to, by pracownicy i pracownice wiedzieli, na co zwracać uwagę i jak reagować, gdy będą mieli podejrzenie, że może dojść do przestępstwa.

Tak: **102**, Nie: **4**, Nie wiem/Nie mam zdania: **2**

6) Ze względu na nadużywanie umów cywilno-prawnych (umowy- zlecenie, umowy o dzieło, umowy o świadczenie usług), ich zastosowanie powinno zostać ograniczone do bardzo nielicznych sytuacji.

Tak: **67**, Nie: **26**, Nie wiem/Nie mam zdania: **15**

7) Uprawnienia Inspekcji Pracy powinny zostać zwiększone, tak aby kontrole mogły być przeprowadzane bez zapowiedzi.

Tak: **92**, Nie: **9**, Nie wiem/Nie mam zdania: **7**

8) Należy dofinansować prowadzoną przez Państwową Inspekcję Pracy (PIP) infolinię, tak aby otrzymywanie porady nie wiązało się z żadnymi kosztami dla osób dzwoniących, a czas oczekiwania na poradę nie wynosił dłużej niż 30 min.

Tak: **101**, Nie: **5**, Nie wiem/Nie mam zdania: **2**

9) Należy wprowadzić regulacje prawne wykluczające lub ograniczające dopuszczalność rejestrowania przedsiębiorstw pod adresem „wirtualnego biura".

Tak: **46**, Rozwiązanie alternatywne (zobowiązanie firm prowadzących działalność w formie wirtualnego biura do utworzenia konta na ePUAP, za pomocą którego prowadzona byłaby korespondencja urzędowa, a przesłanie jej w ten sposób powodowałoby jej uznanie za skutecznie doręczoną): **50**, Nie: **4**, Nie wiem/Nie mam zdania: **8**

10) Należy przywrócić obowiązek prawny wydawania osobom świadczącym pracę tzw. „pasków wynagrodzeń", tj. dokumentów zawierających informację na temat elementów składających się wynagrodzenie pracownika oraz dokonanych potrąceń wynikających z przepisów prawa lub ustaleń umownych pomiędzy osobą pracującą a podmiotem zatrudniającym. Rekomendujemy też, aby z uwagi na dbałość o środowisko, preferowaną formą przekazania

11 PIHRB stworzył ankietę dotyczącą biznesu i praw człowieka dotyczącą rządowej strategii w tym obszarze, czerwiec 2021, https://publicystyka.ngo.pl/pihrb-stworzyl-ankiete-dotyczaca-biznesu-i-praw-czlowieka-moze-ja-wypelnic-kazda-polka-i-polak.

ww. informacji była forma elektroniczna, z uwzględnieniem możliwości jej przekazania - na żądanie pracownika - także w formie papierowej.

Tak: **96**, Nie: **7**, Nie wiem/Nie mam zdania: **5**

11) Należy podjąć działania legislacyjne mające na celu umożliwienie pracodawcom przeprowadzania we własnym zakresie badań na zawartość alkoholu w organizmie pracowników - bezpośrednio przed ich dopuszczeniem do pracy oraz w trakcie wykonywania pracy.

Tak: **101**, Nie: **3**, Nie wiem/Nie mam zdania: **4**

12) Wprowadzenie prawnego zakazu możliwości ustalania okresu płatności faktury za wykonaną usługę lub dostarczony towar na okres dłuższy niż 60 dni.

Tak: **95**, Nie: **4**, Nie wiem/Nie mam zdania: **9**

13) Należy wprowadzić odgórne, wiążące regulacje nakładające na instytucje/organizacje, które podlegają przepisom ustawy - Prawo zamówień publicznych, obowiązek zapłacenia kary umownej na rzecz Wykonawcy za zamówione towary lub/i usługi za każdy dzień zwłoki w odbiorze zamówionych i wykonanych na czas usług i towarów.

Tak: **96**, Nie: **5**, Nie wiem/Nie mam zdania: **7**

14) W zakresie zamówień publicznych należy zwrócić szczególną uwagę na stosowanie w ramach społecznie odpowiedzialnych zamówień publicznych dbałości o jak najkrótszy łańcuch dostaw oraz o stosowanie etykiet społecznych, na co pozwala art. 104 Prawa zamówień publicznych. Jednocześnie należy wprowadzić obowiązek przeprowadzania przez podmioty, które mają obowiązek stosować ustawę *Prawo zamówień publicznych*, przynajmniej jednego audytu społecznego rocznie po to, by zweryfikować, czy zaświadczenia i zapewnienia o poszanowaniu praw człowieka faktycznie są zgodne z prawdą.

Tak: **89**, Nie: **5**, Nie wiem/Nie mam zdania: **14**

15) Należy przeznaczyć dodatkowe środki z budżetu państwa na realizację działań przewidzianych w Krajowym Planie Działania dotyczącym biznesu i praw człowieka. Należy także uczynić integralną częścią 2. KPD konkretny harmonogram działań i planowane cele oraz wskaźniki pozwalające na ocenę postępów w jego realizacji.

Tak: **84**, Nie: **6**, Nie wiem/Nie mam zdania: **16**

Z kolei wśród rekomendacji zgłoszonych przez respondentów znalazło się m.in. wprowadzenie nakazu zamieszczania widełek płacowych w ogłoszeniach o pracę czy też wprowadzenie uprawnienia dla ekologicznych organizacji pozarządowych wykonywania praw pokrzywdzonego w wypadku przestępstw przeciwko środowisku,

ale i wypracowanie obiektywnych mierników dla dbałości o prawa człowieka w łańcuchach dostaw oraz wprowadzenie obowiązku raportowania wynagrodzeń w ujęciu płci w celu zapobiegania nierówności. Wśród respondentów 23 osoby zidentyfikowało się jako przedsiębiorca/przedsiębiorczyni, 60 jako osoby zatrudnione, 11 jako przedstawiciele organizacji pozarządowych, 7 jako osoby będące na emeryturze, pozostałe zaś jako inne.

Wyniki ankiety[12] po opracowaniu graficznym nie tylko zostały zestawione z rekomendacjami wypracowanymi w ramach Koalicji CSR Watch Polska i miały wpływ na ostateczny kształt rekomendacji, ale przede wszystkim zostały przekazane jako odrębny dokument także podmiotowi koordynującemu prace nad projektem 2. KPD – Ministerstwu Spraw Zagranicznych.

Wśród uwag do projektu KPD i kompleksowych rekomendacji opracowanych przez PIHRB i Koalicję CSR Watch[13], które zostały przekazane na ręce MSZ, koordynującego proces prac nad 2. KPD, warto na pewno wskazać chociaż kilka:

1. Ochrona małoletnich

a. nowelizacja przepisów dotyczących świadczenia usług hotelarskich, w celu uszczegółowienia zapisów odnoszących się do zapobiegania seksualnemu wykorzystywaniu nieletnich w obiektach hotelarskich;

b. wprowadzenie zakazu importu i sprzedaży produktów, do których wykonania wykorzystano pracę dzieci lub pracę przymusową.

2. Współczesne niewolnictwo

a. wprowadzenie do Kodeksu karnego definicji pracy przymusowej i nowego typu przestępstwa, polegającego na doprowadzeniu innej osoby do wykonywania pracy przymusowej.

3. Przejrzystość

a. uprawnienia Inspekcji Pracy powinny zostać zwiększone, tak aby kontrole mogły być przeprowadzane bez zapowiedzi;

b. ujawnianie zarobków jako podstawa przejrzystości systemu wynagrodzeń; przykład powinien pójść od przedsiębiorstw państwowych.

4. Małe i średnie przedsiębiorstwa

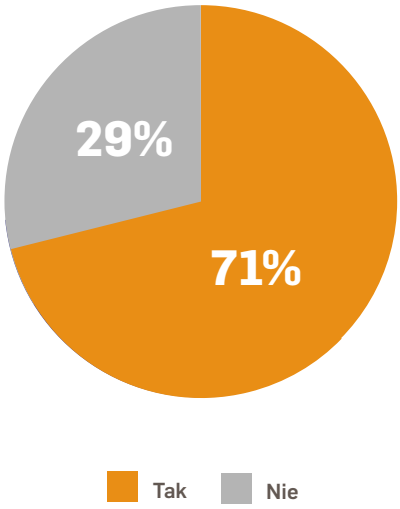
a. małe i średnie przedsiębiorstwa powinny być objęte obowiązkiem identyfikowania potencjalnych zagrożeń dla praw człowieka jednak nie powinno się od nich wymagać złożonego raportowania (obowiązki);

b. wprowadzenie prawnego zakazu możliwości ustalania okresu płatności faktury za wykonaną usługę lub dostarczony towar na okres dłuższy niż 60 dni. (ochrona);

c. wprowadzenie regulacji nakładających na podmioty podlegające przepisom ustawy - Prawo zamówień publicznych, obowiązek zapłacenia kary umownej na rzecz Wykonawcy za zamówione towary lub/i usługi za każdy dzień zwłoki w odbiorze zamówionych i wykonanych na czas usług i towarów (ochrona).

Na koniec warto nadmienić, że ponieważ czas konsultacji projektu 2. KPD zbiegł się w czasie z realizacją projektu „Prawa człowieka i biznes – dialog społeczny post-COVID-19”[14], realizowanego dzięki dotacji z programu Aktywni Obywatele - Fundusz Krajowy, finansowanego z Funduszy EOG, dwie z rekomendacji poddano także dyskusji w ramach pilotażowych spotkań konsultacyjnych w Poznaniu, Przemyślu i Częstochowie (a więc trzech różnych miastach z różnych części Polski i o różnych dominujących preferencjach politycznych mieszkańców ocenianych na podstawie przynależności partyjnej prezydentów miast) pod nazwą #deliberaterie. Przez trzy dni (8, 9 i 10 czerwca 2021 r.) ponad 40 osób uczestniczących w #deliberatiach za pośrednictwem platformy zoom dyskutowało i udzielało odpowiedzi na dwa pytania:

Czy należy wprowadzić zakaz importu i sprzedaży produktów, do których wykonania wykorzystano pracę dzieci lub pracę przymusowa?

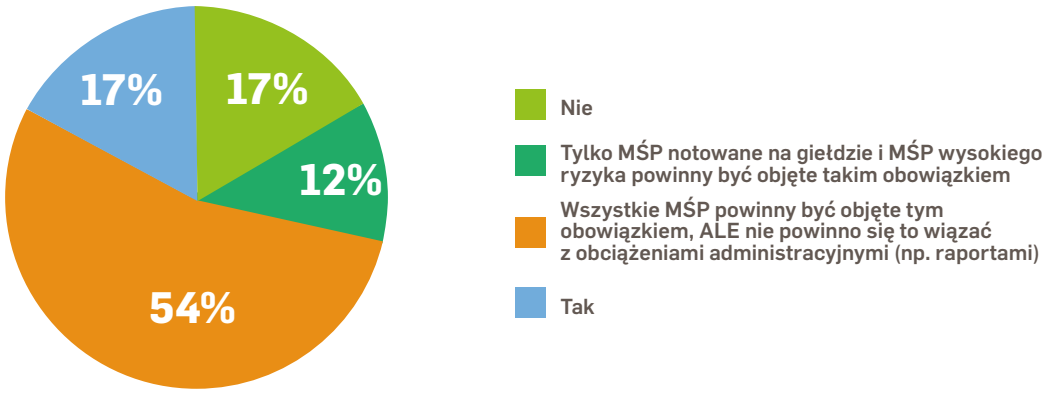


12 WYNIKI ANKIETY WSPIERAJĄCEJ KONSULTACJE SPOŁECZNE DOT. 2 KPD, czerwiec/lipiec 2021, https://pihrb.org/wp-content/uploads/2021/08/Glos-spoleczenstwa-Konsultacje-spoleczne.-Projekt-2.-KPD-wyniki_FINAL-no-introideas.pdf.

13 Uwagi PIHRB i Koalicji CSR Watch do projektu 2 KPD - https://pihrb.org/wp-content/uploads/2021/08/2021-07-Uwagi-Koalicji-CSR-Watch-do-projektu-2-KPD-uwzg.-wyniki-ankiet.pdf.

14 Strona informacyjna dot. projektu PIHRB oraz Uniwersytetu Islandzkiego „Prawa człowieka i biznes – dialog społeczny post-COVID-19", https://pihrb.org/dialogspoleczny/.

Czy małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP) powinny być objęte obowiazkiem wdrożenia tzw. należytej staranności w obszarze praw człowieka oraz środowiska naturalnego?



Wyniki tychże konsultacji i głosowania także przekazano administracji publicznej w ramach konsultacji, zarówno z myślą o ewentualnych działaniach planowanych w ramach KPD, jak i pod kątem zbliżających się dyskusji.

Niestety niemal żadne z poruszanych zagadnień nie znalazło odbicia w finalnej wersji 2. KPD. Nie uwzględniono także uwag odnoszących się do samej struktury dokumentu i elementów stanowiących kluczowy element Planów Działania. W konsekwencji w 2. KPD, zabrakło:

- diagnozy sytuacji w zakresie praw człowieka i biznesu w Polsce, a przynajmniej tzw. *gap analysis*;
- celu głównego Planu i celów szczegółowych;
- priorytetów działań i kierunków działań, oraz określenia instytucji odpowiedzialnych za wdrażanie poszczególnych priorytetów;
- wskaźników realizacji celów 1. KPD i wskaźników pozwalających ocenić postęp realizacji 2. KPD;
- harmonogramu wdrażania;
- źródeł finansowania;
- sposobu monitorowania i ewaluacji wdrażania KPD.

Dziwi to tym bardziej, że wiele innych krajów, w tym Gruzja, Uganda czy Tajlandia, rozumie, o czym świadczą przyjęte przez nich KPD lub wypowiedzi polityków w trakcie prac nad nimi, że jeśli działania przewiedziane w takim dokumencie o wymiarze strategicznym mają mieć szanse wdrożenia, konieczne jest wsparcie tych działań od strony instytucjonalnej, choć także i finansowej. Jednostki administracji publicznej nie zaczną z dnia na dzień rezygnować z wybierania wykonawców zamówień publicznych tylko na podstawie najniższej ceny (mimo zmian w prawie), jeśli nie będą mieć środków, by zapłacić za towary lub usługi takiej ceny, która pozwoli na opłacenie pracowników przynajmniej na poziomie wynagrodzenia minimalnego.

Wydaje się niestety, że proces prac nad 2. KPD jest czasem straconym, a sam tekst i styl zawartych w nim deklaracji, z których wiele nie skupia się na podjęciu konkretnych działań, lecz na „rozważeniu możliwości podjęcia działań", z których niektóre miały być zrealizowane w ramach 1. KPD, dobitnie świadczy o braku woli politycznej, by stworzyć ramy prawne i polityczne wspierające prowadzenie biznesu w sposób odpowiedzialny. Co więcej, jest to czas stracony po dwakroć. Ponieważ prace nad Krajowym Planem Działań na rzecz wdrożenia Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2021--2024 zbiegły się z trwającymi na poziomie europejskim pracami nad nowymi regulacjami prawnymi mającymi zwiększyć stopień poszanowania praw człowieka przez przedsiębiorstwa, poprzez m.in. obowiązek wdrożenia procedur należytej staranności, zaistniała unikalna sytuacja, która pozwalała na dobrą synchronizację działań na poziomie kraju i na poziomie europejskim, i przeprowadzenie przy okazji prac nad projektem KPD pogłębionej dyskusji społecznej na temat rozwiązań najbardziej korzystnych zarówno dla osób świadczących pracę, jak i biznesu. Brak konkretnych działań, a szczególnie działań wspierających biznes, jest przede wszystkim złą wiadomością dla biznesu, który już odczuwa skutki wprowadzenia na poziomie UE pakietu regulacji w ramach Zielonego Ładu. Działania polskiego rządu nie pomagają polskim przedsiębiorcom w utrzymaniu lub zwiększeniu konkurencyjności na rynku, na którym koszt kapitału zależy coraz silniej od prowadzenia działalności w sposób zrównoważony i z poszanowaniem praw człowieka, i w dodatku transparentny - umożliwiający sprawdzenie, jak konkretnie firma wdraża np. należytą staranność w obszarze praw człowieka, o zapewnieniu większego wsparcia w nabyciu niezbędnej wiedzy i umiejętności nawet nie wspominając.

BRAK KONKRETNYCH DZIAŁAŃ, A SZCZEGÓLNIE DZIAŁAŃ WSPIERAJĄCYCH BIZNES, JEST PRZEDE WSZYSTKIM ZŁĄ WIADOMOŚCIĄ DLA BIZNESU...

III. Głosy ekspertów: wyzwania na przyszłość

Prof. Olivier Hart

Profesor ekonomii na Uniwersytecie Harvarda. Jego badania koncentrują się na rolach, jakie struktura własności i ustalenia umowne odgrywają w zarządzaniu i działaniu korporacji. Opublikował książkę *Firms, Contracts and Financial Structure* (Oxford University Press, 1995) oraz liczne artykuły w czasopismach. W roku 2016 otrzymał nagrodę Nobla w dziedzinie ekonomii. Był prezesem American Law and Economics Association oraz wiceprezesem American Economic Association.

Moim zdaniem spółki powinny wiedzieć, czego akcjonariusze oczekują, i dążyć do tego celu, a to nie zawsze oznacza maksymalizację wartości. Nie zawsze nawet chodzi o maksymalizację wartości w długiej perspektywie.

Prof. Olivier Hart

Akcjonariusze nie zawsze oczekują maksymalizacji wartości akcji

Zgadzam się z Friedmanem, że większość spółek powołuje się po to, by działały w imieniu swoich akcjonariuszy – w końcu to oni dysponują prawem głosu, więc zgadzam się z nim w tej kwestii. Natomiast nie zgadzam się z jego twierdzeniem, że spółki powinny maksymalizować zyski czy wartość dla akcjonariuszy. Dlaczego tak uważam? Cóż, dlatego, że sami akcjonariusze mogą nie być zainteresowani samym tylko wynikiem finansowym.

Moim zdaniem spółki powinny wiedzieć, czego akcjonariusze oczekują, i dążyć do tego celu, a to nie zawsze oznacza maksymalizację wartości. Nie zawsze nawet chodzi o maksymalizację wartości w długiej perspektywie.

Weźmy za przykład zmiany klimatu. W idealnym świecie rządy narodowe podjęłyby wspólne działania i uzgodniłyby podatek od emisji dwutlenku węgla – w końcu większość ekonomistów uważa, że jest to dobry sposób na radzenie sobie ze zmianami klimatu: mielibyśmy wówczas światowy podatek od emisji dwutlenku węgla. Jesteśmy jednak bardzo, bardzo daleko od tego.

Mając na względzie różne niepowodzenia polityki na poziomie krajowym i międzynarodowym – co ludzie powinni robić? Co mogą zdziałać? Cóż, jednostkom zależy na środowisku. Tyle że nie poświęcają całego swojego czasu na próby poprawienia decyzji politycznych, działają na własną rękę, samodzielnie. Mogą instalować panele słoneczne lub kupować samochody elektryczne. Jeżeli są skłonne działać w pojedynkę, ponieważ rządy nie zrobiły tego, co do nich należy, to dlaczego nie miałyby chcieć, by firmy, których są właścicielami, również podejmowały odpowiednie działania?

Wystarczy pomyśleć choćby o zmniejszeniu śladu węglowego. Podałem przykłady działania jednostek, ale dotyczą one w sumie drobnych spraw. Natomiast firmy mogą działać znacznie skuteczniej niż osoby fizyczne na rzecz zmniejszenia śladu węglowego.

Uważam, że w tej kwestii Friedman się mylił, ponieważ są pewne aktywności społeczne, w których przedsiębiorstwa mają przewagę komparatywną w stosunku do osób fizycznych, zważywszy, że rządy nie wszystko robią, jak należy.

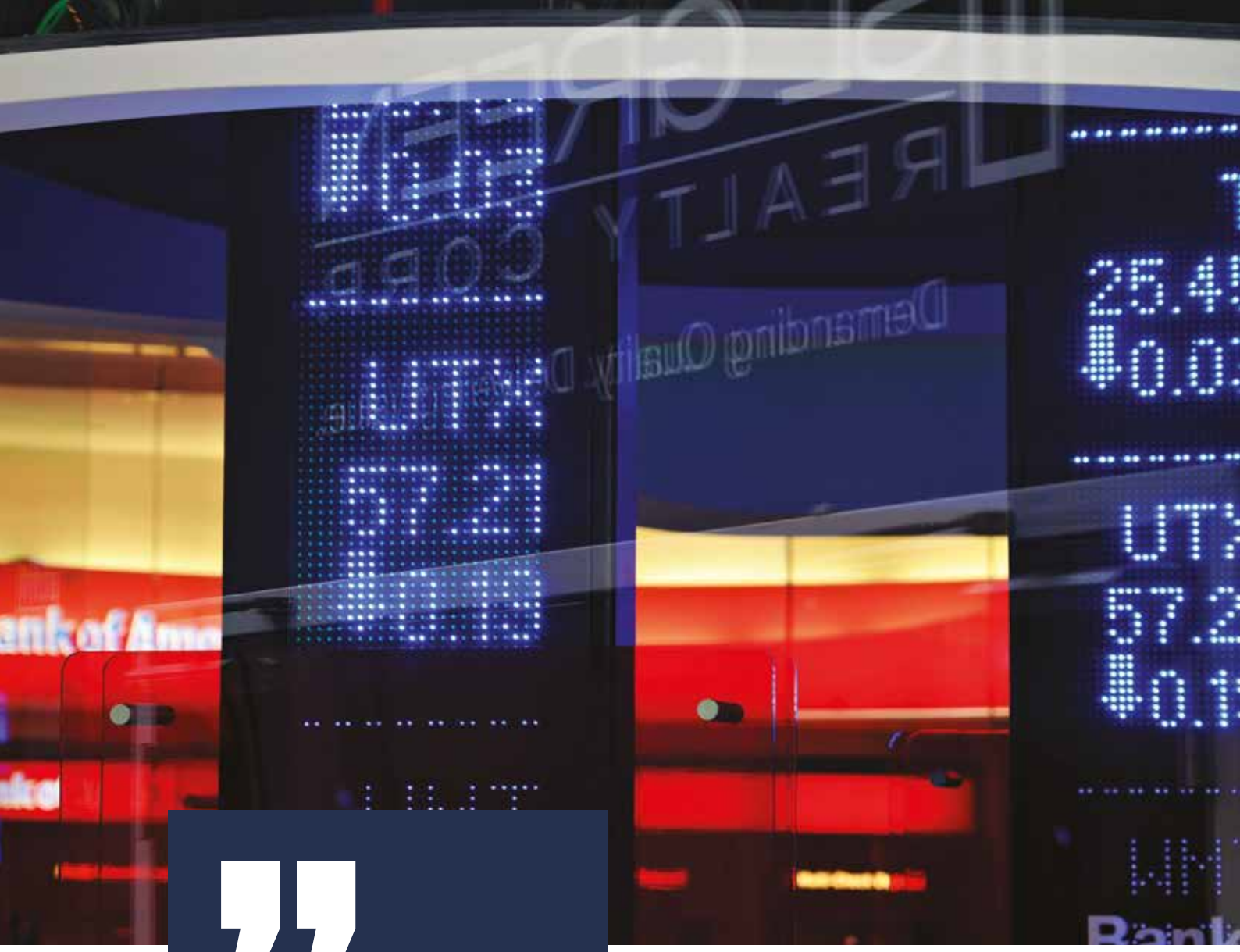
Uważam, że Friedman miał rację w kwestii darowizn na cele charytatywne. To znany przykład. Nie sądzę, aby firmy miały przewagę komparatywną w obszarze wspierania akcji dobroczynnych. Byłoby o wiele lepiej, gdyby pieniądze, które zamierzają przeznaczyć na cele dobroczynne, przekazywały akcjonariuszom, aby każdy z nich indywidualnie zdecydował, jaką kwotę przeznaczy dla wybranej przez siebie organizacji charytatywnej.

Jeżeli jednak chodzi o takie sprawy, jak ślad węglowy, firmy mogą uczynić znacznie więcej na rzecz walki ze zmianami klimatu niż jednostki. Gdyby zapytać poszczególnych akcjonariuszy: „Czy byłbyś gotów zrezygnować z pewnej części zysku, pewnej kwoty, pewnej długoterminowej wartości dla akcjonariuszy, w zamian za co spółka, w której masz udziały, stałaby się bardziej ekologiczna?". Wielu akcjonariuszy – tych samych, którzy instalują panele słoneczne lub kupują samochody elektryczne, mogłoby z powodzeniem odpowiedzieć „tak". A w takim przypadku, jeżeli większość ma takie odczucia, uważam, że firma powinna postawić na ekologię.

Nawiasem mówiąc, nie tylko akcjonariusze mogą być skłonni zrezygnować z pieniędzy, aby firma działała w sposób społecznie odpowiedzialny. Może to również dotyczyć konsumentów i pracowników.

Pozwolę sobie teraz odnieść się do dostępnych mechanizmów oddziaływania na firmy. Jeśli przyjmiecie, podobnie jak ja, że firmy nie powinny ignorować odpowiedzialności społecznej, to w jaki sposób ludzie mogą na nie wpływać? Istnieją dwa główne mechanizmy: wyjście lub głos (posługując się terminologią Hirschmana).

Co oznacza wyjście? Wyjście dotyczy takich sytuacji, jak zbycie akcji w spółce przez akcjonariuszy, bojkotowanie przez konsumentów produktu danej firmy czy odmowa pracy na rzecz „brudnych" firm. Przykładem mechanizmu



> **...SPRAWY NAPRAWDĘ ZMIERZAJĄ W NIEWŁAŚCIWYM KIERUNKU. TRZEBA UŁATWIAĆ AKCJONARIUSZOM WYRAŻANIE WŁASNEGO ZDANIA.**

głosu jest wykorzystywanie przez akcjonariuszy posiadanych praw głosu lub angażowanie się w inny sposób w proces zarządzania i wymuszanie zmian w spółce.

W wydanej niedawno wraz z Eleonorą Broccardo i Luigim Zingalesem pracy porównujemy strategie wyjścia i głosu w ujęciu teoretycznym i stwierdzamy, że strategia głosu działa zaskakująco dobrze w porównaniu do mechanizmu wyjścia.

Wyjaśnię, dlaczego tak jest. Weźmy firmę, która mogłaby wydać 100 dolarów, aby stać się bardziej przyjazną dla środowiska, co przyniosłoby poprawę stanu środowiska o wartości 120 dolarów. Zatem wartość bycia bardziej ekologicznym dla świata wynosi 120 dolarów i kosztuje to firmę 100 dolarów. Ekonomiści powiedzieliby: i tak właśnie firma powinna postąpić.

Wyobraźmy sobie teraz, że akcjonariusze zostali poproszeni o głosowanie nad tym, czy spółka powinna to uczynić. Załóżmy, że lokaty ich kapitału są odpowiednio zdywersyfikowane, a więc inwestują w wiele spółek i każdy z akcjonariuszy jest właścicielem zaledwie niewielkiej części danej spółki. Zastanawiając się nad tym, jak zagłosować, myślą tak: „No dobrze, jeśli moja firma stanie się bardziej ekologiczna, musi zapłacić 100 dolarów, więc zyski spadną o 100 dolarów i wartość akcji spadnie łącznie o 100 dolarów. Jednak ponieważ jestem bardzo małym akcjonariuszem, strata kapitałowa będzie w moim przypadku naprawdę bardzo niewielka. Będzie to mój udział w owej kwocie 100 dolarów, czyli prawie nic, jakiś cent czy niewiele więcej".

Z drugiej strony, kiedy myślę o skutkach tej zmiany, jeśli zagłosuję na nią i jeśli ona przejdzie, będzie to oznaczało uszczerbek dla akcjonariuszy ogółem o wartości 100 dolarów, ale dzięki temu świat stanie się lepszy o 120 dolarów. Zatem ze społecznego punktu widzenia oznacza to 20 dolarów na plusie. Więc jak się zachowam, jeśli jestem odpowiedzialny społecznie? Modelowaliśmy to w naszym artykule. Jak zachowa się akcjonariusz? Przypisze on wagę 100% stracie kapitałowej oraz pewną wagę uzyskanej dodatkowo wartości 20 dolarów. Ponieważ strata kapitałowa jest marginalna w przypadku posiadacza marginalnego udziału w kapitale spółki, to nawet jeśli przypisać jej 100% wagę, i tak faktycznie będzie dominować ten drugi element. Waga, jaką akcjonariusze przypisali dodatkowej kwocie 20 dolarów, nawet jeśli jest niewielka, przeważy nad poniesioną przez nich jednocentową stratą kapitałową. Tak więc w rzeczywistości opowiedzą się za instalacją czystej technologii, za ratowaniem środowiska. Będą robić to, co jest słuszne społecznie.

Okazuje się, że uzyskujemy taki ogólny rezultat w przypadku, gdy wszyscy akcjonariusze mają bardzo zdywersyfikowane lokaty. Byłoby inaczej, gdybyśmy mieli do czynienia z dużym akcjonariuszem, dla którego strata kapitałowa miałaby znacznie większą wagę. Dlatego właśnie strategia głosu faktycznie sprawdza się zaskakująco dobrze.

Teraz porównajmy tę strategię próby zmiany działania firmy ze strategią pośredniego wyjścia. Pozostańmy przy akcjonariuszach i zastanówmy się nad ich strategią wyjścia, która polegałaby na zbyciu akcji: akcjonariusz, który chciałby, aby spółka była bardziej ekologiczna, stwierdzi: „Nie podoba mi się ta firma, sprzedaję swoje akcje, wychodzę z tego interesu. W ten sposób okażę niezadowolenie ze sposobu jej postępowania".

Jest to bardzo pośredni mechanizm prowadzący do osiągnięcia zmiany, ponieważ polega on na zbyciu akcji, przy czym być może inni podobnie zdecydują się na zbycie akcji i ich cena spadnie, a w efekcie spółka, która w końcu nie chce spadku kursu swoich akcji, może odpowiednio zareagować w takiej sytuacji. Jeżeli dojdzie do wystarczającego spadku, firma stwierdzi: „Nie, to nie jest dla nas korzystne". Wiadomo też, że prezesi są często wynagradzani stosownie do kursu akcji, a więc mogą oni powiedzieć: „Może powinniśmy przeprowadzić tę inwestycję, zadziałać ekologicznie i dzięki temu ponownie uzyskać wzrost kursu akcji?".

Problem polega tu na tym, że chociaż niektórzy ludzie mogą być skłonni do zbycia akcji, ponieważ mają silne poczucie odpowiedzialności, to jednak inne osoby, które działają z czysto egoistycznych pobudek lub ich odpowiedzialność społeczna jest słaba, mogą sobie pomyśleć: „Świetnie, ceny spadają. To jest okazja. Teraz mogę zarobić i to dużo, kupując te zdyskontowane akcje". Tak działając, ponownie podnoszą kurs. A zatem wpływ zbycia akcji na ich kurs może być naprawdę niewielki.

Chciałbym zwrócić uwagę na bardzo dużą różnicę między kalkulacją w przypadku strategii głosu, kiedy występuje taka nieistotna strata kapitałowa i zestawiamy ją ze skutkami społecznymi, a kalkulacją inwestora, który ma możliwość zakupu zdyskontowanych akcji i zarobienia na tym. Osoba taka musi być bardzo odpowiedzialna społecznie, aby tego nie uczynić, podczas gdy w przypadku strategii głosu wystarczy mieć choćby niewielkie poczucie odpowiedzialności społecznej, aby postawić na ekologię.

Zalecam przeczytanie tego opracowania, ponieważ nasza analiza obejmuje nieco więcej aspektów niż te, o których tu mowa – to tylko ogólny zarys.

Co wynika z jej rezultatów? Jakie można wyciągnąć wnioski? Jednym z nich jest to, że polityka państwa i regulacje wydają się w znacznej części podążać w niewłaściwym kierunku. Jeśli spojrzymy na politykę SEC[1] na przestrzeni lat, widać, że niełatwo już o wyrażenie swojego głosu. Znacznie utrudniła ona akcjonariuszom wypowiadanie swoich opinii.

Podchodząc poważnie do naszej analizy, należałoby stwierdzić, że sprawy naprawdę zmierzają w niewłaściwym kierunku. Trzeba ułatwiać akcjonariuszom wyrażanie własnego zdania. Dość wspomnieć bardzo świeży przykład, o którym jednak wiele osób już pewnie słyszało: Departament Pracy USA zamierza uniemożliwić prowadzącym prywatne fundusze emerytalne uwzględnianie czynników ESG[2], niezależnie od oczekiwań osób inwestujących w nie swoje środki. Wygląda na to, że zarządzający funduszami emerytalnymi nie mogą nawet konsultować się z inwestorami w sprawie ich oczekiwań. Natomiast zgodnie z propozycją Departamentu Pracy muszą oni koncentrować się w 100% na wartości dla akcjonariuszy. Wydaje mi się, że to zupełnie nie ma sensu.

Świat zmienił się w ciągu ostatnich 50 lat w bardzo wielu aspektach. Oczywiście problemy dotyczące środowiska naturalnego stały się poważniejsze i istotniejsze w odniesieniu do czasów, kiedy ukazał się artykuł Friedmana. Jednocześnie dziś lepiej rozumiemy ograniczenia niektórych jego argumentów.

1 U.S. Securities and Exchange Commission – Komisja Papierów Wartościowych i Giełd USA.
2 Environmental, Social and Corporate Governance – środowisko, społeczna odpowiedzialność i ład korporacyjny.

Prof. Branko Milanović

Profesor ekonomii w Stone Center on Socio-Economic Inequality City University of New York. Przez prawie 20 lat pracował jako główny ekonomista w Banku Światowym. Potem poświęcił się pisaniu książek o globalnych nierównościach dochodowych. Jego książka *Global Inequalities* (Harvard University Press, 2016) została przetłumaczona na 16 języków. Jego nowa książka *Capitalism, Alone* została opublikowana we wrześniu 2019 r. (Harvard University Press).

Bardzo wysoki poziom nierówności globalnych (jaki obserwowany jest obecnie) oznacza dużą asymetrię szans życiowych na korzyść osób urodzonych w krajach bogatych (po korekcie pod względem poziomu wykształcenia i wysiłku włożonego w rozwój). Co do zasady, jest to sytuacja identyczna do tej obserwowanej w przypadku wysokich nierówności wewnątrzkrajowych... Jednak na poziomie globalnym, na którym brakuje ogólnoświatowej administracji rządowej, nie istnieje żadna instytucja polityczna, która byłaby w stanie poradzić sobie z nierównością szans.

Prof. Branko Milanović

Rozważania dotyczące globalnych nierówności dochodowych. Nowe podejście dostosowane do wymagań ery globalizacji

1. Czym są nierówności o charakterze globalnym?

Nierówności o charakterze globalnym to nierówności pomiędzy wszystkimi obywatelami świata. Pojęcie to dotyczy świata traktowanego jako całość (zwykle rozpatrujemy je na poziomie poszczególnych krajów). Dane, na których opierają się wyliczenia określające nierówności globalne pochodzą z reprezentatywnych dla poszczególnych państw badań poziomu dochodów gospodarstw domowych. Ich wyniki są coraz częściej korygowane za pomocą informacji z systemów podatkowych (jeżeli są one dostępne) w celu wyeliminowania zjawiska zaniżania dochodów z najwyższych przedziałów kwotowych. Różnice w poziomach cen obserwowanych w poszczególnych krajach również są korygowane dzięki wyrażeniu dochodów za pomocą parytetu siły nabywczej (PSN), czyli inaczej mówiąc – w dolarach międzynarodowych, tj. w walucie, która w zasadzie ma jednakową siłę nabywczą na całym świecie. Dochód definiuje się jako dochód w skali roku, po opodatkowaniu oraz po uwzględnieniu transferów socjalnych, w przeliczeniu na mieszkańca (przy czym całkowity dochód gospodarstwa domowego jest dzielony przez liczbę osób w tym gospodarstwie).

2. Jak dokładne są takie szacunki?

Szacunki dotyczące globalnych nierówności dochodowych są prawdopodobnie zaniżone z dwóch powodów. W niektórych z najbiedniejszych krajów (wiele spośród nich to kraje afrykańskie) nie prowadzi się regularnych badań gospodarstw domowych. Inne państwa są pogrążone w wojnach domowych lub międzynarodowych, w związku z czym nie są uwzględniane w obliczeniach. Dostępne dane dotyczą jednak ponad 90% światowej populacji i obejmują ponad 95% dochodów generowanych w skali świata.

Najbogatsi często nie biorą udziału w badaniach ankietowych lub nie doszacowują swoich podlegających opodatkowaniu dochodów, starając się uniknąć obciążeń fiskalnych. Tym samym, niedoszacowane są zarówno najwyższe, jak i najniższe wartości w globalnym rozkładzie dochodów. Uważa się, że niedoszacowanie najwyższych przedziałów dochodowych nieznacznie pogłębia się, jednak nie w takim stopniu, by zjawisko to powodowało zmianę poziomu nierówności globalnych w perspektywie długoterminowej (kwestię tę omawiam poniżej).

3. Długoterminowa ewolucja nierówności globalnych

Długofalową ewolucję nierówności globalnych można podzielić na trzy etapy (zakładając, że nasze szacunki dotyczące sytuacji panującej w XIX wieku są wiarygodne).

Okres pierwszy, charakteryzujący się stałym wzrostem poziomu nierówności, rozpoczął się w latach 20. XIX wieku (kiedy to dokonano pierwszych szacunków). Wzrost ten był dość gwałtowny do roku 1914 r., a następnie jego tempo nieco spadło i był on bardziej nieregularny, aż do roku 1950 r. Źródłem rosnących nierówności był gwałtowny wzrost gospodarczy, skutkujący wzrostem dochodów krajów Europy Zachodniej, a następnie także Ameryki Północnej i Japonii. Tymczasem dochody Indii i Afryki podlegały stagnacji, zaś dochody Chin spadały. Zjawisko to spowodowało głębokie podziały i skutkowało gwałtownym wzrostem nierówności globalnych. Ponadto w wielu państwach (np. Wielkiej Brytanii, Stanach Zjednoczonych, Niemczech, Japonii) w czasie rewolucji przemysłowej rósł także poziom nierówności wewnątrzkrajowych.

Można zatem stwierdzić, z pewną dozą pewności, że w okresie pomiędzy wojnami napoleońskimi a I Wojną Światową nierówności globalne zwiększały się zarówno ze względu na rozbieżności w średnich dochodach poszczególnych państwach, jak i ze względu na rosnące nierówności wewnątrzkrajowe. Te drugie odzwierciedlały głównie zmiany w funkcjonalnym rozkładzie dochodów, tzn. w rozkładzie klasowym pomiędzy właścicielami ziemskimi, kapitalistami i robotnikami. Dominującą rolę w tym okresie odgrywały niemniej zmiany obserwowane pomiędzy poszczególnymi państwami, które zresztą nadal w większym stopniu kształtują ewolucję nierówności globalnych niż zmiany wewnątrzkrajowe.

Okres drugi przypada na lata 1945-1980, kiedy to świat uległ podziałowi na trzy bardzo różne (pod względem poziomu dochodów) obszary, a poziom nierówności globalnych osiągnął swoją historycznie najwyższą wartość. Możemy uznać, że kraje bogate były „miastami" świata, a rozległe obszary Trzeciego Świata były „terenami wiejskimi". Indiom i Chinom udawało się jedynie utrzymać swoje względne pozycje w ogólnoświatowym rankingu dochodów (utrzymały one stałą proporcję pomiędzy swoimi średnimi dochodami a średnią światową).

Okres trzeci rozpoczął się wraz z szybkim rozwojem gospodarczym Chin, a następnie Wietnamu, Tajlandii oraz Indii. To właśnie wtedy, po raz pierwszy od początku XIX wieku, kierunek zachodzących zmian uległ odwróceniu, a nierówności globalne zaczęły się zmniejszać. Głównym motorem napędowym tego trendu były Chiny, jednak około roku 2000 ważną rolę zaczęły odgrywać również Indie. Nierówności globalne mierzone indeksem Giniego wynoszą obecnie około 63 punkty, tzn. są o około 7 punktów Giniego (tj. 10%) niższe niż w latach 80. XX wieku. Poziom jest jednak nadal bardzo wysoki: nierówności w skali świata są mniej więcej tak samo wyraźne jak te obserwowane w Republice Południowej Afryki, gdzie wskaźnik ten jest najwyższy we wszystkich krajach świata. Dla porównania, indeks Giniego dla Stanów Zjednoczonych (dotyczący dochodów po opodatkowaniu) wynosi nieco ponad 40 punktów, zaś dla Brazylii ponad 50 punktów).

4. Konsekwencje nierówności globalnych

Chiny

Ponieważ dochód Chin (PKB na mieszkańca) plasuje się obecnie nieco powyżej średniej światowej, to nie przyczynia się już do zmniejszania nierówności globalnych. Co więcej, szybszy wzrost gospodarczy Chin (w porównaniu z resztą świata) zacznie powiększać nierówności globalne, początkowo w umiarkowanym stopniu, następnie zaś coraz mocniej. Dlatego też w naszych rozważaniach nie powinniśmy już traktować Chin jako czynnika zmniejszającego poziom nierówności globalnych.

Oczywiście poziom nierówności w samych Chinach również jest bardzo wysoki, ale rośnie już od około roku 2010. Poziom nierówności w Chinach przewyższa wskaźniki dla Stanów Zjednoczonych i cechuje się jedną z największych na świecie dysproporcją pomiędzy miastami a obszarami wiejskimi: średni dochód mieszkańców chińskich miast jest równy dochodowi Węgier, natomiast średni poziom dochodów na obszarach wiejskich odpowiada wskaźnikom Wietnamu.

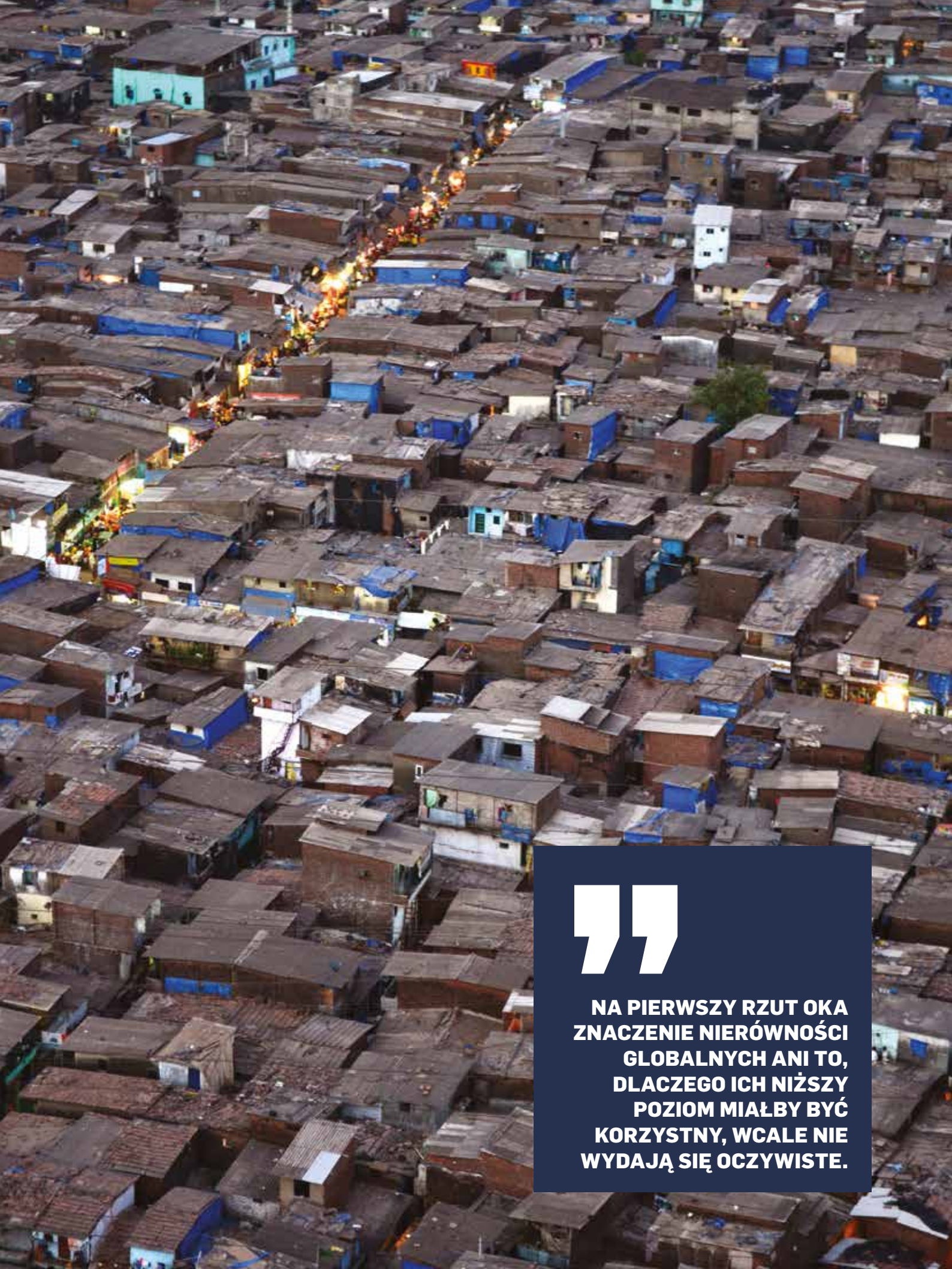
Indie i Afryka

Powyższe sprawia, że rośnie rola Indii i Afryki. Ze względu na zaobserwowane niedawno katastrofalne wyniki Indii (gdzie odnotowany zostanie najprawdopodobniej wysoki ujemny wzrost gospodarczy w dwóch kolejnych latach), a także ze względu na długotrwały problem braku konwergencji krajów afrykańskich, pojawia się realna szansa na to, że trend spadkowy w zakresie nierówności globalnych zostanie odwrócony, co może prowadzić do ich ponownego wzrostu.

Jest to tym bardziej prawdopodobne, że Afryka jest jedynym regionem świata, w którym prognozowany jest wysoki wzrost liczby ludności. Ogólne szacunki, według których tempo wzrostu gospodarczego Afryki (w przeliczeniu na mieszkańca) musiałoby wynosić około 5% rocznie, oznaczają, że cała gospodarka musiałaby się rozwijać o 7%, a nawet 8%. Dla porównania, w bardzo „dobrych" latach przed kryzysem finansowym, wzrost gospodarczy w Afryce (ważony liczbą ludności) wynosił około 3-3,5%, a w ostatnich latach przed kryzysem covidowym 1,5% w przeliczeniu na mieszkańca. Brak wystarczającej konwergencji krajów afrykańskich prawdopodobnie doprowadzi do zwiększenia fal migracji, zwłaszcza w kierunku Europy. Dlatego też europejski kryzys migracyjny należy postrzegać jako zjawisko długofalowe, a nie tymczasowe.

Nierówności globalne z perspektywy historycznej

Wskutek opisanych powyżej zmian w poziomie dochodów rozkład względnych dochodów w Eurazji odpowiada stanowi, z jakim mieliśmy do czynienia około roku 1500. Poziom dochodów bogatszych prowincji Chin był w tamtych czasach równy dochodom bogatszych części Europy (włoskie miasta-państwa, Holandia). Dolina rzeki Jangcy i obszary nadmorskie Chin najprawdopodobniej



NA PIERWSZY RZUT OKA ZNACZENIE NIERÓWNOŚCI GLOBALNYCH ANI TO, DLACZEGO ICH NIŻSZY POZIOM MIAŁBY BYĆ KORZYSTNY, WCALE NIE WYDAJĄ SIĘ OCZYWISTE.

generowały wcześniej dochody nieco wyższe niż te osiągane w Europie. Poziom dochodów w tamtych czasach był co najwyżej 2-3 razy wyższy od minimum niezbędnego do egzystencji, a zatem różnice w dochodach w ujęciu bezwzględnym były niewielkie. Niemniej fakt ten jest dość istotny, gdyż pozwala dostrzec, że okres od około roku 1800 do 2000, cechujący się dużymi różnicami dochodów pomiędzy krajami europejskimi (i północnoamerykańskimi) z jednej strony a Chinami i Indiami z drugiej strony, był historyczną anomalią.

Rosja

Prawdopodobne w przyszłości wyrównywanie się dochodów w pomiędzy Europą a Azją Wschodnią (Chiny) uwypukla potencjalny problem niższych średnich dochodów na rozległych i słabo zaludnionych obszarach Rosji i Azji Środkowej.

Globalne przetasowanie pozycjonalne

W miarę poprawy pozycji względnych zajmowanych przez kraje azjatyckie coraz większa liczba obywateli tych państw (nie tylko Chińczyków i Hindusów, ale także mieszkańców Tajlandii, Indonezji, Wietnamu itp.) będzie mieściła się w górnym kwintylu globalnego rozkładu dochodów. Jest to zjawisko o znaczeniu historycznym, ponieważ w okresie ostatnich dwóch stuleci najwyższe pozycje w światowym rozkładzie dochodów zajmowane były głównie przez obywateli Europy Zachodniej, Ameryki Północnej i Japonii. Obecny rozwój sytuacji oznacza najbardziej gwałtowne przetasowanie (społeczno-umownych) względnych pozycji dochodowych populacji obserwowane od czasów rewolucji przemysłowej.

Waga tych zmian jest nie do przecenienia

Nawet jeśli przepaść pomiędzy bogatymi, klasą średnią i biednymi, jaka jest obserwowana w gospodarkach rozwiniętych, nie ulegnie pogłębieniu, to te trzy grupy społeczne będą klasyfikowane w różnych częściach globalnego rozkładu dochodów. W globalnym rozkładzie dochodów rozkłady zachodnie mogą coraz bardziej przypominać te widoczne w Ameryce Łacińskiej. Różnice dochodowe mogą wprawdzie nie być tak znaczące, ale dogłębnie mogą zmienić się relatywne pozycje globalne zajmowane przez poszczególne krajowe klasy społeczne.

Klasa średnia w krajach bogatych

Wielkimi przegranymi w tym przetasowaniu będą ponownie średnie (i niższe) klasy w krajach bogatych. Widać to nie tylko na tzw. „wykresie słonia", który unaocznił brak wzrostu wśród klas średnich w krajach bogatych w latach 1988-2008 (lub 2014), ale również we wspomnianym już względnym rankingu klas średnich na świecie. Przykładowo mieszkaniec Włoch, którego względna pozycja globalna obniży się z 85. do 70. percentyla globalnego, może początkowo nie odczuć dużej zmiany, jeśli jego pozycja wewnątrzkrajowa nie ulegnie zmianie w stosunku do najwyższych kategorii dochodowych. Jednak będzie on sobie stopniowo uświadamiał, że ma coraz bardziej utrudniony dostęp do dóbr globalnych, często o charakterze określającym status społeczny (podróże, rodzaj mieszkania, samochody elektryczne i zaawansowane technologicznie gadżety). W miarę nasilającej się globalizacji taka utrata statusu społecznego będzie coraz bardziej odczuwalna. Coraz częściej może dochodzić nawet do wykupowania najbardziej atrakcyjnych lokalizacji przez bogatszych obcokrajowców. To, co dziś wydaje się marginalnym zjawiskiem „wenecjanizacji", jest tylko odzwierciedleniem zmieniającej się względnej siły ekonomicznej państw i postępującej globalizacji świata.

Europa

Zmiany te, zarówno ze względu na zwiększoną migrację z Afryki do Europy, jak i na utratę względnej pozycji dochodowej Europy w porównaniu z Azją, będą miały wpływ na mieszkańców państw Europy na kilku poziomach. Efekt ten może nie mieć równie gwałtownego charakteru w Ameryce Północnej, ze względu na jej odmienne położenie geograficzne.

5. Znaczenie nierówności globalnych

Na pierwszy rzut oka znaczenie nierówności globalnych ani to, dlaczego ich niższy poziom miałby być korzystny, wcale nie wydają się oczywiste. Przychodzą mi jednak na myśl dwa powody: po pierwsze, mniejsze nierówności między poszczególnymi mogą potencjalnie zmniejszyć migrację zarobkową. Po drugie, zmniejszają one globalną nierówność w zakresie szans rozwoju, jakie mają poszczególni obywatele świata. Bardzo wysoki poziom nierówności globalnych (jaki obserwowany jest obecnie) oznacza dużą asymetrię szans życiowych na korzyść osób urodzonych w krajach bogatych (po korekcie pod względem poziomu wykształcenia i wysiłku włożonego w rozwój). Co do zasady, jest to sytuacja identyczna jak ta obserwowana w przypadku wysokich nierówności wewnątrzkrajowych – z zastrzeżeniem, że te ostatnie są uznawane za kwestię problematyczną politycznie oraz pamiętając o tym, że istnieją instrumenty – takie jak polityka rządu - które z założenia mają je niwelować. Jednak na poziomie globalnym, na którym brakuje ogólnoświatowej administracji rządowej, nie istnieje żadna instytucja polityczna, która byłaby w stanie poradzić sobie z nierównością szans.

Nostalgia

Wielu mieszkańców Ameryki oraz - w mniejszym stopniu – Europy Zachodniej zdaje się często z tęsknotą spoglądać na lata 50. i 60. XX wieku. Zjawisko to będzie łatwiejsze do zrozumienia, jeśli weźmiemy pod uwagę, że posiadali oni wówczas znacznie wyższe dochody niż obywatele Azji i Afryki. Niedawno pewien (lewicowy) autor z żalem wspominał czasy, kiedy „Anglik - nawet z klasy robotniczej - mógł czuć się dumny" wobec reszty świata. Zapomniał jedynie dodać, że okres względnie wysokich dochodów Zachodu był z definicji okresem względnie niskich dochodów Trzeciego Świata, a zatem okresem najwyższego poziomu nierówności globalnych, jaki odnotowano w historii. Jest mało prawdopodobne, a z perspektywy globalnej wręcz niepożądane, by te względne relacje zostały przywrócone w najbliższej przyszłości.

Prof. Ladislau Dowbor

Profesor na wydziale studiów podyplomowych na Katolickim Uniwersytecie São Paulo w dziedzinie ekonomii i administracji biznesowej. Kontynuuje pracę konsultingową dla różnych agencji ONZ, rządów i gmin. Był doradcą Sekretarza Generalnego ONZ w dziedzinie stosunków politycznych (1980-81). Kierował kilkoma projektami zarządzania gospodarczego jako główny doradca techniczny projektów ONZ, w szczególności w Gwinei Równikowej, Nikaragui, RPA i innych. Jest konsultantem kilku rządów, w szczególności ds. organizacji zdecentralizowanych systemów zarządzania gospodarczego i społecznego (Kostaryka, Ekwador, RPA, Mongolia, Chiny).

Na świecie głoduje około 900 milionów ludzi, z czego 1/4 to dzieci, podczas gdy na osobę dziennie produkujemy ponad kilogram zboża, nie mówiąc już o innych produktach spożywczych. Nie brakuje nam zasobów, brakuje nam organizacji społecznej i politycznej.

Prof. Ladislau Dowbor

Epoka rozwodnionej odpowiedzialności

Kwestią kluczową jest to, że mamy globalne korporacje i finanse, ale brakuje globalnego zarządzania. Jeśli dodamy do tego liczne raje podatkowe, wirtualne pieniądze, wielowarstwowe rynki finansowe i oparty na algorytmach, drapieżny obrót giełdowy (HFT), rezultatem jest rozwodnienie związków pomiędzy decyzjami o alokacji środków finansowych a wpływem na gospodarkę, społeczeństwo i środowisko, które przecież w ogromnym stopniu wpływają na prawa człowieka.

Lasy amazońskie są niszczone. Wycinane są cenne drzewa, co przynosi fortuny lokalnym firmom, ale przede wszystkim międzynarodowym handlarzom surowcami. Przerzedzony las jest następnie wypalany, tylko po to, aby zapewnić kilkukrotne zbiory soi na użyźnionej w ten sposób glebie. Wyjałowioną glebę pozostawia się na pastwę hodowców bydła i ogromnej branży eksportu mięsa. Ten proces zniszczenia umożliwia także ekspansję nielegalnej działalności górniczej i systematyczną, fizyczną eliminację rdzennej ludności. Cykl ten powtarza się, tworząc ogromny łuk ognia idący od południa w górę.

Zbieżność interesów branży pozyskania cennego drewna, koncernów sojowych, przemysłu mięsnego i górnictwa pozwala im na skupienie we własnych rękach władzy dającej im większość w parlamencie, który uchwalił ustawę zwalniającą te branże z podatków eksportowych i drastycznie ograniczającą instrumenty ochrony środowiska i praw człowieka. Glencore, Cargill, BlackRock i inne korporacje zawłaszczają wszystko, co nawinie się im pod rękę, a pozostających z dala akcjonariuszy instytucjonalnych i indywidualnych interesuje jedynie zwrot z inwestycji. Czy to po stronie konsumentów końcowych produktów w supermarketach ma leżeć odpowiedzialność za sprawdzanie, co kupują, czy też powinniśmy winić kraje importujące, korporacje albo tych, którzy inwestują w nie swoje oszczędności, a może tych, którzy wycinają i wypalają lasy? Jest to cały system, niezwykle dochodowy, głęboko niszczący i - w pełni legalny.

Nieodpowiedzialność jest nie tylko ignorowana, jest nagradzana. Weźmy np. Vale S.A., największego na świecie producenta rud żelaza i niklu. Jego spółka zależna Samarco generuje ogromne zyski, eksportując rudę żelaza, której nie musi produkować, surowiec naturalny, ale wskutek braku inwestycji w modernizację tam na sztucznych zbiornikach wodnych z ładunkiem zanieczyszczeń wydobywczych dochodzi do ogromnej katastrofy ekologicznej i humanitarnej. Brazylia ma ogromne zasoby wiedzy w dziedzinie budowy tam i zapór wodnych, jednak wynagrodzenia i premie Zarządu Samarco zależą od zysków przekazywanych akcjonariuszom, wskutek czego powstaje łańcuch współodpowiedzialności, w którym jednak kolejnym ogniwem są banki i inwestorzy, a nie kwestie społeczne. BHP Billiton, angielsko-australijska firma będąca współwłaścicielem Samarco, uczestniczy w zyskach, a nie w katastrofie. Akcje łatwo przenosić. Jak pisze John Ruggie, „od członków zarządu rzadko jednoznacznie wymaga się, aby brali pod uwagę interesy tych, którzy nie są akcjonariuszami”[1]. Wprawdzie rozmawiamy o kwestiach ESG, jednak musimy mieć świadomość, że świat pieniądza jest zupełnie innym światem. „The Economist" publikuje dane, które są naprawdę istotne: „Udział transferowanych do rajów podatkowych zysków amerykańskich korporacji międzynarodowych z inwestycji zagranicznych wzrósł z 30% dwie dekady temu do około 60% obecnie”[2]. Jeśli nie mamy informacji na temat przepływów pieniężnych, to jak możemy wskazać, na kim ciąży odpowiedzialność? Światowy PKB to równowartość 3800 USD miesięcznie na czteroosobową rodzinę, co wystarczy, aby wszystkim zapewnić godne życie, nawet jeśli nierówności zmniejszymy w bardzo umiarkowanym stopniu. Na świecie głoduje około 900 milionów ludzi, z czego ¼ to dzieci, podczas gdy na osobę dziennie produkujemy ponad kilogram zboża, nie mówiąc już o innych produktach spożywczych. Nie brakuje nam zasobów, brakuje nam organizacji społecznej i politycznej. Globalny podatek dochodowy od firm w wysokości 15%, którego wprowadzenie jest rozważane w 2023 r., może dawać pewną nadzieję. Jednak pomimo wszystkich wysiłków podejmowanych przez Johna Ruggie'ego i wielu innych, pomimo wagi Wytycznych, wciąż znajdujemy się w krainie rozpaczy.

1 John Gerard Ruggie – Just Business: Multinational Corporations and Human Rights – Norton, New York, 2013, s. 133 - https://dowbor.org/2013/10/john-gerard-ruggie-just-business-multinational-corporations-and-human-rights-w-w-norton-new-york-ouctober-2013-3p.html.
2 The Economist, 2 czerwca 2021 r. - Twilight of Tax Havens - https://www.economist.com/finance-and-economics/2021/06/01/twilight-of-the-tax-haven.

Prof. SWPS dr hab. Adam Bodnar

Prawnik, specjalista w zakresie prawa konstytucyjnego i praw człowieka. Dziekan Wydziału Prawa na Uniwersytecie SWPS. Rzecznik Praw Obywatelskich VII kadencji. W latach 2010–2015 wiceprezes Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka. Współpracował z licznymi organizacjami pozarządowymi, m.in. z Fundacją Panoptykon, ClientEarth Polska i Stowarzyszeniem im. prof. Zbigniewa Hołdy. Był także członkiem Obywatelskiego Forum Legislacji działającego przy Fundacji Batorego. W latach 2014–2015 członek Rady Dyrektorów Funduszu ONZ na rzecz Ofiar Tortur. W 2020 r. został odznaczony francuskim Orderem Legii Honorowej w randze kawalera.

Mamy prawo oczekiwać, że osoby wykonujące zadania publiczne w naszym imieniu przekazują nam po prostu prawdziwe informacje, a nie wprowadzają w błąd. Niestety w świecie dezinformacji może się zdarzać, że to właśnie nasi przedstawiciele szerzą dezinformację, manipulują informacją, produkują *fake newsy*. Jest to jeden z mechanizmów sprawowania władzy, który przy tym dokonuje trwałych szkód dla wartości demokracji.

Prof. SWPS dr hab. Adam Bodnar

Prawo do prawdy a Zrównoważone Cele Rozwoju

W 2020 r. znany niemiecki pisarz i adwokat Ferdinand von Schirach ogłosił swój manifest pt. „Każdy człowiek" (*Jeder Mensch*). Książka pod tym tytułem cieszy się dużą popularnością w Niemczech. Ferdinand von Schirach twierdzi, że obecny katalog praw podstawowych jest niewystarczający, ze względu na nowe wyzwania globalne i doświadczenia społeczne. Postuluje poszerzenie Karty Praw Podstawowych UE o sześć dodatkowych praw dotyczących zmiany klimatu, wykorzystywania algorytmów, profilowania, przestrzegania praw człowieka w tzw. łańcuchu dostaw, dezinformacji oraz dostępu do sądów europejskich. W niektórych państwach członkowskich zostały podjęte działania na rzecz wypromowania tej inicjatywy i zbierania podpisów pod Europejską Inicjatywą Obywatelską. O poszerzeniu Karty dyskutuje się także w trakcie Konwentu o Przyszłości Europy.

Niektóre z praw postulowanych w projekcie „Każdy człowiek" mają swój odpowiednik w Zrównoważonych Celach Rozwoju (*Sustainable Development Goals*), przyjętych w ramach UN Global Compact. Na czym zatem podlega różnica? Jest ona jakościowa. Ujęcie danej kwestii jako prawa będzie powodowało zupełnie inne obowiązki po stronie organów władzy publicznej. Dodanie do Karty Praw Podstawowych UE nowych praw oznaczałoby konieczność ich przestrzegania przez wszystkie organy i instytucje UE, a także przez państwa członkowskie przy wykonywaniu kompetencji UE. Wystarczy spojrzeć, jaki zakres ma niedawno przyjęta Dyrektywa 2019/1937 o ochronie osób ujawniających informacje w interesie publicznym (*Whistleblowers Directive*), aby uświadomić sobie skalę oddziaływania prawa unijnego na życie społeczne i gospodarcze. W doktrynie prawa używa się czasami określenia „miękkie prawo" oraz „twarde prawo". Zrównoważone Cele Rozwoju należą do kategorii „miękkiego prawa". Ich zaleta to wpływ na funkcjonowanie korporacji, zwłaszcza wielonarodowych, jak również promieniowanie na reformy dokonywane przez poszczególne państwa. Ale „twarde prawo" to już konkretne, egzekwowalne wymogi prawne, wpływające na kształt całego ustawodawstwa oraz wymagające weryfikacji wszystkich polityk publicznych.

...NIE WYSTARCZY DOPOMINAĆ SIĘ O SKUTECZNOŚĆ PRAWA DOSTĘPU DO INFORMACJI PUBLICZNEJ, ALE NALEŻY ROZLICZAĆ WŁADZĘ Z TEGO, CZY NIE WPROWADZA SWOICH OBYWATELI W BŁĄD.

Wśród sześciu praw określonych w manifeście „Każdy człowiek" warto zwrócić uwagę na dość nieoczywiste prawo nr 5: „Każdy człowiek ma prawo ufać, że oświadczenia składane przez osoby zajmujące stanowiska publiczne są prawdziwe". Sens tego prawa wydaje się być oczywisty. Mamy prawo oczekiwać, że osoby wykonujące zadania publiczne w naszym imieniu przekazują nam po prostu prawdziwe informacje, a nie wprowadzają w błąd. Niestety w świecie dezinformacji może się zdarzać, że to właśnie nasi przedstawiciele szerzą dezinformację, manipulują informacją, produkują *fake newsy*. Jest to jeden z mechanizmów sprawowania władzy, który przy tym dokonuje trwałych szkód dla wartości demokracji.

Pisze o tym wspaniale Anne Applebaum w książce *Zmierzch Demokracji* (Wydawnictwo Agora, 2000). Żyjemy w kakofonii dźwięków, korzystamy z różnych źródeł informacji, mamy różne sposoby korzystania z mediów. Jeśli do tego dochodzi fałszowanie rzeczywistości przez rządzących, to obywatelom trudno jest wyrobić sobie pogląd na temat różnych spraw. Stają się coraz bardziej zagubieni, a to tworzy podglebie pod siłę mocnych liderów, którzy podejmują się roli „tłumaczenia" świata i mają tendencje autorytarne. Dezinformacja może temu świetnie służyć. Warto wspomnieć, że jeden z liderów światowych, Prezydent USA Donald Trump, był właśnie o to oskarżany. Przeprowadzane były nawet badania naukowe, jak często w swoich wypowiedziach mijał się z rzeczywistością.

Powyższe „prawo do prawdy" może być uznane za część jednego z celów zrównoważonego rozwoju, a mianowicie celu nr 16: Pokój, Sprawiedliwość oraz Silne Instytucje. Ten cel zakłada, że siła instytucji opiera się na tym, że są one rozliczalne (*accountable*) oraz przejrzyste na wszystkich poziomach sprawowania władzy. Co więcej, Cel nr 16. wymaga zapewnienia dostępu do informacji publicznej oraz ochrony praw podstawowych. Trudno sobie wyobrazić przejrzystość w wykonaniu przedstawicieli władzy, którzy regularnie okłamywywaliby swoich obywateli. Stąd prosta droga do nadużyć, korupcji, a wręcz upadku jakichkolwiek standardów demokratycznych. Dlatego nie wystarczy dopominać się o skuteczność prawa dostępu do informacji publicznej, ale należy rozliczać władzę z tego, czy nie wprowadza swoich obywateli w błąd.

Warto czytać fantastyczne powieści i opowiadania Ferdinanda von Schiracha. Ale warto również popierać jego inicjatywę określenia niektórych praw jako prawa podstawowe. W ten sposób pośrednio doprowadzimy również do większej skuteczności Zrównoważonych Celów Rozwoju.

Dr Anna Aseeva

Adiunkt na Wydziale Prawa Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Moskwie. Tytuł doktora nauk prawnych uzyskała na Uniwersytecie Sciences Po w Paryżu. Uzyskała także tytuł magistra prawa i instytucji europejskich na Uniwersytecie Genewskim, a także stopień naukowy ze stosunków międzynarodowych w Graduate Institute of International and Development Studies w Genewie. Jej najnowsza książka *From Corporate Social Responsibility to Corporate Social Liability. A Socio-Legal Study of Corporate Liability in Global Value Chains* została opublikowana w 2021 r. (Hart Publishing, Oxford).

„...rosnąca świadomość konieczności ochrony środowiska i klimatu już teraz skutkuje wprowadzaniem przepisów, których zakres wykracza poza wymagania przewidziane w Wytycznych UNGP. W pewnym sensie tak naprawdę przechodzimy od „tak zwanej" należytej staranności w zakresie praw człowieka do procesu należytej staranności opartego na ryzyku..."

Dr Anna Aseeva

Prawa człowieka a zmiany klimatyczne: od „tradycyjnego" procesu należytej staranności wg Wytycznych dotyczących biznesu i praw człowieka ONZ do „procesu należytej staranności 2.0"

Ku procesowi należytej staranności opartej na ryzyku

W różnych krajach europejskich proces tworzenia przepisów dotyczących należytej staranności w biznesie obecnie trwa lub już się zakończył. Wśród krajów, które już uchwaliły odpowiednie prawo, znajdują się: (1) Francja, która w 2017 r. przyjęła przepisy dotyczące należytej staranności w przedsiębiorstwach na mocy „Ustawy o obowiązku zachowania czujności" (*Loi de Vigilance*; Ustawa o czujności), (2) Niderlandy, gdzie w 2019 r. przyjęto „Ustawę o należytej staranności w odniesieniu do pracy dzieci" (*Wet Zorgplicht Kinderarbeid*; holenderska Ustawa o należytej staranności), oraz (3) Niemcy, w których nowa Ustawa o należytej staranności w łańcuchu dostaw (*Sorgfaltspflichtengesetz*; Ustawa o należytej staranności) została przyjęta przez parlament w czerwcu 2021 r.

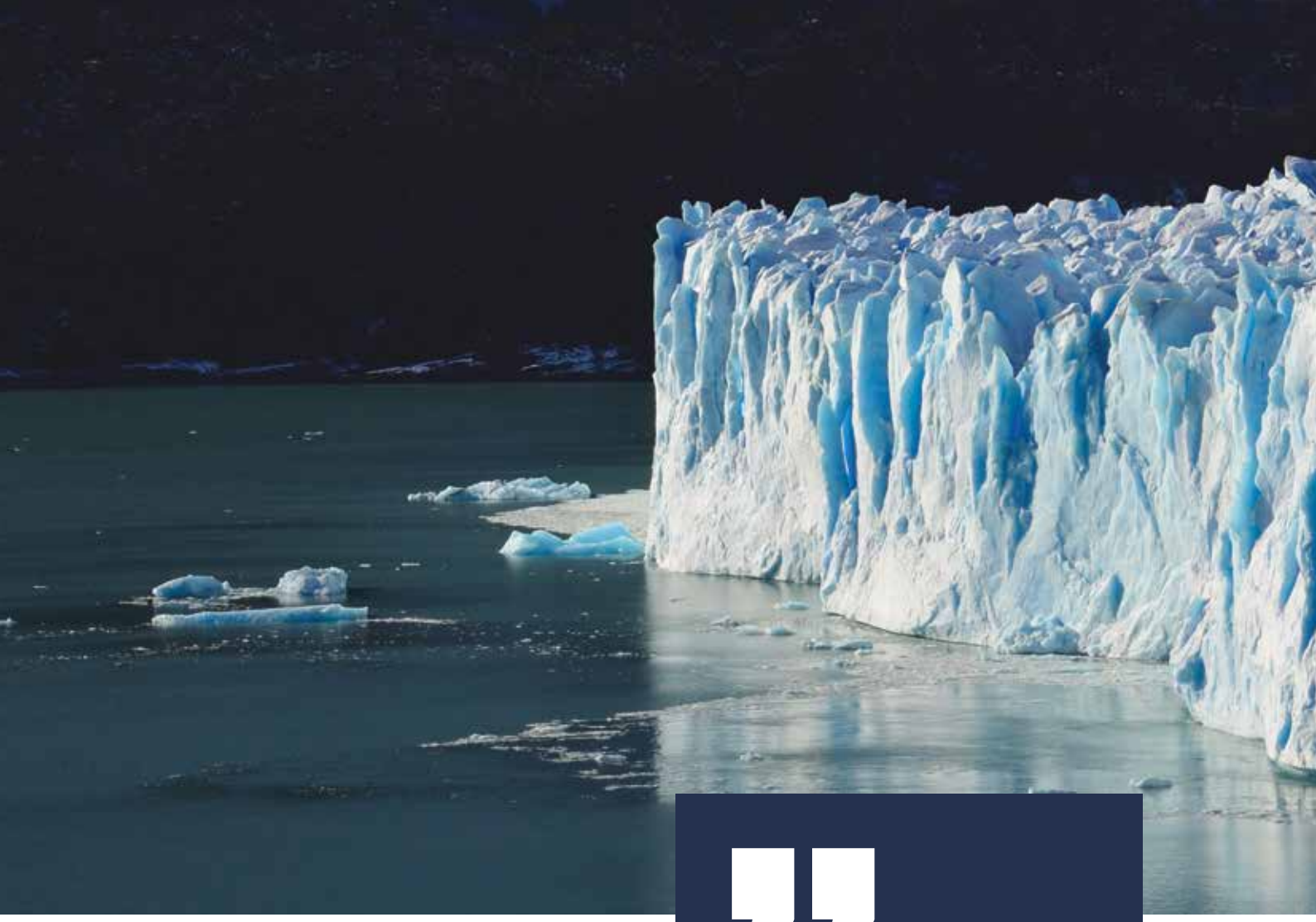
Na ponadnarodowym poziomie Unii Europejskiej (UE) w lutym 2021 r. Komisja Prawna Parlamentu Europejskiego przyjęła „Projekt dyrektywy w sprawie należytej staranności i odpowiedzialności przedsiębiorstw" (projekt dyrektywy) wzywającej UE do wprowadzenia wobec firm prawnego obowiązku poszanowania praw człowieka i środowiska w swoich łańcuchach dostaw. Komisja Europejska pracuje obecnie nad inicjatywą ustawodawczą w tym zakresie, zatem wszyscy zaangażowani w kwestie należytej staranności w przedsiębiorstwach z niecierpliwością oczekują propozycji nowego prawodawstwa UE dotyczącego łańcuchów dostaw już w nadchodzących miesiącach.

Oprócz różnego rodzaju konsekwencji, jakie wskazane powyżej przepisy dotyczące należytej staranności w Europie będą miały dla spółek, prawa korporacyjnego i ogólnie prawa prywatnego, w obszarze prawa międzynarodowego wszystkie cztery kierunki zmian wpisują się w trzy filary: „Chronić, szanować i naprawiać" Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka (UNGP). Co oczywiste, przewidują one wobec firm wymóg dochowania należytej staranności w zakresie praw człowieka, w celu zapobieżenia naruszeniom praw człowieka w całym łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa i zapewnienia dostępu do środków zaradczych w przypadkach, w których prawa człowieka nie są przestrzegane.

Jednak oprócz praw człowieka europejskie przepisy dotyczące należytej staranności w przedsiębiorstwach – być może z wyjątkiem holenderskiej Ustawy o należytej staranności – obejmują również obowiązkowy wymóg spełnienia norm środowiskowych i klimatycznych. Pokazuje to, że rosnąca świadomość konieczności ochrony środowiska i klimatu już teraz skutkuje wprowadzaniem przepisów, których zakres wykracza poza wymagania przewidziane w Wytycznych UNGP. W pewnym sensie tak naprawdę przechodzimy od „tak zwanej" należytej staranności w zakresie praw człowieka do procesu należytej staranności opartego na ryzyku, który obejmuje prawa człowieka, zagrożenia społeczno-gospodarcze, środowiskowe i klimatyczne wynikające z działalności przedsiębiorstw.

Wnioski i rekomendacje

Pomijając proces należytej staranności w zakresie „klasycznych" praw człowieka (pierwsza i druga generacja praw człowieka), dotychczas żaden instrument prawa międzynarodowego nie zajął się systematycznie ochroną



ekosystemów i prawami pokrewnymi, w tym prawami człowieka. Koncepcja należytej staranności w zakresie „klasycznych" praw człowieka wywodzi się z dwóch powiązanych ze sobą instrumentów prawa międzynarodowego ONZ: (1) Dokumentu ramowego Organizacji Narodów Zjednoczonych „Chronić, szanować i naprawiać" (Dokument ramowy ONZ) oraz (2) Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka (UNGP), które operacjonalizują Dokument ramowy ONZ. Pojęcie należytej staranności w zakresie praw człowieka zostało wypracowane w Dokumencie ramowym ONZ i Wytycznych UNGP w odniesieniu do praw człowieka, natomiast same Wytyczne UNGP nie zawierają żadnych wyraźnych odniesień do środowiska lub zmian klimatycznych. Zmiany legislacyjne, jakie wprowadzono w kilku krajach, w których przyjęto podejście do należytej staranności przewidziane w Wytycznych UNGP ONZ, rozszerzając jednocześnie jego zastosowanie poza międzynarodowe prawo dotyczące praw człowieka, mogłyby jednak funkcjonować w kategorii prawa ponadnarodowego. Warto dodatkowo zauważyć, że widać wyraźnie, iż w wyniku zmian legislacyjnych proces należytej staranności oparty na ryzyku odchodzi od sfery oczekiwań społecznych, w tym społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR), coraz bardziej ciążąc w kierunku sfery prawnie wiążącej, z prawnie wiążącymi zobowiązaniami.

„...PRZYWRÓCENIE OPARTEGO NA JAKOŚCI PODEJŚCIA DO PRACY, Z POSZANOWANIEM WARTOŚCI CZŁOWIEKA I ŚRODOWISKA, W SPOSÓB NIEUNIKNIONY WYMAGA SENSOWNEJ ZMIANY PRZEPISÓW OPARTEJ NA ANALIZIE RYZYKA.

W swojej ostatniej monografii[1] postuluję wprowadzenie konkretnych ram prawnych dotyczących odpowiedzialności społecznej biznesu, w tym należytej staranności, które nie tylko wyczerpują, ale też wykraczają poza zakres odpowiednich przepisów w Europie. Moja argumentacja opiera się na zasadniczym założeniu, że przywrócenie opartego na jakości podejścia do pracy, z posza-

1 Anna Aseeva, From Corporate Social Responsibility to Corporate Social Liability. A Socio-Legal Study of Corporate Liability in Global Value Chains, Oxford: Hart Publishing, 2021, s. 211-221.

nowaniem wartości człowieka i środowiska, w sposób nieunikniony wymaga sensownej zmiany przepisów opartej na analizie ryzyka[2]. Wśród postulowanych reform jest zakaz outsourcingu produkcji w sektorach niebezpiecznych, takich jak górnictwo czy gospodarka odpadami. W odniesieniu do sektorów, w których outsourcing i podwykonawstwo byłyby dozwolone, rekomenduję wdrożenie krajowych i ogólnounijnych reform legislacyjnych, wprowadzających obowiązek należytej staranności w oparciu o ryzyko wobec firm działających w ramach globalnych łańcuchów wartości (GVC). Obejmują one:

(1) nałożenie na spółki dominujące odpowiedzialności prawnej za negatywne skutki podwykonawstwa w całym łańcuchu wartości, poprzez objęcie działalności zlecanej na zasadzie outsourcingu przepisami kraju pochodzenia spółek dominujących, wraz z nałożeniem obowiązku zapobiegania takim negatywnym skutkom;

(2) przyjęcie szeroko zakrojonej normy uznawania istnienia stosunku podwykonawstwa, stanowiącej podstawę odpowiedzialności prawnej spółek dominujących;

(3) wprowadzenie domniemania odpowiedzialności prawnej spółek dominujących w globalnych łańcuchach dostaw w przypadku wystąpienia naruszeń zarówno krajowego, jak i międzynarodowego prawa pracy, prawa ochrony środowiska oraz regulacji dotyczących zmian klimatycznych[3].

Ponadto postuluję wprowadzenie obowiązku przejrzystości poprzez publiczne informowanie o środkach podjętych w celu zapobiegania potencjalnym lub nieuchronnym ryzykom, mającym negatywny wpływ na prawa człowieka, środowisko lub klimat. W oparciu o swoją analizę prawnoporównawczą istniejących instrumentów należytej staranności postuluję, aby odpowiednie podmioty składały publiczne oświadczenia o niewykorzystywaniu pracy dzieci i pracy przymusowej w ramach swojej produkcji, usług i działalności. Podkreślam ponadto konieczność podejmowania konsultacji z ludnością rdzenną i społecznościami lokalnymi potencjalnie narażonymi na negatywny wpływ, zgodnie z międzynarodowymi standardami dobrowolnych, uprzednich i świadomych konsultacji (FPICON) i zgody (FPIC), w zależności od przypadku, i argumentuję, że ich opinie i wymagania powinny być brane pod uwagę przed przystąpieniem do opracowania każdego planu należytej staranności i działań powiązanych[4].

2 Tamże, s. 217.
3 Tamże, s. 218.
4 Tamże, s. 219.

Dr Robert Sroka

Dyrektor ds. Odpowiedzialnego Inwestowania na Europę Środkową w Abris Capital Partners. Członek Katedry Przedsiębiorczości i Etyki w Biznesie Akademii Leona Koźmińskiego. Członek Responsible Investment Roundtable w Invest Europa, a także Grupy Roboczej ds. Sztucznej Inteligencji działającej przy KPRM. Autor książek: *Nieodkryci przywódcy współczesnej etyki biznesu* oraz *Etyka i prawa człowieka w biznesie. W poszukiwaniu metody.*

Systemy sztucznej inteligencji mogą służyć dobru, wspierając rozwiązywanie problemów społecznych, gospodarczych czy klimatycznych. Ale też często stają się sidłami łapiącymi w potrzask prawa człowieka. Nowe technologie, w tym systemy sztucznej inteligencji, stanowią kolejne istotne zmienne w biznesie, które wymagają odpowiednich działań chroniących prawa człowieka, prawa pracownicze, środowisko naturalne i uczciwe praktyki rynkowe.

Dr Robert Sroka

Prawa człowieka i prawa pracownicze w sidłach sztucznej inteligencji

Systemy sztucznej inteligencji mogą służyć dobru, wspierając rozwiązywanie problemów społecznych, gospodarczych czy klimatycznych. Ale też często stają się sidłami łapiącymi w potrzask prawa człowieka. Nowe technologie, w tym systemy sztucznej inteligencji, stanowią kolejne istotne zmienne w biznesie, które wymagają odpowiednich działań chroniących prawa człowieka, prawa pracownicze, środowisko naturalne i uczciwe praktyki rynkowe. Do tej pory inicjatywa Global Compact adekwatnie reagowała na zmiany w modelach biznesowych, co pozwalało na realizację jej 10 Zasad. Również w przypadku nowych technologii ważna jest skuteczność tej organizacji przy promocji etyki biznesu oraz zaangażowanie administracji do tworzenia odpowiednich regulacji.

Godność vs zysk

Już od Kanta wiemy, że aby zapewnić godność każdemu człowiekowi, powinniśmy go traktować nie jedynie jako środek, ale również jako cel. Trudno mówić o realizacji tego imperatywu przez np. właścicieli mediów społecznościowych, którzy przekładają korzyści biznesowe nad bezpieczeństwo użytkowników tych platform. Promowanie mowy nienawiści i treści radykalizujących postawy, zamykanie użytkowników w bańkach informacyjnych, mikrotargetowanie, wykorzystywanie danych, brak reakcji na negatywne skutki działania algorytmów prowadzące do samobójstw, chorób psychicznych czy przemocy, a to wszystko w imię większych zysków, sprawia, że firmy wykorzystujące nowe technologie łamią prawa człowieka na niespotykaną dotąd skalę, powodując nieodwracalne negatywne skutki społeczne. Dlatego potrzebne jest zrozumienie współczesnych zagrożeń dla praw człowieka w biznesie oraz promocja etyki nowych technologii. Jednym z instrumentów chroniących prawa człowieka mogłoby być weryfikowanie przez Global Compact przestrzegania aspektów etycznych w zakresie technologii wśród obecnych i przyszłych członków tej inicjatywy.

Równość vs wykluczenie

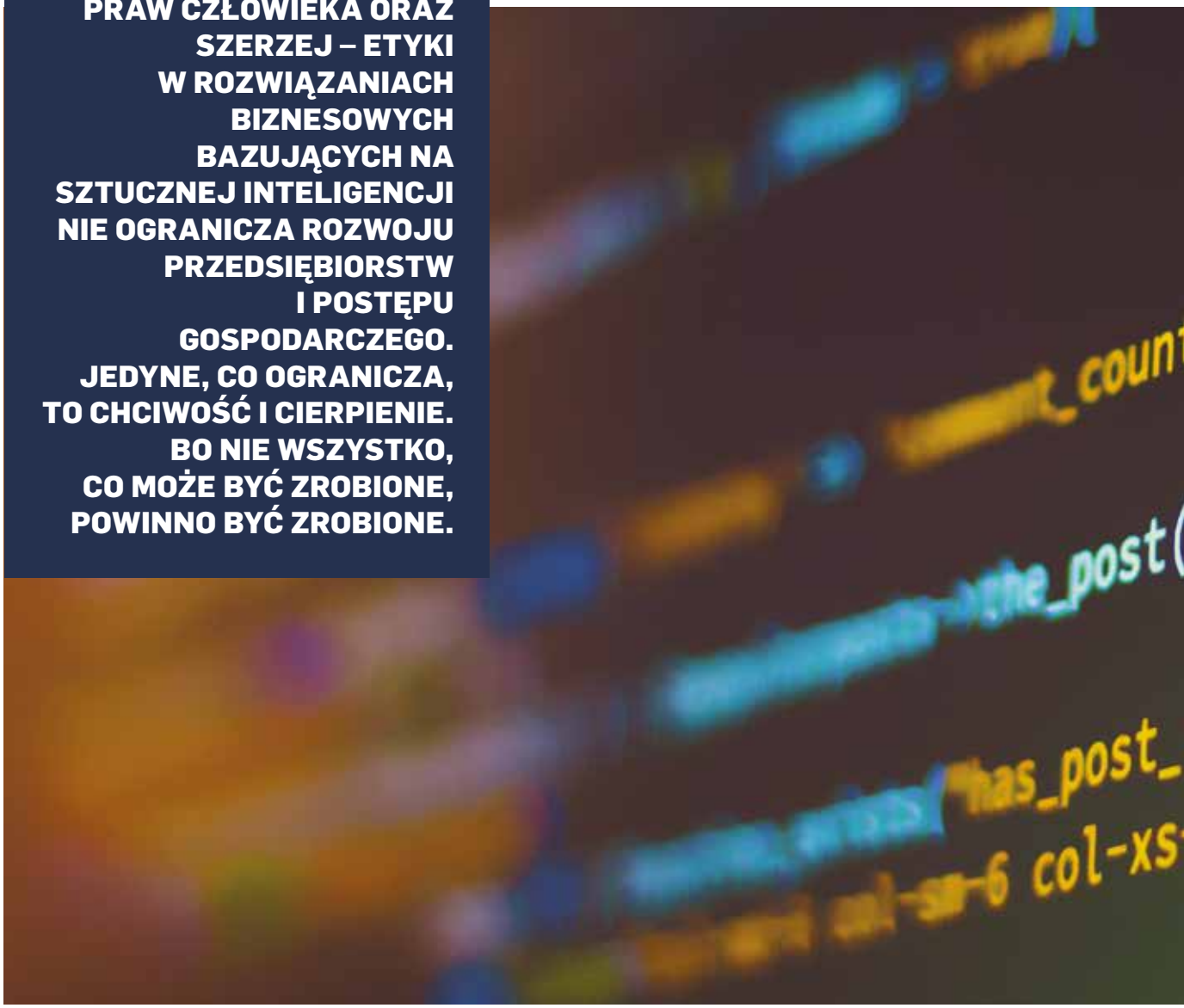
Dla wielu dostęp do informacji stanowi jedno ze współczesnych praw człowieka. Brak dostępu do informacji oznacza wykluczenie, określane wykluczeniem cyfrowym. Problemem nie jest tylko infrastruktura czy brak umiejętności wykorzystywania Internetu. Warto zwrócić też uwagę na dwa inne elementy. Na cenę, jaką trzeba zapłacić za dostęp do informacji oraz na ograniczanie dostępu do informacji. Ceną tą jest prywatność, której użytkownicy są pozbawiani poprzez zmuszanie ich do przekazywania danych personalnych oraz zgody na wykorzystywanie tych danych. Natomiast ograniczenie dostępu do informacji przejawia się w decydowaniu przez algorytmy, które treści trafiają do użytkowników, ograniczając im możliwość obiektywnej oceny sytuacji. Stąd tak ważna jest promocja wplatania etyki do algorytmów, określana mianem *ethics by design*, zwłaszcza w zakresie przeciwdziałania wykluczeniu cyfrowemu.

Uczciwość vs wykorzystywanie pozycji siły

Algorytmy są coraz częściej wykorzystywane w obszarze zarządzania pracownikami. Stosuje się je m.in. do pomiaru czasu pracy i efektywności pracowników oraz do obliczania na podstawie tych pomiarów wynagrodzeń, premii i bonusów. A także do podejmowania decyzji o zwolnieniu lub awansie. Pojawia się w tym kontekście problem transparentności algorytmów, na podstawie których te decyzje są podejmowane. Możliwość sprawdzenia algorytmów i prześledzenia ścieżki decyzyjnej powinna stać się jednym z praw pracowniczych.

W obszarze praw pracowniczych dedykowanych rozwiązań potrzebują też „zatrudnieni" przez platformy technologiczne kierowcy, kurierzy, najemcy pokoi, konsultanci. Platformy łączące dostawców usług z klientami do perfekcji opracowały mechanizm generowania zysków przy jednoczesnym unikaniu odpowiedzialności i przerzucania kosztów na dostawców/pracowników. Taki rodzaj zatrudnienia powoduje poczucie niestabilności, zaburzenie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym, niejasne mechanizmy przydzielania zleceń czy wymiaru pracy uzależnione od subiektywnych ocen klientów, przetwarzanych automatycznie przez algorytmy. Świadczenie pracy poprzez platformy technologiczne wymaga nowych regulacji w prawie pracy, które dotyczyłyby chociażby kwestii godzin pracy, BHP, urlopów czy świadczeń zdrowotnych i społecznych. Nowe regulacje w tym zakresie powinny uwzględniać również specyfikę świadczenia pracy za pomocą platform, czyli dostęp do informacji o funkcjonowaniu algorytmów, możliwość sprawdzenia, na jakiej podstawie algorytm podjął określoną decyzję w stosunku do danej osoby, zapewnienie minimum zleceń czy dostęp do szybkich procedur skargowych.

PRZESTRZEGANIE PRAW CZŁOWIEKA ORAZ SZERZEJ – ETYKI W ROZWIĄZANIACH BIZNESOWYCH BAZUJĄCYCH NA SZTUCZNEJ INTELIGENCJI NIE OGRANICZA ROZWOJU PRZEDSIĘBIORSTW I POSTĘPU GOSPODARCZEGO. JEDYNE, CO OGRANICZA, TO CHCIWOŚĆ I CIERPIENIE. BO NIE WSZYSTKO, CO MOŻE BYĆ ZROBIONE, POWINNO BYĆ ZROBIONE.

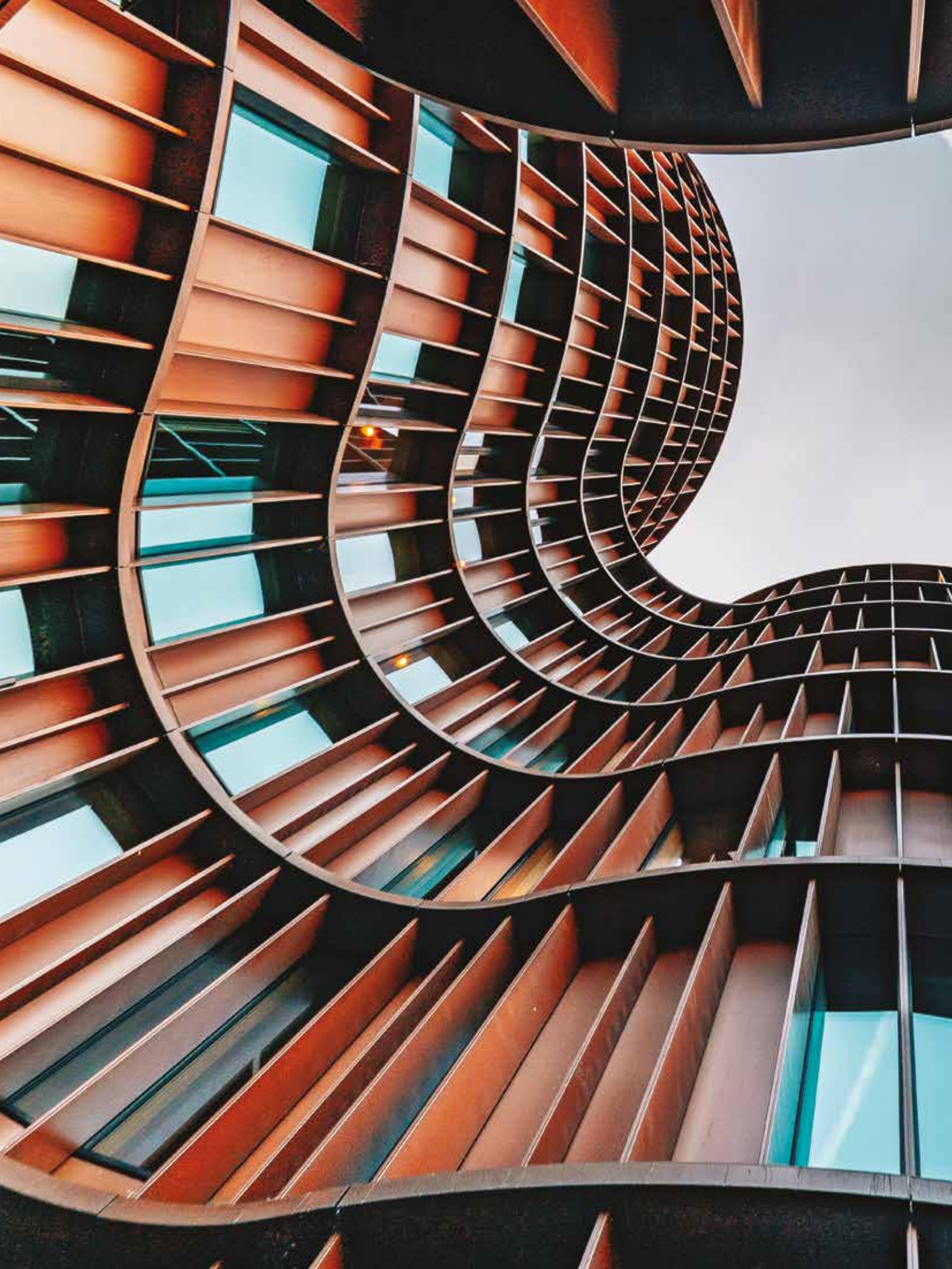


Troska vs manipulacja

Innym wyzwaniem etycznym związanym z prawami człowieka i nowymi technologiami jest zjawisko wykorzystywania osób szczególne narażonych na manipulację, czyli dzieci, osób starszych, osób z niepełnosprawnościami czy borykających się z chorobami psychicznymi. Te grupy powinny być automatycznie objęte ochroną przez wprowadzenie odpowiednich mechanizmów zabezpieczających, wbudowanych w algorytmy. A ochrona ta powinna być wymagana prawnie.

Etyka i rozwój

Przestrzeganie praw człowieka oraz szerzej – etyki w rozwiązaniach biznesowych bazujących na sztucznej inteligencji nie ogranicza rozwoju przedsiębiorstw i postępu gospodarczego. Jedyne, co ogranicza, to chciwość i cierpienie. Bo nie wszystko, co może być zrobione, powinno być zrobione. Powyżej zostały wskazane jedynie przykładowe obszary, w których może dochodzić do łamania praw człowieka i pracowniczych przez firmy wykorzystujące AI. Stąd potrzeba edukacji prowadzonej przez takie organizacje jak UN Global Compact, a tam, gdzie jest to konieczne i zasadne – regulacji prawnych.



IV. Instytucje: wiele udało się zrobić

Prof. UKSW dr hab. Elżbieta Karska

Profesor i kierownik Katedry Ochrony Praw Człowieka i Międzynarodowego Prawa Humanitarnego oraz dyrektor Instytutu Prawa Międzynarodowego, Unii Europejskiej i Stosunków Międzynarodowych na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie. Członkini Stałego Trybunału Arbitrażowego w Hadze (od 2018) oraz sędzia „ad hoc" Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu (2010–2012 i ponownie od 2018). Wchodzi w skład Zarządu Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej w Wiedniu (od 2017) oraz – działającej w ramach Rady Europy – Europejskiej Komisji przeciwko Rasizmowi i Nietolerancji w Strasburgu (od 2017). Od 2018 r. członkini Grupy Roboczej ONZ ds. praw człowieka i korporacji transnarodowych (od lipca 2021 wiceprzewodnicząca grupy).

Od rządów oczekuje się zaprojektowania i przedstawienia „inteligentnej kombinacji" skutecznych środków politycznych i regulacyjnych, które prowadziłyby do poprawy sytuacji osób, na które działalność gospodarcza wywiera negatywny wpływ. Doświadczenia ostatniej dekady wskazują wyraźnie, że podejście oparte jedynie na dobrowolności nie wystarczy do osiągnięcia pożądanych, rezultatów.

Prof. UKSW dr hab. Elżbieta Karska

Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka

W czerwcu 2021 r. minęła dziesiąta rocznica jednogłośnego przyjęcia przez Radę Praw Człowieka Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka[1] („Wytyczne" lub „UNGP"), stanowiących potrzebną i długo wyczekiwaną wspólną platformę działania, której wcześniej bardzo brakowało. Miały one zapewnić uznawane na całym świecie i miarodajne ramy do określania odpowiednich obowiązków i odpowiedzialności rządów i przedsiębiorstw w celu zapobiegania i eliminacji negatywnych skutków działalności gospodarczej. Według Wytycznych, wszystkie przedsiębiorstwa są zobowiązane do przestrzegania praw człowieka oraz - w ramach realizacji tego celu - do dokładania należytej staranności w obszarze praw człowieka w celu identyfikowania, zapobiegania, ograniczania i rozliczania się z działań podejmowanych w odpowiedzi na wywierany przez nie wpływ na prawa człowieka[2].

Grupa Robocza ds. praw człowieka i firm transnarodowych oraz innych przedsiębiorstw ma mandat do promowania, rozpowszechniania i świadczenia wsparcia we wdrażaniu Wytycznych. W lipcu 2020 r. Grupa rozpoczęła projekt mający na celu inwentaryzację postępów w dotychczasowym wdrażaniu Wytycznych ONZ, a także wytyczenie kierunków działań na nadchodzącą dekadę. Przeprowadzona inwentaryzacja wykazała, że Wytyczne przyniosły ogromne korzyści i znaczące zmiany w pierwszej dekadzie ich obowiązywania. Koncepcja należytej staranności w zakresie praw człowieka w biznesie przyjęła się w świadomości i praktyce przedsiębiorstw, międzynarodowych sieci odpowiedzialnego biznesu i instytucji finansowych. Coraz częściej staje się normą postępowania, którego oczekuje się od biznesu[3].

Inwentaryzacja ta wykazała jednak również, że wciąż istnieje wiele wyzwań i że skuteczniejsze wdrażanie Wytycznych ONZ w następnej dekadzie wciąż wymaga znaczącego wysiłku. Niewątpliwie dotyczy to Europy Środkowo-Wschodniej, ze względu na fakt, że ten zróżnicowany region nadal boryka się z niskim poziomem świadomości w obszarze praw człowieka w biznesie. Warunki w tym regionie zbyt często nie sprzyjają prawom człowieka w biznesie ze względu na różne czynniki, w tym brak silnych instytucji demokratycznych, zmniejszającą się przestrzeń społeczeństwa obywatelskiego, słabą pozycję związków zawodowych oraz spółki skarbu państwa i samorządowe, które niekoniecznie dają dobry przykład. Wpływ tych czynników jest często potęgowany przez nieskuteczne systemy ochrony ofiar naruszeń praw człowieka w biznesie. Wyzwania te domagają się nie tylko lepszej regulacji w ramach „inteligentnej" kombinacji polityk, ale także skuteczniejszych mechanizmów egzekwowania obowiązków, silniejszego zaangażowania społeczeństwa obywatelskiego oraz oddolnych i integracyjnych inicjatyw oraz strategii, które mogą ostatecznie doprowadzić do poprawy sytuacji w zakresie praw człowieka w firmach. Dlatego też konieczne jest wzmocnienie społeczności zaangażowanej w ochronę praw człowieka w biznesie w Europie Środkowo-Wschodniej. W raporcie inwentaryzacyjnym podkreślono, że wysiłki regionalne[4] mają kluczowe znaczenie dla wszechstronnego wdrożenia Wytycznych ONZ na szeroką skalę.

W ramach wsparcia takich wysiłków regionalnych rola UN Global Compact („UNGC") jako siły napędowej w mobilizowaniu globalnego ruchu zrównoważonych przedsiębiorstw i interesariuszy jest niezbędna. Niemniej, o ile w niektórych krajach, takich jak Polska, mobilizująca siła UNGC wydaje się bardzo skuteczna, wciąż brakuje bardziej zdecydowanej obecności tej inicjatywy w państwach spoza UE. Zaobserwowano, że dobre praktyki biznesowe w regionie często wiążą się z obecnością silnej sieci UNGC.

1 A/HRC/RES/17/4.
2 Raport Grupy Roboczej ONZ ds. Biznesu i Praw Człowieka dla Zgromadzenia Ogólnego ONZ, październik 2018 r. (A/73/163). Zob. również, R. Kubovic, L. Lumi, Ch. Gawronski, M. K. Kobia, GICJ's Report on its Participation in the 7th Forum on Business and Human Rights, Geneva International Centre for Justice, 19 grudnia 2018 r., https://www.gicj.org/gicj-reports/1509-gicj-report-7th-forum-business-human-rights (dostęp: 28 października 2021 r.).
3 A/HRC/47/39. Zob. również, K. Karski, Osoba prawna prawa wewnętrznego jako podmiot prawa międzynarodowego, Warszawa 2009, s. 329–365, 391–392; J. Wouters A.-L. Chané, Multinational Corporations in International Law, Leuven 2013 (wydanie poprawione: 2015), https://core.ac.uk/download/pdf/80807979.pdf (dostęp: 28 października 2021). Zob. również, B. Gronowska, J. Kapelańska-Pręgowska, Transnational Corporations and Human Rights: Is It Really a Gordian Knot?, 'International Community Law Review' 2021, Vol. 23, No. 5, s. 450–465.
4 A/HRC/47/39, ust. 109.

...KONIECZNE JEST WZMOCNIENIE SPOŁECZNOŚCI ZAANGAŻOWANEJ W OCHRONĘ PRAW CZŁOWIEKA W BIZNESIE W EUROPIE ŚRODKOWO-WSCHODNIEJ.

Skuteczniejsze wdrażanie Wytycznych wymaga również zajęcia się pozostałymi kwestiami związanymi ze spójnością polityki i brakami w zarządzaniu. Od rządów oczekuje się zaprojektowania i przedstawienia „inteligentnej kombinacji" skutecznych środków politycznych i regulacyjnych, które prowadziłyby do poprawy sytuacji osób, na które działalność gospodarcza wywiera negatywny wpływ. Doświadczenia ostatniej dekady wskazują wyraźnie, że podejście oparte jedynie na dobrowolności nie wystarczy do osiągnięcia pożądanych rezultatów. Niezbędne są dodatkowe wysiłki, które pozwoliłyby związkom zawodowym, obrońcom praw człowieka, rdzennej ludności i społecznościom dotkniętym negatywnymi zjawiskami oraz organizacjom społeczeństwa obywatelskiego na znaczące zaangażowanie się w procesy, mające na celu opracowanie skutecznych polityk, przepisów i regulacji oraz ochronę ich praw w sytuacji, gdy są one zagrożone. Priorytetem musi pozostać zapewnienie dostępu do środków zaradczych ofiarom naruszeń praw człowieka w biznesie[5].

W celu wzmocnienia wysiłków podejmowanych przez rządy i przedsiębiorstwa na rzecz realizacji uzgodnionych priorytetów Grupa Robocza już w listopadzie opublikowała ramowy plan działania na następną dekadę jako podstawę do stworzenia wspólnej, podzielanej przez odpowiednie podmioty globalne, wizji skutecznej realizacji Wytycznych ONZ we wszystkich regionach świata po 2021 r.

Globalna pandemia COVID-19 i kryzys gospodarczy to sygnał alarmowy dla rządów i przedsiębiorstw, by nie obniżały standardów praw człowieka. Odpowiednia reakcja na nasze wspólne wyzwania, począwszy od odpowiedzialnej odbudowy po kryzysie COVID-19, po odpowiedź na kryzys klimatyczny i nie tylko, jest obecnie pilniejsza niż kiedykolwiek wcześniej. Widzimy potencjał, aby – jeśli państwa i przedsiębiorstwa wypełnią swoją rolę poprzez pełne wdrożenie Wytycznych ONZ i innych standardów praw człowieka – następna dekada stała się okresem znaczących, transformacyjnych zmian dla dobra zarówno ludzi, jak i naszej planety[6].

5 Zob. D. Pesce, Przewodniczący Grupy Roboczej ONZ ds. Biznesu i Praw Człowieka, Dyskusja panelowa w dziesiątą rocznicę powstania Wytycznych dotyczących biznesu i praw człowieka, 29 czerwca 2021, 47. sesja Rady Praw Człowieka, https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPs10/Dante-Pesce.pdf (dostęp: 28 października 2021). Zob. również E. Karska, Relacje biznesu i praw człowieka – kilka uwag z punktu widzenia praktyki i doktryny prawa międzynarodowego, [w:] A. Tarwacka (red.), Iura et negotia, Wolters Kluwer, Warszawa 2015, s. 106-127.

6 Zob. S. Deva, COVID-19, Business, and Human Rights: A Wake-Up Call to Revisit the "Protect, Respect and Remedy" Framework?, 'International Community Law Review' 2021, Vol. 23, No. 5, s. 433–449; K. Karski, Zakres podmiotowości korporacji transnarodowej w prawie międzynarodowym, [w:] J. Menkes, T. Gardocka (red.), Korporacje transnarodowe. Jeden temat, różne spojrzenia, Warszawa 2010, s. 176-210.

Thomas Garrett

Sekretarz Generalny Community of Democracies, reprezentujący organizację na forach międzynarodowych oraz spotkaniach regionalnych i wielostronnych organizacji międzynarodowych, których agendy obejmują kwestie rozwoju demokracji. Pełnił funkcje wiceprezesa ds. programów globalnych w International Republican Institute, międzynarodowej organizacji pozarządowej działającej na rzecz wspierania przemian demokratycznych, integracji politycznej i rządów demokratycznych w ponad 75 krajach. Pełnił także funkcję międzynarodowego obserwatora w ponad 19 wyborach w krajach takich, jak Ukraina, Wyspy Salomona, Mongolia i Mali.

„...przyszłość demokracji wiąże się nierozerwalnie z Internetem i mediami społecznościowymi. W świetle uznania tego faktu charakter obowiązków państwa dotyczących zapewniania ochrony praw człowieka w Internecie ulega zmianie z niewiążących na wiążące ustawowo."

Thomas Garrett

Przyszłość demokracji

Od momentu powstania w 2000 r. Wspólnota Demokracji rozrosła się od inicjatywy konferencyjnej do globalnej, międzyrządowej koalicji państw demokratycznych i wielostronnej platformy dialogu i dyskusji, w ramach której państwa współpracują, ucząc się od siebie nawzajem i wyznaczając globalne priorytety działań dyplomatycznych na rzecz szerzenia i obrony demokracji, w tym poprzez zbiorowe wysiłki dyplomatyczne na forum ONZ i na innych forach wielostronnych. Oprócz koordynacji wspólnych działań dyplomatycznych Wspólnota zapewnia międzynarodową platformę, która umożliwia wzajemny dialog, uczenie się i wymianę doświadczeń między jej członkami.

Deklaracja Warszawska „Ku Wspólnocie Demokracji" z 2000 r., na mocy której 106 państw członkowskich ONZ zobowiązało się do przestrzegania i wspierania 19 zasad demokratycznych rządów oraz ich promowania w ramach różnych inicjatyw, pozostaje zbiorem uniwersalnych reguł, które powinny stanowić podstawę relacji między państwami i obywatelami. Wśród reguł tych jest prawo każdego człowieka do swobodnego wyrażania przekonań i wolności słowa, w tym do wymiany poglądów i informacji za pośrednictwem wszelkich mediów, niezależnie od granic, prawo każdego człowieka do wolności myśli, sumienia i wyznania, a także prawo mediów do pozyskiwania, relacjonowania i rozpowszechniania informacji, wiadomości i opinii, z zastrzeżeniem wyłącznie ograniczeń koniecznych w społeczeństwie demokratycznym i przewidzianych obowiązującym prawem, z uwzględnieniem ewolucji praktyk międzynarodowych w tym zakresie.

Istotnym elementem zestawu narzędzi demokratycznych jest ogromny potencjał technologii cyfrowych. W 2000 r. przyszła rola mediów społecznościowych w demokracji nie była jeszcze w pełni rozpoznana i nie znalazła konkretnego wyrazu wśród zasad Deklaracji Warszawskiej, obecnie jednak Wspólnota Demokracji zdecydowanie tę rolę uznaje.

W deklaracji ministerialnej Wspólnoty Demokracji z Bukaresztu, przyjętej na 10. konferencji ministerialnej we wrześniu 2021 r., państwa uczestniczące uznały, że technologie cyfrowe, w szczególności Internet, stanowią unikalną platformę, która umożliwia osobom korzystanie z praw człowieka. Potwierdziły również, że te same prawa człowieka, które przysługują osobom poza Internetem, muszą być również chronione w Internecie.

Potencjalne zagrożenia wynikające z nieodpowiedzialnego wykorzystywania i nadużywania technologii informacyjnych i komunikacyjnych, w tym zagrożenia cybernetyczne, pogłębiające się nierówności, rosnący zasięg dezinformacji oraz inwigilacja obrońców praw człowieka, dziennikarzy i innych osób z powodów politycznych, doprowadziły do powołania w grudniu 2020 r. nowej Grupy Roboczej ds. demokracji i technologii. Ta otwarta na wszystkich platforma współpracy ma w zamierzeniu wspierać państwa, organizacje pozarządowe, przedsiębiorstwa i środowiska akademickie w koordynowaniu i angażowaniu się w działania na forach wielostronnych i wielopodmiotowych w celu wykorzystania potencjału nowych technologii do ochrony i promowania praw człowieka, podstawowych wolności i zasad demokratycznego rządu, z jednoczesną ochroną przed zagrożeniami płynącymi z technologii dla korzystania z praw człowieka i demokracji. Jej celem jest wspieranie współpracy w zakresie opracowywania i wykorzystywania cyfrowych dóbr publicznych, takich jak platformy zarządzania i narzędzia typu *open source*, które wspierają demokrację i instytucje demokratyczne.

Rada Praw Człowieka ONZ potwierdziła, że prawa należne osobom poza Internetem muszą być również chronione w Internecie. Demokratyczne rządy muszą koordynować działania podejmowane wobec Internetu i chronić Internet przed zagrożeniami. Potencjał Internetu w zakresie generowania dobrobytu oraz partycypacji gospodarczej i społecznej obywateli jest ogromny.

W 2016 r. Zgromadzenie Ogólne ONZ przyjęło niewiążącą rezolucję, w której „uznano dostęp do Internetu za prawo człowieka", jednak rezolucja ta nie odniosła się do kwestii odpowiedzialności rządów za zapewnienie tego dostępu wszystkim obywatelom. Zamiast tego skupiła się ona na powstrzymywaniu rządów przed blokowaniem „dostępu". Ponadto, postanowienia rezolucji zostały

wyprowadzone z art. 19 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i stanowią „miękki", a nie „twardy" instrument prawny, co oznacza, że państwa narodowe nie podlegają znaczącym karom za ich nieprzestrzeganie. Pandemia COVID-19 dobitnie potwierdza, że takie podejście ONZ do dostępu do Internetu jako prawa człowieka jest obciążone ograniczeniami.

Pamiętajmy, że w sytuacji, w której autorytarny rząd zarządza zawieszenie działania sieci, wykonanie takiego zarządzenia powierza prywatnym dostawcom usług internetowych. Społeczność międzynarodowa powinna wzmocnić Reguły ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka w sposób, który umożliwiałby usługodawcom odmowę spełnienia takich żądań.

Wybuch pandemii COVID-19 pokazuje, że odporne na zagrożenia demokracje opierają się na solidnym i skutecznym procesie partycypacji obywatelskiej, w przeciwieństwie do narodów autorytarnych, chroniąc prawa do wolności wypowiedzi, wyrażania poglądów, zrzeszania się i pokojowych zgromadzeń, poszanowania godności i promując przestrzeń uczestnictwa obywatelskiego. Z praw tych korzystamy również w Internecie, co podkreśla nadrzędną rolę swobodnie funkcjonującego społeczeństwa obywatelskiego i niezależnych mediów we wspólnej walce z globalnym kryzysem.

Najwyższy czas przyznać, że przyszłość demokracji wiąże się nierozerwalnie z Internetem i mediami społecznościowymi. W świetle uznania tego faktu, charakter obowiązków państwa dotyczących zapewniania ochrony praw człowieka w Internecie ulega zmianie z niewiążących na wiążące ustawowo.

„DEMOKRATYCZNE RZĄDY MUSZĄ KOORDYNOWAĆ DZIAŁANIA PODEJMOWANE WOBEC INTERNETU I CHRONIĆ INTERNET PRZED ZAGROŻENIAMI. POTENCJAŁ INTERNETU W ZAKRESIE GENEROWANIA DOBROBYTU ORAZ PARTYCYPACJI GOSPODARCZEJ I SPOŁECZNEJ OBYWATELI JEST OGROMNY.

Teresa Czerwińska, Wiceprezes EBI

Ekonomistka, doktor habilitowany nauk ekonomicznych, profesor Uniwersytetu Warszawskiego. Specjalizuje się w dziedzinie zarządzania ryzykiem instytucji finansowych, rynków finansowych oraz finansów publicznych. W latach 2015–2017 podsekretarz stanu w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego, w latach 2017–2018 podsekretarz stanu w Ministerstwie Finansów, w latach 2018–2019 minister finansów w rządzie Mateusza Morawieckiego, od 2019 do 2020 członek Zarządu Narodowego Banku Polskiego, a od 2020 wiceprezes Europejskiego Banku Inwestycyjnego.

W listopadzie zeszłego roku Grupa EBI zatwierdziła nowy plan klimatyczno-inwestycyjny – tzw. mapę banku klimatycznego. Ów plan to nasz wkład, w wymiarze finansowym, w realizację założeń Europejskiego Zielonego Ładu.

Prof. UW dr hab. Teresa Czerwińska

Odpowiedzialne inwestowanie to lepsza przyszłość

Od ponad 30 lat Organizacja Narodów Zjednoczonych (ONZ) odgrywa kluczową rolę w procesie tworzenia i propagowania metod odpowiedzialnego inwestowania. Wśród inicjatyw ONZ, UN Global Compact wyłania się nie tylko jako jedna z najstarszych, ale przede wszystkim jako ta o największym zasięgu. Dzięki takim projektom, jak Principles for Responsible Investment (PRI) czy UN Guiding Principles on Business and Human Rights, udało się sprawić, że kwestie ESG stały się częścią inwestycyjnego DNA w sektorze prywatnym.

Grupa Europejskiego Banku Inwestycyjnego (EBI) podąża tym śladem, starając się, by nasz udział w finansowaniu projektów był synonimem czystej planety i lepszej jakości życia dla wszystkich. Kierując się zobowiązaniami klimatycznymi krajów członkowskich UE, w tym zobowiązaniami wynikającymi z porozumienia paryskiego oraz celami zrównoważonego rozwoju ONZ, staramy się, by odpowiedzialne inwestowanie było wyróżnikiem wszystkich finansowanych przez nas obszarów, tj. infrastruktury (15 mld euro sfinansowanych projektów w 2020 r.), innowacji (14.4 mld euro), środowiska (16.8 mld euro) oraz sektora MŚP (30.6 mld euro).

Standardy środowiskowe i społeczne Grupy EBI określają konkretne wymagania, które muszą zostać spełnione przez każdy finansowany przez Bank projekt. Wiele z nich nawiązuje bezpośrednio do inicjatyw UN Global Compact, takich jak: zapobieganie zmianom klimatu, dbałość o zachowanie zróżnicowania biologicznego, dbałość o prawa rdzennej ludności czy poszanowanie prawa pracy. W ostatnich latach coraz większy nacisk kładziemy również na analizę ryzyka klimatyczno-społecznego, uwzględniającego swoim zakresem zarówno ryzyko fizyczne, jak i to związane z przejściem na gospodarkę niskoemisyjną.

W listopadzie zeszłego roku Grupa EBI zatwierdziła nowy plan klimatyczno-inwestycyjny – tzw. mapę banku klimatycznego (*Climate Bank Roadmap*). Ów plan to nasz wkład, w wymiarze finansowym, w realizację założeń Europejskiego Zielonego Ładu, przedstawionego rok wcześniej przez Komisję Europejską. Europa ma szansę stać się pierwszym kontynentem, który osiągnie neutralność pod względem emisji dwutlenku węgla do 2050 r. Aby to się jednak udało, musimy zacząć działać już dziś.

W CIĄGU NASTĘPNYCH DZIESIĘCIU LAT ZAMIERZAMY ZMOBILIZOWAĆ 1 BILION EURO INWESTYCJI W DZIEDZINIE KLIMATU I OCHRONY ŚRODOWISKA.

Mapa banku klimatycznego przewiduje wprowadzenie w latach 2021–2025 zasadniczych zmian w sposobie finansowania przez nas projektów, dokonywania oceny ich opłacalności i wspierania innowacji. W dokumencie wyjaśniamy także pewne - jakkolwiek trudne, jednak niezbędne - decyzje, takie jak zaprzestanie finansowania projektów związanych z paliwami kopalnymi czy przekazanie znacznie większych środków na rzecz energii odnawialnej i przełomowych technologii w zakresie przeciwdziałania zmianom klimatu. Zależy nam na kreowaniu nowych miejsc pracy opartych o najnowsze technologie i niskoemisyjną produkcję.

W ciągu następnych dziesięciu lat zamierzamy zmobilizować 1 bilion euro inwestycji w dziedzinie klimatu i ochrony środowiska. Dążymy również do zwiększenia zakresu finansowania projektów na rzecz klimatu i zrównoważenia środowiskowego z obecnych 40% do co najmniej 50% do 2025 r. To wszystko jest niezbędne, by ograniczenie tempa ocieplania się klimatu do 1,5°C względem średniej przedindustrialnej stało się faktem, a nie tylko ambicją.

Stojące przed nami wyzwania są ogromne i wykraczają daleko poza możliwości i środki pojedynczych podmiotów. Ostatni raport inwestycyjny EBI szacuje, że roczne nakłady inwestycyjne na cele klimatyczne, spójne z 55% celem obniżenia emisyjności UE do 2030 względem roku 1990, wynoszą 340 mld euro rocznie, z czego więcej niż połowa musi pochodzić z sektora prywatnego. Liczba inwestycji konieczna do zapewnienia zrównoważonego rozwoju na dekady przed nami jest o wiele większa, szczególnie w kontekście ogromnych luk inwestycyjnych spowodowanych pandemią.

Dlatego tak ważny jest rozwój ram odpowiedzialnego inwestowania dla sektora prywatnego, by zachęcić podmioty prywatne do współinwestowania w obszarach strategicznych, wspierając jak najszerszą gamę projektów. Doświadczenie Grupy EBI pokazuje, że w tej funkcji doskonale sprawują się celowe instrumenty finansowe, takie jak zielone obligacje. Pierwszą zieloną obligację - obligację na rzecz świadomości klimatycznej (*Climate Awareness Bond*) - wyemitowaliśmy już w lipcu 2007 r. Od tego czasu wprowadziliśmy na rynek ok. 34 mld euro zielonych obligacji w 17 walutach, przy czym w kwietniu 2021 r. wyemitowaliśmy pierwszą zieloną obligację na rynku polskim. Chcielibyśmy kontynuować ten trend, pokazując, że współpraca pomiędzy sektorem publicznym a prywatnym jest nie tylko możliwa, ale również efektywna.

Prof. SGH dr hab. Piotr Wachowiak

Ekonomista, doktor habilitowany nauk ekonomicznych, profesor nadzwyczajny Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. W latach 2001–2009 był dyrektorem administracyjnym i kanclerzem w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie, w latach 2012–2016 prodziekanem Kolegium Zarządzania i Finansów, a od 2016 do 2020 prorektorem SGH ds. nauki i zarządzania. 15 kwietnia 2020 r. został wybrany rektorem tejże uczelni. Jest członkiem Komitetu Organizacji i Zarządzania Polskiej Akademii Nauk i jego sekretarzem. Od 2019 r. przewodniczy Radzie ds. Przedsiębiorczości przy Prezydencie RP oraz Kapitule Polskiej Wystawy Gospodarczej.

Coraz więcej podmiotów zaczyna postrzegać zrównoważony rozwój nie jako koszt czy fanaberię małej grupy swoich pracowników, lecz w działaniach ESG widzą drogę do zmniejszenia ryzyka operacyjnego, poprawy efektowności kosztowej, a w rezultacie zwiększenia swojej konkurencyjności.

Prof. SGH dr hab. Piotr Wachowiak

Czy podołamy nowym wyzwaniom?

Przed polskim biznesem stoją ogromne wyzwania związane z obszarem zrównoważonego rozwoju. Do tej pory obszar CSR (*Corporate Social Responsibility* – społecznej odpowiedzialności biznesu) postrzegany był przez wielu menadżerów, jako działanie *stricte* marketingowe, wizerunkowe, względnie jako element zaangażowania społecznego. Z biegiem czasu część firm zaczęła uwzględniać działania w zakresie społecznej odpowiedzialności w podejmowaniu kluczowych decyzji biznesowych. Takie podejście najczęściej miały duże firmy, często notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych. Dziś coraz odważniej mówimy już nie o CSR, ale o ESG (*Environmental*, *Social and Governance*). Idea ESG zakłada, że każda działająca firma powinna dbać nie tylko o swój interes ekonomiczny. Równie ważne są korzyści, jakie z jej funkcjonowania mogą odnieść pracownicy, społeczność lokalna i środowisko naturalne.

Coraz więcej podmiotów zaczyna postrzegać zrównoważony rozwój nie jako koszt czy fanaberię małej grupy swoich pracowników, lecz w działaniach ESG widzą drogę do zmniejszenia ryzyka operacyjnego, poprawy efektowności kosztowej, a w rezultacie zwiększenia swojej konkurencyjności. Warto podkreślić, że kryteria ESG mają coraz większe znaczenie na rynku finansowym. Spółki, które chcą pozyskiwać długoterminowych inwestorów, powinny postawić na zrównoważony rozwój i rzetelne raportowanie danych pozafinansowych. Raporty ESG stanowią bowiem dla interesariuszy firmy ważne źródło informacji o jej kondycji, planie rozwoju i wpływie na kwestie pracownicze. Dlatego też uwzględnienie czynników ESG docelowo znacząco zmniejsza ryzyko inwestycji.

Przed polskim biznesem na horyzoncie poważne wyzwanie – nowe wytyczne Komisji Europejskiej dotyczące raportowania niefinansowego w zakresie kwestii ESG. Firmy będą zobligowane do rzetelnego ujawniania informacji dotyczących m.in. emisji CO_2 w ramach całego łańcucha wartości czy wpływu ryzyk klimatycznych na swój model biznesowy. Do tej pory niewiele z nich uwzględniało w raportach takie parametry. Nieumiejętność zmierzenia danych ESG, nierzetelne raportowanie tych danych lub, co gorsza, brak informowania może spowodować, że dana firma po prostu wypadnie z łańcucha B2B, nawet jeśli do tej pory z powodzeniem prowadziła swoją działalność. Warto zatem, aby polski biznes już dziś odpowiedział sobie na pytanie, czy jest gotów zmierzyć się z tym wyzwaniem.

Należy także zauważyć, że wśród spółek nadal jest niska świadomość wymagań w obszarze ryzyka związanego ze zmianą klimatu, które ma coraz większe znaczenie dla inwestorów i dotyczyć będzie zarówno raportowania niefinansowego, jak i sprawozdania finansowego. Z tym wiąże się bardzo poważne wyzwanie, do którego wiele podmiotów nie jest w ogóle przygotowana – działania na rzecz neutralności klimatycznej. Czy biznes potrafi podjąć strukturalne, zarządcze i, dodajmy, kosztowne na początkowym etapie działania naprawcze na rzecz klimatu?

Kryzys klimatyczny uderza także w jedno z niezbywalnych praw człowiek – prawo do czystego środowiska. Tymczasem już teraz 90% ludzi na Ziemi oddycha zanieczyszczonym powietrzem, a miliony ludzi dotykają skutki zanieczyszczenia klimatu. Zbliżająca się katastrofa klimatyczna może przynieść niewyobrażalne skutki – głód oraz przymusową migrację. Katastrofalne zmiany, które nas czekają, jeśli nie zapanujemy nad kryzysem klimatycznym, jeszcze bardziej pogłębią nierówności społeczne, a te prawdopodobnie spowodują napływ nowych fal uchodźców, wzrost nacjonalizmów, ksenofobii i rasizmu.

Nie dostrzegamy tego, że świat stoi na granicy destabilizacji gospodarczej, co ma ścisły związek z katastrofą klimatyczną. Jeśli nie będziemy w szybkim tempie zmierzać w kierunku neutralności klimatycznej, nie będziemy w stanie powstrzymać fatalnych skutków tego zjawiska. Edukacja klimatyczna wpisuje się ściśle w misje uczelni, w których podkreśla się konieczność odpowiedzi na współczesne wyzwania cywilizacyjne. Rola szkół wyższych w tym zakresie jest o tyle istotna, że powinny one uczestniczyć w rozwiązywaniu problemów związanych z obecnym kryzysem klimatycznym w ramach szeroko rozumianego ekosystemu, obejmującego różnych interesariuszy, a także kształtować liderów, którzy taką działalność podejmą.

Beata Faracik, LL.M.

Współzałożycielka i prezeska zarządu Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu. Prawniczka, eskpertka zajmująca się problematyką praw człowieka w biznesie i społecznymi aspektami ESG. Łączy doświadczenie z pracy eksperckiej w administracji publicznej (MSZ, Ministerstwo Sprawiedliwości) z sektorem prywatnym i organizacjach pozarządowych w Polsce i Wielkiej Brytanii. Autorka analiz dla instytucji międzynarodowych (np. UNDP, PE) i krajowych. Wspiera firmy w zrozumieniu i wdrażaniu należytej staranności w obszarze praw człowieka.

Od przetłumaczenia Wytycznych ONZ minęło już 7 lat. Czy w tym czasie język polski i my, jego użytkownicy, oswoiliśmy się z pojęciami, które wprowadzają, z nowym słownictwem? ... czy podjęliśmy wysiłek wdrażania Wytycznych ONZ w naszej codziennej działalności?

Beata Faracik, LL.M.

Krok po kroku

Gdy w 2014 r. Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu (www.pihrb.org) przy wsparciu Fundacji im. Friedricha Eberta oraz NSZZ Solidarność podjął się przetłumaczenia Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na język polski, naszym celem było przybliżenie tego standardu polskim firmom, szczególnie małym i średnim przedsiębiorcom, dla których brak dostępności standardu w języku polskim stanowiłby istotną barierę w – jak sądziliśmy – okresie przejściowym, zanim polska administracja dokona oficjalnego tłumaczenia. Wkrótce okazało się jednak, że tłumaczenie to jest wykorzystywane także przez administrację publiczną i nie ma planów tworzenia odrębnego. Choć docenienie naszej pracy dało nam ogromną satysfakcję, przystępując rok później do tłumaczenia Ram sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ, czuliśmy znacznie większy ciężar odpowiedzialności.

W języku polskim nie funkcjonowało wówczas wiele odpowiedników pojęć takich jak np. angielskie *salient human rights issues*. Nie było zwięzłych odpowiedników określeń typu *access to remedy*, gdzie *remedy* obejmuje cały wachlarz rozwiązań od sądowych środków zaradczych przez wewnątrzfirmowe mechanizmy skargowe po sytuacje, w których wystarczą przeprosiny za zaistniałą sytuację i dołożenie starań, by się nie powtórzyła. Zaś polski odpowiednik określenia *rights-holders* choć oczywisty dla prawników, gdy używamy go w dialogu z firmami, zdaje się gubić swój ludzki, humanistyczny wymiar. Ów czas wyzwań związanych z tłumaczeniem, a także organizacja w 2015 r. pierwszego w Polsce szkolenia nt. raportowania niefinansowego w obszarze praw człowieka z udziałem Senior Director for Corporate Citizenship w firmie Microsoft, uświadomił nam, jak bardzo w Polsce, w firmach, o tych kwestiach nie rozmawiamy, skoro wcześniej nie pojawiła się potrzeba wypracowania polskich odpowiedników konkretnych pojęć. Parafrazując popularne powiedzenie: czego się nie umie nazwać, tego się nie rozumie i tym nie da się zarządzić. Do tego dochodził brak wiedzy o tym, co konkretnie kryje się pod frazą „prawa człowieka". A przecież, jeśli nie wiem, jakie prawa przysługują mi jako osobie, to jak mam zadbać o poszanowanie takich samych praw innych osób?

Od przetłumaczenia Wytycznych ONZ minęło już 7 lat. Czy w tym czasie język polski i my, jego użytkownicy, oswoiliśmy się z pojęciami, które wprowadzają, z nowym słownictwem? Czy zaczęło ono być używane na tyle często w codziennej działalności firm, by się umościć w ojczystej mowie i dostosować swoją formę na tyle, by brzmieć naturalnie i na stałe zagościć w słowniku osób pracujących tak w biznesie i innych sektorach? I co istotniejsze, czy podjęliśmy wysiłek wdrażania Wytycznych ONZ w naszej codziennej działalności? Czy zrozumieliśmy, że poszanowanie praw człowieka przez biznes to to, jak wypracowujemy nasz zysk, czy w trakcie działań prowadzących do jego wypracowania przestrzegamy praw człowieka, a nie to, na co go w ramach działań filantropijnych przeznaczymy? Że to kwestie przestrzegania BHP na co dzień, a nie sponsorowanie maratonu.

Mam wrażenie, że nie. Chociaż dla PIHRB były to ciekawe lata wspierania naszą ekspertyzą procesów decyzyjnych czy to w Parlamencie Europejskim, czy działań edukacyjnych i konsultacyjnych Grupy roboczej ONZ ds. biznesu i praw człowieka czy UNDP, oraz monitorowania warunków zatrudnienia w polskich podmiotach w ramach projektów realizowanych z inicjatywy zagranicznych agencji gwarancji kredytowych czy zamawiających publicznych (jako członek Electronics Watch Monitoring Partner), mamy poczucie, że na poziomie krajowym ponieśliśmy porażkę. W Polsce przez te 7 lat zaledwie kilka firm w sposób świadomy podjęło konkretne działania w obszarze zwiększenia poszanowania praw człowieka w ramach swojej codziennej działalności. Mimo prób dotarcia do szerszego grona odbiorców, gdzie palma pierwszeństwa należy się „Rzeczpospolitej"[1], która jako pierwsza i jedyna poświęciła tej problematyce specjalny dodatek już w 2018 r. (a więc w roku, gdy obowiązkowe stało się raportowanie niefinansowe dla największych spółek), pozostała ona niszowa. Wyniki analizy raportów niefinansowych zrealizowanej przez PIHRB w 2017 r. pokazały, że zaledwie ok. 4% ze 107 analizowanych firm odwoływało się do Wytycznych ONZ. Podobna analiza wykonana przez Fundację Frank Bold w oparciu o raporty za 2020 r. niestety pokazała, że sytuacja w tym zakresie nie uległa znaczącej zmianie.

1 https://www.rp.pl/assets/pdf/RP255770227.PDF.

Trudno się dziwić. Mimo przyjęcia w 2017 r. Krajowego Planu Działań na rzecz wdrożenia Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2017-2021 oraz jesienią 2021, Krajowego Planu Działań na lata 2021-2024, administracja publiczna niestety niewiele robi, poprzestając jedynie na deklaracjach, które – jeśli jednocześnie nie toczy się wymuszający działanie proces legislacyjny na poziomie EU – nie znajdują przełożenia na praktyczne działania. Proces wypracowywania KPD, choć uwzględniający możliwość zgłoszenia uwag do teksu w drodze konsultacji społecznych, niestety nie wykorzystał ani za pierwszym, ani za drugim razem szansy, jaką ten proces stwarza, zaangażowania szerokiego spektrum aktorów życia społeczno-gospodarczego w szeroko zakrojoną i pogłębioną dyskusję na temat tego, co stanowi największe wyzwanie dla poszanowania praw człowieka w kontekście biznesu w Polsce i jakie działania pozwolą na najskuteczniejsze zmierzenie się z nimi. Wyjątek zdaje się stanowić MSZ, który włączył Wytyczne ONZ do szkoleń dla ambasadorów oraz zlecił placówkom opracowanie raportów nt. ryzyk w obszarze praw człowieka w biznesie w krajach ich lokalizacji. Docenić także należy działania Krajowego Punktu Kontaktowego OECD, który konsekwentnie przybliża spójne z Wytycznymi ONZ i nimi inspirowane w obszarze rozdziału 4. Wytyczne OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych, a także wytyczne sektorowe oraz dotyczące należytej staranności, zarówno poprzez ich tłumaczenie na język polski, jak i organizację wydarzeń je popularyzujących. Nie wspominając o bardzo profesjonalnym i obiektywnym rozpatrywaniu przez KPK OECD skarg na naruszenia Wytycznych OECD przez firmy, co jest zasługą przede wszystkim osób tworzących KPK w Polsce, zważywszy na fakt osadzenia Sekretariatu KPK w Biurze Ministra.

Wyjątkowo dużą wartość wniosła ostatnia „odsłona" Zespołu ds. Zrównoważonego Rozwoju i CSR, utworzonego w 2018 r. przy Ministrze Funduszy i Polityki Regionalnej. Praca wchodzących w jego skład Grup roboczych (GR) zaowocowała wypracowaniem szeregu ważnych i przydatnych narzędzi oraz rekomendacji dla administracji publicznej. Przykładowo GR ds. relacji z osobami świadczącymi pracę, którą PIHRB miał przyjemność współkoordynować, wypracowała nie tylko propozycję definicji pracy przymusowej, która została następnie przekazana Ministerstwu Sprawiedliwości z rekomendacją rozpoczęcia prac nad uzupełnieniem Kodeksu karnego o regulacje w tym zakresie, ale i poradnik, jak przeciwdziałać pracy przymusowej.

Te działania to jednak zbyt mało, by dokonała się zmiana wpływająca na cały rynek. Należy mieć nadzieję, że w sukurs przyjdą nam zmiany regulacyjne na poziomie UE, a wraz z nimi zmiana paradygmatu firmy odpowiedzialnej. Europejski Zielony Ład i przestawianie gospodarki europejskiej na bardziej zrównoważone tory już się zaczął, a silne powiązanie pojęcia zrównoważonego rozwoju z zapewnieniem minimalnych standardów (patrz taksonomia art. 3 i 18) sprawiają, że poszanowanie praw człowieka i wdrożenie procesów należytej staranności w obszarze praw człowieka w firmie będzie niezbędne, by firma mogła być uznana za spełniającą przesłanki uznania jej za firmę zrównoważoną.

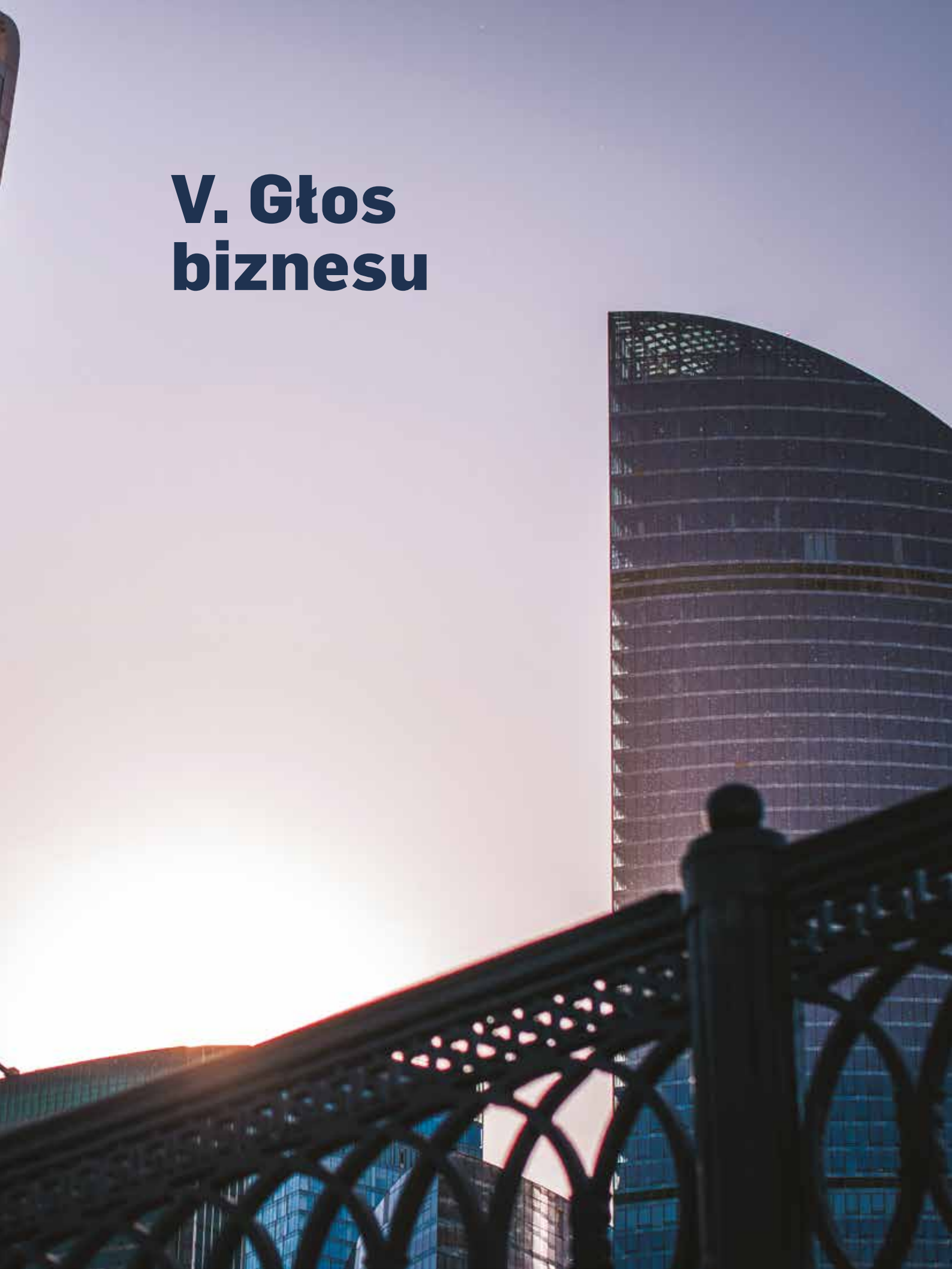
Dużą przeszkodą pozostaje niski poziom świadomości prawnej, nie tylko wśród przedsiębiorców, ale i szeroko rozumianego społeczeństwa. Nasz instytut podjął wyzwanie i stara się temu zaradzić, publikując krótkie i opracowane w przystępny sposób karty informacyjne na temat praw człowieka w biznesie[2], które z początkiem 2022 r. będą też dostępne w języku angielskim i rosyjskim. Ponieważ zaś temat naruszania praw człowieka to problem – podobnie jak łańcuch wartości większości firm – transgraniczny i międzynarodowy, konieczne jest podjęcie konkretnych działań, które wpłyną na poszanowanie praw człowieka w biznesie także w innych krajach. Tymczasem brak wystarczającej liczby specjalistów, którzy ze strony różnych sektorów „popychaliby" zmianę naprzód, odbija się na tempie, w jakim można by adresować problemy dotyczące naruszeń praw człowieka przez firmy. O ile problem ten jest mniejszy w Europie Zachodniej, o tyle na wschód i południe od Polski sytuacja jest co najmniej trudna. Aby temu zaradzić i pomóc innym krajom przeskoczyć szybciej ów uciążliwy etap, byliśmy współinicjatorem powstania stowarzyszenia Central and Eastern Europe Business and Human Rights Association, którego celem jest stworzenie sieci eksperckiej w regionie i wzmocnienie umiejętności jej członków i członkiń poprzez *peer-to-peer learning*. Stowarzyszenie zaś zaangażowało się wraz z Business & Human Rights Resource Centre w stworzenie portalu CEE & Central Asia Resource Hub (https://ceeca-bhr.org/), który w bardziej przyjazny dla znajdującego się na początku przygody z Wytycznymi ONZ regionu wprowadza jego użytkowników w problematykę praw człowieka i biznesu. Kolejnym będzie Summer Academy organizowana przez PIHRB we współpracy z partnerami z Ukrainy i Islandii we wrześniu 2022 r. w Charkowie – jej celem jest wyedukowanie ekspertów, którzy będą w stanie służyć wsparciem podmiotom chcącym wejść na ścieżkę prowadzenia działalności gospodarczej w sposób odpowiedzialny z poszanowaniem praw człowieka. Krok po kroku.

QR CODE DO KART PRAW CZŁOWIEKA W BIZNESIE:

2 PIHRB, Karty informacyjne dotyczące praw człowieka w biznesie, 2021, https://pihrb.org/karty-praw-czlowieka/.

DUŻĄ PRZESZKODĄ POZOSTAJE NISKI POZIOM ŚWIADOMOŚCI PRAWNEJ, NIE TYLKO WŚRÓD PRZEDSIĘBIORCÓW ALE I SZEROKO ROZUMIANEGO SPOŁECZEŃSTWA.

V. Głos biznesu



Biznes i prawa człowieka tworzą nierozerwalny duet

Przedstawiamy najlepsze praktyki z obszaru praw człowieka w biznesie, prezentowane przez Partnerów Programu Standard Etyki w Polsce. Każdy z tekstów to opowieść o firmie, o wyzwaniach, z którymi się mierzy, o jej drodze do stawania się wysoce etyczną, odpowiedzialną i wrażliwą. O działaniach na rzecz równości kobiet w biznesie, realizacji strategii różnorodności i inkluzywności, dbałości o dobrostan pracowników – nie tylko w miejscu pracy, o zaangażowaniu we wsparcie lokalnej społeczności i dbałości o środowisko.

Ten proces etycznego rozwoju, często bardzo zaawansowany i rozpoczęty wiele lat temu, nie ma prawa się skończyć. Dążymy do doskonałości, tworzymy procedury i polityki wspierające przestrzeganie praw człowieka w biznesie, ale rzeczywistość nieustająco stawia przed nami kolejne wyzwania.

W świecie pełnym uprzedzeń, dyskryminacji, radykalizmów, przemocy wobec kobiet i dzieci, niewolniczej pracy, chorób i skrajnego ubóstwa, autorytarnych rządów i tragicznych w skutkach zmian klimatycznych zmuszających ludzi do ucieczki z własnych domów... rola biznesu jest szczególna. Tworzy on alternatywę wobec tej zasmucającej rzeczywistości, nowoczesne organizacje oraz ich liderki i liderzy doskonale rozumieją, jak wielka odpowiedzialność na nich spoczywa, i podejmują wyzwanie.

Anna Potocka-Domin
Członkini Rady Programowej UN Global Compact Network Poland, Head of Standard of Ethics Programme UN GCNP, wiceprezeska Business Centre Club ds. kontaktów społecznych, Fundatorka i Wiceprezeska Fundacji Kobiety Inspirują. Ambasadorka Równości w Biznesie, Członkini Rady Ekspertów Ośrodka THINK THANK, członkini Rady Uczelni SGH

Abris

Dr Robert Sroka
ESG Director, Abris Capital Partners

Prawa człowieka w polityce i praktykach inwestycyjnych Abris Capital Partners

Ochrona praw człowieka jest fundamentalnym etycznym obowiązkiem każdego podmiotu gospodarczego. Realna troska o prawa człowieka przejawia się w rozumieniu wpływu biznesu na jednostkę, społeczeństwo i środowisko, identyfikacji obszarów ryzyka związanych z łamaniem tych praw oraz w konkretnych praktykach zarządczych. W Abris Capital Partners ochrona praw człowieka jest jednym z elementów wewnętrznej polityki oraz praktyk ESG wdrażanych w ramach procesu inwestycyjnego i nadzoru nad spółkami portfelowymi.

Ochrona praw człowieka jest działaniem, którego celem, z biznesowego punktu widzenia, jest zarówno minimalizacja ryzyka inwestycyjnego, jak i budowanie wartości spółek portfelowych. Nie tylko chronimy własną reputację i unikamy ryzyka prawnego, ale przede wszystkim wskazujemy na zależność pomiędzy przestrzeganiem praw człowieka a skutecznością działań operacyjnych. Dla przykładu, zespół, który pracuje w bezpiecznych oraz wolnych od łamania praw człowieka i praw pracowniczych warunkach, jest bardziej efektywny, lepiej zmotywowany i dostarcza lepszej jakości produkty i usługi. Poprzez stworzenie takich warunków pracy spółka unika ryzyka strajku czy zatrzymania produkcji spowodowanej wypadkiem. Podobnie jest w łańcuchu dostaw. Jeśli zadbamy o przestrzeganie praw człowieka u naszych dostawców – a tutaj jest duża praca do wykonania przez działy zakupów – to unikamy przerw w dostawach, otrzymujemy lepszej jakościowo produkty i unikamy ryzyka reputacyjnego. W ten sposób budujemy efektywny łańcuch dostaw. Warto również dodać, że oczywista i niezaprzeczalna jest relacja między łamaniem praw człowieka a podwyższonym ryzykiem korupcyjnym.

Abris wypracował kompleksowe narzędzie IT Abris ESG Scoring do zarządzania obszarami ESG. Wśród 10 obszarów analizowanych i rozwijanych przez fundusz oddzielny moduł jest poświęcony prawom człowieka.

Abris wdrożył elementy ochrony praw człowieka do każdego etapu procesu inwestycyjnego. Przede wszystkim nasza lista wykluczeń (Exclusion List) zakazuje inwestycji w spółki, które nie przestrzegają praw człowieka i międzynarodowych konwencji w tym zakresie. Ryzyko praw człowieka jest badane na etapie procesu *due diligence* spółki, a następnie w trakcie trwania samej inwestycji.

Zdefiniowaliśmy cztery obszary, w których może dochodzić do ryzyka łamania praw człowieka:

1. Miejsce pracy.
2. Współpraca z agencjami pracy tymczasowej.
3. Łańcuch dostaw, zwłaszcza zlokalizowany w krajach o podwyższonym ryzyku łamania praw człowieka.
4. Nowe technologie.

W zakresie miejsca pracy zidentyfikowaliśmy ryzyka wynikające z praktyk dyscyplinujących, dyskryminacji, mobbingu, wykorzystywania seksualnego, braku róż-

norodności, pracy przymusowej, warunków pracy czy wolności zrzeszania się. Dlatego oczekujemy, że nasze spółki portfelowe będą budowały bezpieczne oraz wolne od łamania praw człowieka i praw pracowniczych miejsca pracy. Analizujemy ryzyko oraz pracujemy ze spółkami, aby wdrażały odpowiednie polityki, procedury, praktyki oraz szkolenia budujące świadomość w tym obszarze. Wszelkie nadużycia mogą być zgłaszane za pomocą wprowadzonych systemów whistleblowing.

Spółki, które współpracują z agencjami pracy tymczasowej, mają obowiązek wdrożenia kompleksowego systemu zarządzania ryzykiem łamania praw człowieka i praw pracowniczych przez te agencje. Wymagane są odpowiednie zapisy kontraktowe, nadzór i audyty, które polegają na sprawdzeniu warunków mieszkaniowych pracowników tymczasowych pochodzących z zagranicy. Ryzyko łamania praw człowieka w łańcuchu dostaw jest minimalizowane za pomocą odpowiednich działań dostosowanych do wielkości ryzyka. Każda spółka portfelowa jest zobowiązana co najmniej zawrzeć klauzule praw człowieka w umowach z partnerami biznesowymi. W uzasadnionych przypadkach prawa człowieka są przedmiotem analizy przy okresowej weryfikacji dostawców. Od dostawców pochodzących z krajów azjatyckich oczekuje się posiadania certyfikatu SA8000, przejścia audytu BSCI lub poddania się audytowi SMETA bądź zgodności z innym uznanym światowym standardem.

Dostrzegamy także, że technologie mają coraz większy wpływ na prawa człowieka. Dlatego uwzględniamy to ryzyko w nowym podejściu kategoryzacji ryzyka w procesie badania spółki (*due diligence*).

Z punktu widzenia inwestora ważne jest, aby minimalizować ryzyko inwestycji oraz budować wartość spółek portfelowych. Prawa człowieka są jednym z obszarów, dzięki któremu realizujemy ten cel. Ale udaje nam się coś jeszcze. A mianowicie edukować i uwrażliwiać nowe spółki portfelowe i kolejne osoby na istotne znaczenie praw człowieka.

Dr Magdalena Piech
Regulatory Affairs Director, Chair of EUTA, Allegro.pl Sp. z o.o.

Odpowiedzialność Allegro za etyczny rozwój sztucznej inteligencji

Allegro jest liderem europejskiej cyfrowej transformacji[1] dzięki innowacjom i rozwiązaniom tworzonym przez ponad 3 000 osób w zespołach technologicznych i biznesowych. Jako akcelerator gospodarki cyfrowej zachęcamy coraz większą liczbę osób do zakupów online, a także przedsiębiorców do cyfryzacji swoich firm, stymulując rozwój e-commerce i całej gospodarki. Jako innowacyjna firma oferujemy bezpieczne i wygodne zakupy online oparte na zaufaniu i poszanowaniu prywatności oraz praw klientów i sprzedawców. W ich rozwoju opieramy się na wielu nowych rozwiązaniach, w tym sztucznej inteligencji i danych oraz uczeniu maszynowym.

Przed nami wiele wyzwań związanych z rozwojem usług technologicznych, dotyczących bezpieczeństwa danych, wykorzystania sztucznej inteligencji czy roli platform internetowych przy rosnących oczekiwaniach konsumentów i rynku. Unia Europejska pracuje obecnie nad bezprecedensową liczbą aktów prawnych związanych z gospodarką cyfrową. W odpowiedzi na nie Allegro przedstawiło swoje Technologiczne Credo, w którym nawiązuje do wartości, na których opiera się UE oraz zasad proporcjonalności i równych szans – wartości przyświecających także Allegro. W założeniach Credo dostrzegamy potrzebę przedstawienia oferty zbudowanej na zaufaniu i poszanowaniu prywatności.

W realizacji tych działań wspiera nas EUTA, European Tech Alliance, zrzeszające wiodące europejskie firmy technologiczne, w której jesteśmy aktywnym członkiem i której mam zaszczyt przewodniczyć, a także Inicjatywa Sekretarza Generalnego ONZ – UN Global Compact.

Allegro jako członek Global Compact zobowiązuje się do podejmować działania na rzecz wdrożenia polityk i globalnych inicjatyw ONZ, a także przestrzegać standardów etyki i praw człowieka. Inkluzywność usług cyfrowych oraz możliwość korzystania z nich postrzegamy jako ważny element realizacji praw każdego obywatela, co jedynie przybrało na znaczeniu w czasie pandemii. Stąd nasze inicjatywy skierowane do osób starszych lub z niepełnosprawnościami.

W Allegro wykorzystujemy Big Data i sztuczną inteligencję, aby zwiększyć atrakcyjność, wydajność i bezpieczeństwo w szerokiej gamie usług B2B i B2C. Wspiera ona nas także w usprawnieniu wewnętrznych procesów, komunikacji z klientem. Aby korzystanie z AI było jak najbardziej użyteczne, przejrzyste i odpowiedzialne, pracujemy nad wewnętrznym Kodeksem Postępowania Allegro w ramach korzystania ze sztucznej inteligencji [Allegro AI Code of Conduct]. Jego celem ma być odpowiednie ukierunkowanie decyzji biznesowych i zagwarancja, że projektowanie, rozwój i wykorzystanie sztucznej inteligencji w Allegro odbywało się zgodnie z prawem, etycznie i solidnie. Jesteśmy jedną z pierwszych polskich firm, które wypracowują tego typu standardy.

1 Allegro to platforma handlowa dla 13,3 mln aktywnych kupujących, którzy korzystają z ponad 250 mln ofert od ponad 135 tys. sprzedawców. Dane własne, źródło: Allegro.eu, 9 listopada 2021 r.

Kodeks będzie opierał się na wytycznych grupy ekspertów w tematyce sztucznej inteligencji (*High-level expert group on artificial intelligence*). Uwzględniają one solidność techniczną i bezpieczeństwo, zapewnienie zaufania i przejrzystości, sprawiedliwość i równą reprezentację jak oraz zgodność z obowiązującymi przepisami dotyczącymi klarowności algorytmów.

W tworzonym kodeksie określamy np., że algorytmy i optymalizacja muszą odpowiednio odzwierciedlać cele, takie jak równa reprezentacja grup demograficznych i ekonomicznych użytkowników Allegro oraz odzwierciedlać strukturę społeczną. Dodatkowo uwzględniamy informacje zwrotne od użytkowników w procesie opracowywania rozwiązań AI.

Kodeks ma pomóc uniknąć wszelkich uprzedzeń dotyczących przesłanek dyskryminacyjnych w korzystaniu z algorytmów, takich jak: pochodzenie etniczne, rasa, płeć, wiek, czy status ekonomiczny. Regularnie aktualizujemy zestawy danych testowych w oparciu o to, kto i jak korzysta z naszych produktów, tak by algorytmy sprawiedliwie odzwierciedlały stan rzeczywisty. Celem jest też to, by uczyć naszych programistów kluczowych standardów zapobiegania dyskryminacji na etapie tworzenia algorytmów.

Dbałość o przestrzeganie praw człowieka jest kwestią kluczową w obliczu rosnących wyzwań w łączeniu rozwoju biznesu z wymaganiami regulacyjnymi i przede wszystkim potrzebami klientów. Widzimy w tym pole do współpracy dla różnych partnerów: przedsiębiorstw, organizacji społecznych i prawodawców. Jest to przede wszystkim przestrzeń do dialogu i konsultacji. Etyczny biznes mówiący językiem korzyści dla klientów ma przede wszystkim umożliwiać realizację praw człowieka w świecie technologicznym i my, jako Allegro, tak postrzegamy swoją rolę.

Blanka Fijołek
Employer Branding Program Mgr, Alexa TTS, Amazon

Człowiek w centrum każdego aspektu biznesu

W Amazon ponad 1,3 mln pracowników w 180 krajach pracuje codziennie nad doskonałym serwisem klienta oraz innowacjami. Amazon Web Services dostarcza ponad 200 usług chmurowych w 81 strefach dostępu, w 25 regionach na całym świecie. Z kolei blisko ćwierć miliarda ludzi ma szansę oglądać nagradzane produkcje telewizyjne dzięki usłudze Prime Video[1]. Sukces Amazon w tak wielu branżach nie byłby możliwy, gdyby za firmą nie stały konkretne wartości, dzielone z naszymi klientami, pracownikami i lokalnymi społecznościami, w ramach których funkcjonujemy, niezależnie od szerokości geograficznej. Również w Polsce, w każdym z 10 centrów logistycznych, Centrum Rozwoju Technologii, w którym pracujemy nad rozwojem asystentki głosowej Alexa, Amazon Web Services czy biurach – wszystkim nam przyświecają te same wartości. Ich sednem jest nie tylko skupienie się na kliencie, ale też na człowieku, bez względu na jego płeć, rasę, orientację czy pochodzenie. Ważne dla nas jest, by każda osoba związana z Amazon miała możliwość w pełni realizować siebie, swoje pasje i marzenia. Kierując się wytycznymi ONZ dotyczącymi prowadzenia biznesu, zobowiązaliśmy się do dbania o prawa człowieka i ich przestrzegania w całej naszej działalności.

Jako globalna firma zatrudniamy pracowników reprezentujących bardzo zróżnicowane pochodzenie, narodowość czy wyznanie. Niezależnie, czy chodzi o pracę w centrum logistycznym, centrum rozwoju technologii czy w biurze korporacyjnym, dbamy o zachowanie różnorodności kulturowej oraz swobodną ekspresję. Stanowczo sprzeciwiamy się także wszelkim przejawom dyskryminacji. W ubiegłym roku przekazaliśmy środki m.in takim organizacjom, jak Stowarzyszenie Lambda, Otwarta Rzeczpospolita, Stowarzyszenie Nigdy Więcej czy Ośrodek Monitorowania Zachowań Rasistowskich i Ksenofobicznych.

Szczególną wagę przykładamy do kwestii równości płci, nie tylko w obszarze zasad panujących wewnątrz firmy, lecz także pomagamy kobietom spełniać ich aspiracje życiowe, edukacyjne i zawodowe. Wiemy, że społeczności ekonomicznie wykluczonych są najbardziej narażone na dyskryminację ze względu na płeć. Dlatego, by wesprzeć Polki, znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji materialnej, podjęliśmy współpracę z Uniwersytetem Sukcesu. Ponad 120 młodych uczestniczek z całej Polski opuszczających domy dziecka czy placówki opiekuńczo wychowawcze dostało szansę na kształcenie w jednej z trzech wybranych ścieżek kariery: programistki, blogerki i digital marketerki. By walczyć z negatywnymi stereotypami płciowymi, zachęcamy również kobiety do aktywnego poszukiwania karier w obszarze STEM. Wraz z Fundacją Edukacyjną Perspektywy współorganizujemy Women in Tech Camp, podczas którego najzdolniejsze licealistki i studentki mogą poszerzać swoje zdolności programowania, a także poszukać wsparcia w planowaniu kariery w obszarze IT. Wierzymy, że wspieranie kobiet w realizacji ich pasji jest najlepszą drogą do wyrównania szans i zwalczania dyskryminacji.

1 List CEO i założyciela Amazon do akcjonariuszy z 2020 r.

Nasze podejście do kwestii praw człowieka charakteryzuje cytat „myśl globalnie, działaj lokalnie". Kiedy zapada decyzja o utworzeniu nowego centrum logistycznego Amazon, jednym z pierwszych zadań stających przed naszym zespołem jest nawiązanie relacji z mieszkańcami, poznanie ich potrzeb, ambicji i celów. Głęboko wierzymy, że jeśli damy coś od siebie lokalnej społeczności, ta odwdzięczy nam się zaufaniem i otwartością na współpracę. Dlatego, zanim zostanie wbita pierwsza łopata pod budowę centrum logistycznego, wspieramy lokalne organizacje, które zajmują się pomocą osobom starszym, chorym lub znajdujących się w trudnej sytuacji materialnej.

Wierzymy, że pomagając ludziom i dbając o ich podstawowe prawa, nie tylko możemy uczynić ich życie lepszym, ale też jako globalna organizacja dajemy przykład, który pozytywnie oddziałuje na wszystkich naszych klientów, pracowników i partnerów biznesowych. Jesteśmy również przekonani, że przywiązanie do deklarowanych przez nas zasad będzie podstawą do dalszego rozwoju działalności Amazon i czynienia naszych usług jeszcze lepszymi.

Katarzyna Radzikowska-Hudała
Legal Counsel and Data Protection Coordinator
BASF Polska sp. z o.o.

Przestrzeganie praw człowieka wychodzi poza mury biur

BASF tworzy chemię dla zrównoważonej przyszłości. Nieustannie dążymy do zapewnienia zrównoważonego rozwoju dzięki naszym produktom i rozwiązaniom, łącząc w naszej działalności biznesowej sukces ekonomiczny z odpowiedzialnością społeczną. Fundamentem Kodeksu Postępowania BASF są prawa człowieka. Za cel stawiamy sobie nie tylko przestrzeganie praw człowieka w naszej działalności, przez naszych pracowników i kadrę menedżerską, ale także ich aktywne promowanie oraz tworzenie narzędzi i mechanizmów, które pozwalają osiągnąć i utrzymać wysokie standardy etyczne. W spółkach grupy BASF prawa człowieka nie są jedynie zbiorem deklaracji, lecz mają wymiar praktyczny. Przekładamy je na narzędzia, które pozwalają nam m.in. wdrażać mechanizmy kontroli przestrzegania praw człowieka także u naszych partnerów biznesowych oraz w ramach łańcucha dostaw.

Tym samym wychodzimy poza bramy naszych biur i zakładów produkcyjnych. Idziemy krok dalej, m.in. weryfikując, skąd pochodzą surowce, które wykorzystujemy, oraz jacy partnerzy biznesowi wspierają rozwój naszego biznesu. BASF aktywnie promuje prawa człowieka w łańcuchu dostaw i oczekuje od swoich partnerów biznesowych ich przestrzegania. Osiągamy to dzięki wdrożeniu obowiązkowej procedury audytu naszych partnerów biznesowych (*Business Partner Due Dilligence*), ale także poprzez zobowiązanie naszych dostawców do przestrzegania standardów etycznych określonych w Kodeksie Postępowania Dostawców.

Nasz Kodeks Postępowania Dostawców, który jest częścią standardowych procedur zakupowych obowiązujących w BASF w Polsce, opiera się m.in. na Wytycznych ONZ i obejmuje nie tylko przestrzeganie praw człowieka *sensu stricte*, ale także odnosi się do standardów pracy i polityki antykorupcyjnej oraz ochrony środowiska naturalnego. Ponadto oczekujemy, że nasi dostawcy dołożą wszelkich starań w celu wdrożenia tych samych standardów u swoich własnych dostawców i podwykonawców. Obowiązek poszanowania praw człowieka nie pozostaje jedynie martwym postanowieniem umownym, ale każdorazowo BASF zastrzega sobie prawo do przeprowadzania audytów lub ocen, w celu uzyskania potwierdzenia przestrzegania przez dostawców określonych w Kodeksie zasad. Etyczne podejście biznesu wymaga sprawdzenia, czy dostawca, z jakim współpracujmy, przestrzega praw człowieka, czy nie wykorzystuje niewolniczej, przymusowej pracy, czy nie wspiera się korupcją w prowadzeniu działalności, wreszcie, czy sięga po surowce ze zrównoważonych źródeł, które nie prowadzą do dewastacji środowiska naturalnego. Dlatego też każdy nasz partner biznesowy przed rozpoczęciem współpracy jest prześwietlany w ramach procedury Business Partner Due Dilligence.

Temat poszanowania praw człowieka w łańcuchu dostaw to sprawa nas wszystkich. Zaangażowania i dotrzymywania wysokich standardów etycznych oczekują od nas także coraz bardziej świadomi klienci. Cieszy również, że ta kwestia staje się ważna dla

coraz większego grona firm w Polsce. Wymiana doświadczeń i promowanie dobrych przykładów pomagają podnosić standardy etyczne w biznesie. Dlatego my również aktywnie angażujemy się w działalność organizacji, które promują i wspierają Compliance, a więc etyczne i społecznie odpowiedzialne prowadzenie biznesu. Jedną z takich inicjatyw jest Koalicji ds. Zrównoważonego Oleju Palmowego, której BASF Polska jest członkiem-założycielem.

Naszym celem jest nieustanne podnoszenie standardów etycznych w biznesie. Natomiast coraz częściej dostrzegamy korzyści, jakie mogłoby nieść za sobą uregulowanie kwestii praw człowieka w łańcuchu dostaw na poziomie międzynarodowym, tj. co najmniej na poziomie UE. W naszej ocenie, przepisy krajowe nie odzwierciedlałyby w wystarczającym stopniu złożoności relacji w globalnych łańcuchach dostaw. Uważamy zatem, że korzystne mogłoby się okazać wypracowanie unijnych ram prawnych, które stworzyłyby równe warunki konkurencji i przyczyniły się do harmonizacji nawet poza Unią Europejską (np. tak jak ma to miejsce w przypadku ochrony danych osobowych). Minimalne wymogi powinny opierać się właśnie na wytycznych ONZ w sprawie biznesu i praw człowiek (UNGP), zaś sam proces legislacyjny powinien być poparty szerokimi konsultacjami społecznymi, tak aby wykorzystać dobrze funkcjonujące i sprawdzone w praktyce przez biznes rozwiązania. Tym bardziej kibicujemy, zapowiedzianej na koniec 2021 r., inicjatywie KE mającej na celu stworzenie ram prawnych w kwestii ochrony praw człowieka w łańcuchach dostaw i jesteśmy otwarci na udział w dyskusjach, zarówno na szczeblu europejskim, jak i krajowym.

Dorota Emanuel-Roszkowska
Dyrektor Generalna LIDEX

Lidex przekłada język inkluzywny na praktykę

LIDEX to polska firma z branży tłumaczeniowej oraz konferencyjnej, która jest liderem rynku od ponad 32 lat. Te lata to ciągła zmiana, rozwój, wdrażanie nowych usług, a także radość z codziennej pracy na rzecz naszych Klientów. Wszystko to dzięki ambitnym i kreatywnym ludziom, którzy w LIDEXie pracują bądź pracowali. Oczywiście, nie można zaprzeczyć, że nasza działalność jest działalnością biznesową. Pracujemy, by zapewnić firmie zysk, ale też utrzymanie pracownikom oraz ponad 1600 tłumaczom, dla których często jesteśmy jednym z głównych bądź jedynym zleceniodawcą. Jednak, oprócz sfery *stricte* biznesowej, zawsze staraliśmy się aktywnie działać na różnych polach, dając z siebie otaczającemu światu tyle, ile tylko możemy. Pracuję w LIDEXie już od ponad 23 lat, dlatego mogę opowiedzieć Państwu, co średniej wielkości firma może zrobić w obszarze szeroko rozumianej etyki w biznesie.

Siła kobiet

Pod względem struktury zatrudnienia LIDEX jest wyjątkowy. Obecnie cztery kobiety zajmują kluczowe stanowiska w firmie, a trzy kolejne – wyższe stanowiska menedżerskie. Zdecydowanie również dominują w obszarze dla nas kluczowym, czyli w obsłudze klienta. Wszystkie są świetnie zorganizowane, zaangażowane i zmotywowane. Wsłuchują się w potrzeby Klientów i sprawnie prowadzą przez meandry projektów zarówno tłumaczeniowych, jak i konferencyjnych. Najczęściej po urlopach macierzyńskich wracają do pracy, godząc życie rodzinne z zawodowym, i robią to po mistrzowsku. Warto również wspomnieć, że to kobieta od lat z powodzeniem zarządza naszym działem IT, jest Pełnomocniczką ds. Zintegrowanego Systemu Zarządzania (zgodnego ze standardami ISO 9001 i ISO 27001), tworzy wraz z zespołem autorskie rozwiązania informatyczne, które są stale doskonalone i rozwijane. Ostatnio zaś została Rzeczniczką ds. Etyki, już drugą w historii naszej firmy.

Oczywiście, nie popadamy w skrajności. W firmie pracują również mężczyźni. Są z nami na różnych szczeblach, tworzą wyjątkowe rozwiązania. Dzięki nim mogliśmy sprawnie rozpocząć profesjonalną obsługę konferencji online, co było niezwykle istotne i pozwoliło, by życie biznesowe, naukowe, polityczne czy kulturalne naszych Klientów mogło toczyć się dalej mimo panującej pandemii. To także panowie tworzą i rozwijają różnego rodzaju narzędzia i systemy IT, ułatwiające pracę nie tylko nam, ale także naszym Klientom, np. Portal Klienta.

Wsparcie dla różnorodności

Zdajemy sobie sprawę, że jesteśmy zobowiązani działać w obszarach, gdzie czasem z prozaicznych przyczyn nie ma równości, dostępu do wiedzy i informacji. Dlatego już ponad 20 lat temu zaangażowaliśmy się w działania przeciwko wykluczeniu osób niedowidzących oraz niesłyszących. Pierwsze w Polsce projekty w ramach programu „Kino poza ciszą i ciemnością" oraz spektakle teatralne dla osób niedowidzących z wykorzystaniem audiodeskrypcji odbywały się przy wsparciu LIDEXu i dzięki zasobom technicznym naszego działu konferencji. Na Noc Muzeów w Warszawie przygotowaliśmy dla Zamku Królewskiego przewodnik multimedialny dla osób niesłyszących i niedosłyszących (tłumaczenie

na język migowy dzięki aplikacji na tablety). Był to dla nas projekt szczególny i ogromnie nas cieszy, że został doceniony przez zwiedzających.

Dostosowaliśmy naszą stronę internetową do potrzeb osób niesłyszących i niedowidzących, dzięki czemu nie tylko otworzyliśmy się na potrzeby innych, ale także zdobyliśmy zaszczytne pierwsze miejsce w konkursie „Strona internetowa bez barier".

Na początku pandemii, pod koniec marca 2020 r., przygotowaliśmy w języku migowym instrukcję skutecznego mycia rąk dla osób niesłyszących oraz nagraliśmy w formie audiodeskrypcji poradnik na temat Covid-19 dla osób niewidomych i niedowidzących. Obie pozycje były udostępniane bezpłatnie i cieszyły się dużym zainteresowaniem.

Wyznaczamy kierunki

Gorąco wierzymy, że nawet firma takiej wielkości jak nasza może zdziałać wiele. Dać z siebie więcej. Dlatego z chęcią angażujemy się w działania charytatywne. Wspieramy fundacje, świadcząc bezpłatnie usługi tłumaczeniowe czy obsługując konferencje. Za nasze działania otrzymaliśmy m.in. statuetkę Fundacji Ex Animo, Tablet „Czyniącym dobro" Fundacji Dzieciom Zdążyć z Pomocą czy Symbol CSR (za całokształt działań w tym obszarze). Razem z Galerią Narodową ZACHĘTA otrzymaliśmy Arts&Business Award w kategorii Partnerstwo Roku. Od wielu lat współpracujemy też bardzo intensywnie z Zamkiem Królewskim w Warszawie. Zdajemy sobie sprawę, że kultura to obszar potrzebujący wsparcia, dlatego staramy się łączyć sztukę i biznes, promować wydarzenia kulturalne i zachęcać naszych Klientów do wspierania instytucji, które takiego wsparcia potrzebują.

Standardy

Robimy wszystko, aby w naszej działalności kierować się obowiązującymi standardami. Najważniejsze zawsze dla nas były najwyższa jakość i bezpieczeństwo. W 2001 r. uzyskaliśmy certyfikat ISO 9001 (system zarządzania jakością), w ślad za nim certyfikaty ISO 17100 oraz ISO 18587 dla tłumaczeń pisemnych, a w 2013 r. niezwykle ważny z punktu widzenia naszej działalności certyfikat ISO 27001 (system zarządzania bezpieczeństwem informacji).

W 2017 r. LIDEX podpisał Deklarację przyjęcia standardu etyki, wtedy powstał także Kodeks etyki oraz powołana została pierwsza Rzeczniczka ds. Etyki. Nie postawiliśmy jednak w tym obszarze kropki nad i. Zdajemy sobie sprawę, że takie działanie nie kończy się wraz ze złożeniem podpisu, zakomunikowaniem tego faktu zespołowi czy stworzeniem stanowiska. Istotne są kolejne kroki, pełna ochrona sygnalistów, którzy mogą przyczynić się do rozwoju firmy, oraz przekazywanie pracownikom informacji dotyczących tego obszaru. Już teraz planujemy dalsze działania, spotkania oraz szkolenia. I to jest właśnie wspaniałe!

A tymczasem dotychczas osiągnięte przez nas efekty w tym obszarze zostały zauważone. W czasie Gali UN Day 2021 zostaliśmy wyróżnieni w ramach programów Standard Etyki w Polsce oraz Równe Szanse w Biznesie. To dla nas ogromna motywacja do kontynuacji działań w tym zakresie.

BNP PARIBAS

Przemysław Furlepa
Wiceprezes Zarządu odpowiedzialny za Obszar Bankowości Detalicznej i Biznesowej, Bank BNP Paribas

Chcemy, aby świat stawał się lepszy

Bank BNP Paribas aktywnie angażuje się we wspieranie wolności jednostki, budowę inkluzywnego społeczeństwa. W naszych działaniach biznesowych dbamy o to, by troszczyć się o grupy zagrożone wykluczeniem. Takie podejście towarzyszy nam we wszystkich obszarach biznesu i jest siłą napędową tworzonych przez nas rozwiązań. Wierzę, że dzięki temu budujemy lepszy świat.

Bez otwartości na potrzeby Klientów nie da się budować instytucji zaufania publicznego, jaką jest bank. Zwiększanie dostępności produktów i usług to jedno ze zobowiązań, jakie podjęliśmy w ramach Strategii CSR i Zrównoważonego Rozwoju. Działania te wpisują się także w realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ, które wyznaczają kierunki naszej społecznej odpowiedzialności.

We wszystkich naszych placówkach zapewniamy szereg udogodnień dla osób z grup zagrożonych wykluczeniem. Konsekwentnie prowadzimy działania, które umożliwiają osobom z grup wrażliwych, np. osobom z niepełnosprawnością, komfortowe korzystanie z naszych produktów i usług. Do końca czerwca tego roku już 61 placówek Banku BNP Paribas zdobyło certyfikat „Obiekt bez barier". Fundacja Integracja przyznaje go obiektom, które wdrożyły udogodnienia m.in. dla osób z niepełnosprawnościami narządu ruchu, wzroku, słuchu oraz które są dostosowane do potrzeb osób starszych i z małymi dziećmi.

Od kilku lat możemy pochwalić się również certyfikatem OK SENIOR® przyznawany przez firmę OK SENIOR Polska sp. z o.o. sp.k. w partnerstwie z Krajowym Instytutem Gospodarki Senioralnej. Potwierdza on, że produkty, usługi i obsługa w naszych placówkach spełniają najwyższe standardy bezpieczeństwa. Znak OK SENIOR® gwarantuje także, że nasza oferta wyróżnia się na tle konkurencji przystępnością dla starszej grupy wiekowej. W ubiegłym roku wdrożyliśmy system Migam, udostępniając w oddziałach oraz na infolinii pomoc tłumacza Polskiego Języka Migowego (PJM) dla osób Głuchych. W każdym oddziale banku znajdują się tablety ze specjalną aplikacją pozwalającą na automatyczne połączenie doradcy z tłumaczem języka migowego. Za jego pośrednictwem Klient ma możliwość poznania wszystkich detali oferty banku oraz zadawania pytań. Usługa może być też uruchomiona na prywatnym telefonie Klienta – wystarczy zeskanować naklejkę z QR kodem, która znajduje się na drzwiach każdej placówki banku. Pomoc tłumacza można zamówić już na etapie umawiania spotkania z doradcą przez aplikację Booksy albo na stronie internetowej banku. Klienci mogą także skorzystać z usługi na Infolinii, łącząc się z tłumaczem online.

Budując rozwiązania przyjazne Klientom, chętnie sięgamy po współpracę z technologicznymi partnerami, co pozwala nam tworzyć nową jakość w świecie finansów. Jako pierwszy bank na świecie, w 2020 r. rozpoczęliśmy współpracę z operatorem wspomnianej aplikacji Booksy. Dzięki niej Klienci mogą umawiać wizyty w oddziałach banku, bez konieczności czekania w kolejkach, podobnie jak rezerwują termin u fryzjera.

Stale rozszerzamy też katalog procesów, w których można podpisywać dokumenty elektronicznym podpisem Autenti. W ciągu pierwszych sześciu miesięcy liczba dokumentów podpisanych elektronicznie przekroczyła w Banku BNP Paribas 326 tysięcy. Skuteczność tego rozwiązania została wyróżniona w tegorocznej edycji konkursu TechnoBiznes, organizowanego przez „Gazetę Bankową".

Powyższe przykłady pokazują, jak wiele można zrobić, by zmniejszać poczucie nierówności i wykluczenia. Biznes poprzez swoje działania skierowane na Klientów, a także kształtowanie postaw swoich pracowników, ma w tym obszarze bardzo wiele do zaoferowania. I to od nas, osób go tworzących, zależy, czy wybierzemy tę drogę. Wierzę, że w biznesie zawsze jest przestrzeń do tego, by zmieniać otaczający nas świat na lepszy. Mam nadzieję, że nikogo nie muszę przekonywać, że warto.

Kamila Bury, LL.M
General Counsel (Poland, Austria), Ethics & Compliance Officer, Country Board Member, Capgemini Poland

Elżbieta Sieniawska
CSR Country Lead, Capgemini Poland

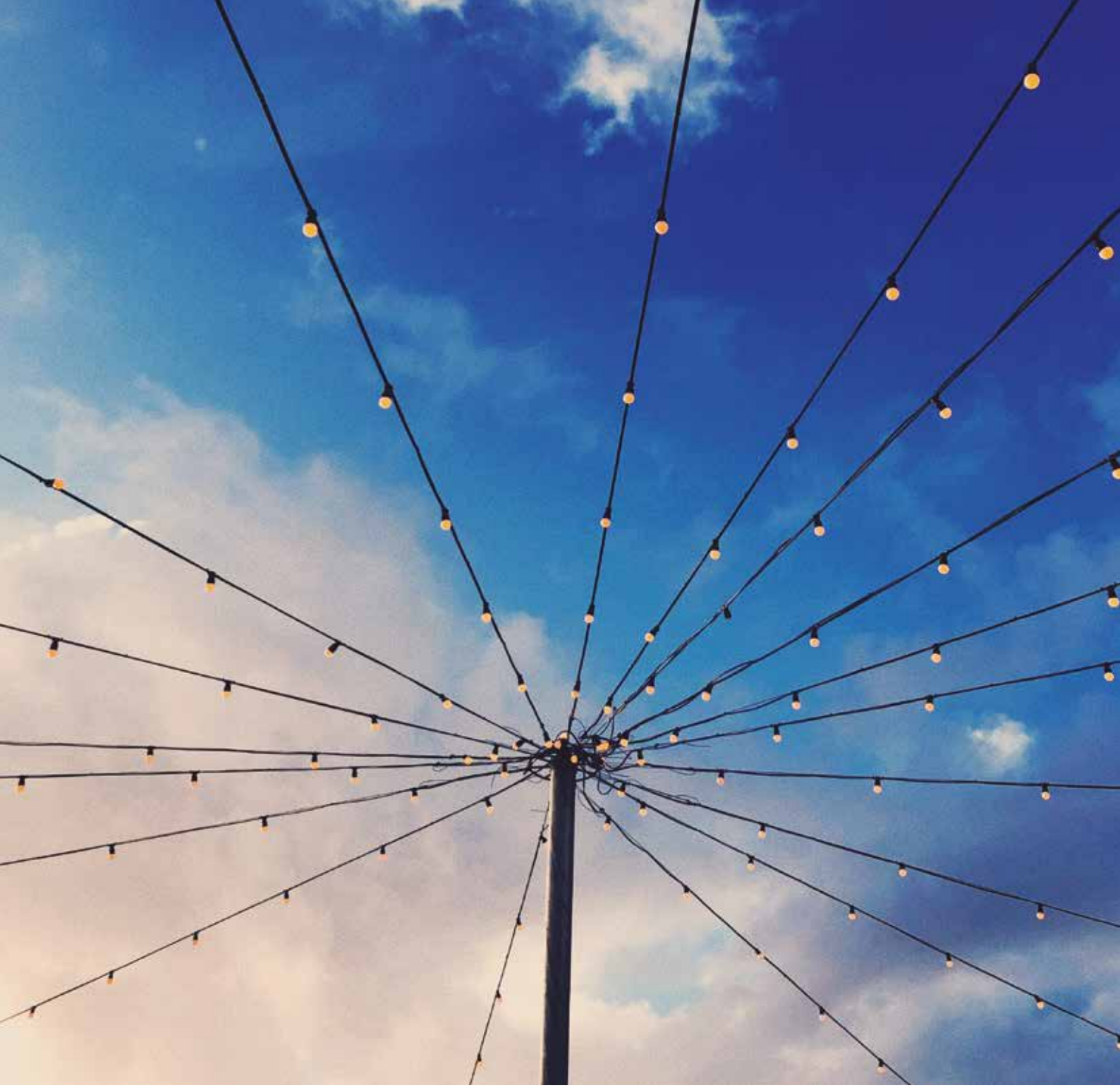
Etyka biznesowa i CSR w Grupie Capgemini

Praktyki etyczne stanowią rdzeń kultury i tożsamości organizacyjnej Grupy Capgemini od momentu jej założenia w 1967 r. Program Etyki i Zgodności Grupy Capgemini został wprowadzony przez Zarząd Grupy w 2009 r. Jest on nieustannie monitorowany oraz modernizowany, abyśmy mogli podążać za nowymi wyzwaniami społecznymi i technologicznymi. Jednym z jego kluczowych elementów, wraz z wdrożonymi procedurami i politykami, jest Kodeks Etyki Biznesu, oparty na siedmiu wartościach Grupy Capgemini. Jest on swoistym drogowskazem, pomagającym naszym współpracownikom zrozumieć istotę właściwego zachowania i postępowania – zarówno względem siebie, jak i naszych interesariuszy, ze szczególnym uwzględnieniem poszanowania różnorodności.

Nie byłoby to możliwe bez prowadzenia szkoleń i dialogu z naszymi pracownikami, dlatego obok innych rozwiązań wprowadziliśmy comiesięczne badanie satysfakcji pracowników pod nazwą „Pulse". Jest to platforma, dzięki której nasi pracownicy każdego miesiąca anonimowo mogą podzielić się swoimi uwagami, także w zakresie różnorodności i etyki, co pozwala menedżerom liniowym na aktywne wdrażanie rozwiązań zgodnych z oczekiwaniami naszych pracowników. Narzędziem wspierającym monitorowanie i przestrzeganie norm etycznych służącym do sygnalizacji nieprawidłowości jest „Speak up". Jest to internetowe i telefoniczne narzędzie do raportowania (również w sposób anonimowy) i zarządzania incydentami, udostępniane przez Capgemini pracownikom, klientom, dostawcom i partnerom biznesowym. Jest ono zgodne z wymaganiami tzw. Dyrektywy o ochronie sygnalistów i warto wskazać, że zostało ono wdrożone na kilka lat przed wejściem w życie ww. dyrektywy, ubiegając zatem prawodawcę w zakresie unormowania statusu sygnalistów. W 2020 r. w Capgemini określiliśmy nowy cel firmy: „Uwolnienie ludzkiej energii poprzez technologię na rzecz integracyjnej i zrównoważonej przyszłości", a także postawiliśmy przed sobą ambicję osiągnięcia neutralności emisji CO_2 w odniesieniu do naszej działalności nie później niż do 2025 r. Z pomocą wszystkich naszych pracowników chcemy wspólnie wywierać pozytywny wpływ na świat, w którym każdy ma równe szanse, nie ma miejsca na dyskryminację, a nasze rozwiązania niwelować będą wpływ środowiskowy – zarówno nasz własny, jak i naszych klientów.

Aby budować odpowiedzialne i etyczne technologie oparte m.in.: na sztucznej inteligencji (SI), będącej obecnie ogromnym wyzwaniem w kontekście prawnym, wprowadziliśmy Kodeks Etyki dla Sztucznej Inteligencji. Kodeks ten jest zbiorem siedmiu głównych zasad do tworzenia rozwiązań SI w oparciu o standardy etyczne i ukierunkowanie na człowieka m.in.: jasno określony cel, uwzględnienie zasady różnorodności i integracji, dbałość o transparentność i bezpieczeństwo czy ochrona prywatności.

Rok 2020 i pandemia Covid-19 uwydatniły skalę problemu wykluczenia cyfrowego oraz jego wpływ na funkcjonowanie milionów ludzi w Polsce. Prawo dostępu do Internetu zostało już zawarte na poziomie ustawodawczym niektórych państw jako prawo podstawowe.



Jako firma wdrażająca rozwiązania informatyczne jesteśmy świadomi, że postęp technologiczny wpływa jednocześnie na poszerzanie się luki cyfrowej. Aby przeciwdziałać temu zjawisku, Capgemini w ramach strategii CSR za jeden z trzech głównych filarów uznało Digital Inlcusion – włączenie cyfrowe. Jego celem jest tworzenie i realizacja programów włączających dla osób zagrożonych wykluczeniem oraz wykluczonych cyfrowo, tak aby rewolucja cyfrowa była szansą dla wszystkich. Dzięki tym działaniom chcemy budować most między technologią a społeczeństwem poprzez wdrażanie dedykowanych programów z zakresu edukacji cyfrowej, m.in.: poprzez zapewnienie podstawowych kompetencji cyfrowych.

Prowadzenie biznesu w sposób zrównoważony, w zgodzie ze standardami etycznymi jest jednym z naszych głównych celów. Podążając za słowami CEO Grupy Capgemini, Aimana Ezzata „wierzymy, że naszym obowiązkiem, jest stosowanie technologii dla dobra społeczeństwa i planety w sposób etyczny, integracyjny i odpowiedzialny".

Michał Borowski
Doradca podatkowy, Partner w Crido

Czy płacenie podatków jest etyczne?

Odpowiadając na tak zadane pytanie, uważam, że tak. Coraz więcej działań regulacyjnych w Polsce i Europie podąża w kierunku wymogów transparentności w obszarze podatkowym. Publikacja listy największych podatników podatku dochodowego od osób prawnych, wymóg publikowania sprawozdań z realizacji strategii podatkowej przez największe firmy to tylko przykłady kierunku, w którym zmierzają oczekiwania ustawodawcy wobec przedsiębiorców. W mojej ocenie, nie chodzi tu jednak o samą transparentność podatkową, lecz o znacznie istotniejsze zagadnienia. Niewątpliwie świat stoi obecnie przed licznymi wyzwaniami (np. kryzys klimatyczny ubóstwo, nierówności społeczne) i koniecznością działania na ogromną skalę w wielu dziedzinach, aby zapobiec katastrofalnym skutkom spełnienia się „czarnych scenariuszy". Aby sprostać tym wyzwaniom, systemy podatkowe poszczególnych państw muszą być efektywne. Dzisiaj coraz więcej działań organów państwowych i organizacji ponadnarodowych skupia się na wykrywaniu i eliminowaniu przejawów unikania lub wręcz wyłudzania podatków – walka ta trwa i na pewno jest jeszcze daleko od jej zakończenia. Z drugiej strony, wielu dojrzałych przedsiębiorców we własnym zakresie decyduje się na budowanie i rozwijanie swoich organizacji przy założeniu braku agresywnej optymalizacji podatkowej, traktując płacenie należnych podatków jako przejaw odpowiedzialności biznesu wobec szeroko rozumianego społeczeństwa. W tych okolicznościach każdy z przedsiębiorców powinien zadać sobie pytanie, po której stronie chce się opowiedzieć: świata szarej i czarnej strefy podatkowej, czy współpracy i transparentności na rzecz odpowiedzialnego rozwoju.

Cele zrównoważonego rozwoju a podatki

Patrząc przez pryzmat celów zrównoważonego rozwoju ONZ, dość łatwo dostrzec można, jak istotny jest dla ich realizacji obszar podatkowy. Z jednej strony, cel 16. obejmuje m.in. silne instytucje działające na rzecz społeczeństwa i naszej planety. Z szacunków ONZ wynika, że koszt nielegalnego unikania opodatkowania w krajach rozwijających się przekracza 1 bilion dolarów rocznie. To kwoty, które nie zasilają tych państw, ich gospodarek oraz społeczeństw, pozbawiając szans na zrównoważony rozwój. Z drugiej strony, cel 17., czyli partnerstwo na rzecz wszystkich pozostałych celów zrównoważonego rozwoju stanowi swoiste zobowiązanie zarówno wobec biznesu, jak i organów podatkowych oraz innych instytucji – aby działać w duchu wzajemnej współpracy, zaufania i transparentności także w obszarze podatkowym – co pozwoli na zapewnienie właściwego zaplecza finansowego dla realizacji pozostałych celów. Odpowiedzialny biznes, który z powagą podchodzi do zobowiązania realizowania celów zrównoważonego rozwoju, nie może, moim zdaniem, pomijać lub lekceważyć zobowiązania do transparentnego rozliczania podatków, dbałości o właściwy nadzór nad obszarem podatkowym w swoich strukturach czy też do niewdrażania sztucznych, agresywnych struktur podatkowych.

Czy w podatkach istnieje standard etyki?

Jak biznes podchodzi do płacenia podatków? Zapewne najwłaściwszą odpowiedzią byłoby powiedzieć, że: różnie. Z pewnością należy zastanowić się nad powodami działań związanych z unikaniem opodatkowania i jed-

noczesnym usprawiedliwianiem się wobec takich działań przez przedsiębiorców – choć bowiem nie jest to, w moim przekonaniu, zagadnienie najważniejsze. Kluczowe jest w tym zakresie podejście biznesu do odpowiedzialnego funkcjonowania w społeczeństwie. W warstwie aksjologicznej czym bowiem różni się podejście do obszaru np. ochrony środowiska, czystej energii, walki z ubóstwem czy niedyskryminacją w pracy i do obszaru podatkowego? Moim zdaniem wartości, które stoją za etycznym działaniem biznesu, są uniwersalne, a więc dotyczą również obszaru podatkowego.

Oczywiście nie namawiam do płacenia możliwie najwyższych podatków – szukanie optymalnego podatkowo sposobu prowadzenia biznesu jest rzeczą naturalną, choć czasem postawienie granicy pomiędzy dopuszczalną optymalizacją podatkową a nadużyciem bywa trudne. Zwracam jednak uwagę na rozwijającą się koncepcję „Cooperative Compliance" w obszarze podatkowym. Jest to, moim zdaniem, odpowiedź na wyzwania biznesu w obszarze podatkowym i właściwej realizacji celów zrównoważonego rozwoju w średnim i długim horyzoncie czasowym. Koncepcja ta zakłada współpracę podatników i organów podatkowych opartą o wzajemne zaufanie, transparentność i partnerstwo. Oznacza to oczywiście konieczność spełnienia szeregu wymogów: po stronie biznesu – odpowiedniego prowadzenia swoich rozliczeń podatkowych i właściwego nadzoru nad nimi, budowania całej organizacji w duchu dbałości o obszar podatkowy, po stronie organów podatkowych – zapewnienia odpowiednich kompetencji do efektywnej obsługi i rozumienia specyfiki biznesu czy otwartości na dialog. Efektem tej koncepcji jest zapewnienie dobrowolnego realizowania zobowiązań podatkowych przez biznes, bez konieczności uruchamiania władczych mechanizmów kontrolnych po stronie państwa. Koncepcja ta jest już realizowana w wielu krajach, w tym również w Polsce (Pilotaż tzw. Programu Współdziałania) i jestem przekonany, że będzie właściwą odpowiedzią na wyzwania naszej gospodarki i biznesu. Warto zatem zastanowić się nad sposobem podejścia organizacji do rozliczania podatków w duchu tej koncepcji.

fot. Justyna Radzyminska

DIAGEO

Aneta Jóźwicka
Dyrektor ds. Relacji Korporacyjnych Diageo Europa Północna

Odpowiedzialny biznes w praktyce! Globalny plan działań Society'2030 firmy DIAGEO

W Diageo wierzymy, że prowadzenie biznesu w sposób etyczny i właściwy przyczynia się do współtworzenia sprawiedliwego społeczeństwa, w którym każdy z nas chciałby żyć, pracować, odpoczywać i cieszyć się każdym dniem. W naszej firmie tworzymy środowisko pracy, w którym chcielibyśmy, aby każdy był traktowany sprawiedliwie i z szacunkiem. Dla nas prowadzenie biznesu w tzw. właściwy sposób oznacza, że spełniamy oczekiwania naszego otoczenia biznesowego i społecznego, a jednocześnie nasze własne.

W 2014 r. podpisaliśmy UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP) i tym samym zobowiązaliśmy się do pilnowania przestrzegania praw człowieka, każdego dnia pracy, w każdym kraju, gdzie obecna jest nasza firma i w ramach całego naszego całego łańcucha dostaw. Korzystamy z naszego wpływu biznesowego, by współtworzyć sprawiedliwe i włączające społeczeństwa wszędzie tam, gdzie prowadzimy biznes. Współpracujemy również z koleżankami i kolegami z naszej branży, organizacjami biznesowymi, by wspólnie działać na rzecz naszego otoczenia oraz współtworzyć silne organizacje społeczne, których wszyscy potrzebujemy.

Za powyższymi słowami stoją także bardzo konkretne cele i prace na rzecz ich osiągania. W 2020 r. Diageo ogłosiło globalną strategię SOCIETY'2030: SPIRIT of PROGRESS, w ramach której firma zobowiązała się do promowania odpowiedzialnego modelu konsumpcji alko-

holu; wspierania integracji i różnorodności oraz pionierskiego plan zrównoważonego rozwoju „od ziarna do szkła" (od momentu pozyskiwania surowców po finalny produkt). W szczególności firma zobowiązała się do realizacji następujacych celów, w skali globalnej, wdrażanych również w Polsce:

Promowanie odpowiedzialnej konsumpcji alkoholu

• Chcemy dotrzeć, również za pośrednictwem naszych produktów, do 1 miliarda ludzi na świecie z przekazem o odpowiedzialnej konsumpcji alkoholu;
• Zamierzamy wpłynąć na 5 milionów kierowców, sprawiając, by nigdy nie prowadzili pojazdów pod wpływem alkoholu;
• Będziemy również kontynuować działania edukacyjne, by dotrzeć do ponad 10 milionów ludzi z wiedzą na temat ryzyka związanego ze spożywaniem alkoholu przez osoby niepełnoletnie.

Wspieranie integracji i różnorodności

• W ramach naszej firmy zamierzamy zwiększać procentowy udział kadry menedżerskiej ze zróżnicowanych etnicznie środowisk do 45%, zaś kobiet do 50%;
• Będziemy także kontynuować szkolenia dla przyszłych pracowników sektora HoReCa (hoteli, restauracji i kawiarni) docierając do ponad 1,7 mln osób, aby pomóc w stworzeniu niewykluczającego i rozwijającego się z sukcesem sektora hotelarskiego oraz gastronomicznego.

Pionierski plan zrównoważonego rozwoju „od ziarna do szkła" (od momentu pozyskiwania surowców po finalny produkt)

• Zobowiązaliśmy się działać na rzecz niskoemisyjnej przyszłości, wykorzystując w 100% energię odnawialną do osiągnięcia zerowej emisji dwutlenku węgla netto w ramach działalności bezpośredniej firmy oraz współpracując z dostawcami w celu zmniejszenia pośrednich emisji dwutlenku węgla o 50%;
• Do 2030 r. w procesie wytwarzania każdego produkowanego przez nas napoju zużyte zostanie o 30% mniej wody niż dotychczas i osiągnięty zostanie pozytywny wpływ na ilość wody w społecznościach, w których występuje jej niedobór;
• Będziemy również realizować ponad 150 projektów wodnych dla społeczności na całym świecie, w tym zapewniając dostęp do czystej wody, warunków sanitarnych i higieny;
• Chcemy także wspierać ponad 150 000 drobnych rolników poprzez zapoznanie ich z technikami rolniczymi, które pomogą w regeneracji gruntów i budowaniu różnorodności biologicznej.

Diageo
Celebrujemy życie, każdego dnia, wszędzie.

DZP
więcej niż prawo

Julia Besz, LL.M
Associate | DZP Compliance
Domański Zakrzewski Palinka sp. k.

DZP
więcej niż prawo

Klaudia Sałdan
Associate | DZP Compliance,
Domański Zakrzewski Palinka sp. k.

Whistleblowing jako narzędzie dla zapewnienia zgodności i przestrzegania praw człowieka w biznesie

Rok 2021 to rok pełen istotnych działań dla zapewnienia zgodności wewnętrznej i ochrony prawnej, w tym również ochrony praw człowieka, zarówno ze strony środowiska biznesowego w Polsce, jak i ze strony ustawodawcy. Do 17 grudnia tego roku Państwa Członkowskie Unii Europejskiej mają obowiązek transponowania przepisów unijnej Dyrektywy o ochronie sygnalistów[1] do krajowego porządku prawnego. W październiku 2021 r. w Rządowym Centrum Legislacji pojawił się projekt polskiej ustawy implementującej dyrektywę. Na mocy postanowień Dyrektywy i projektu polskiej ustawy systemy whistleblowing[2] w sektorze prywatnym będą musieli wdrożyć:

1) pracodawcy zatrudniający od 50 pracowników;
2) przedsiębiorcy wykonujący działalność w zakresie usług, produktów i rynków finansowych oraz zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa transportu i ochrony środowiska będą mieli obowiązek wdrożenia systemu whistleblowing, niezależnie od liczby pracowników.

Dotychczas w prawie polskim obowiązek posiadania systemu whistleblowing był uregulowany fragmentarycznie, obowiązki były rozsiane w ustawach szczególnych (np. w ustawie o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu) – brakowało jednak spójnej regulacji, na podstawie której każdemu sygnaliście należałoby zagwarantować poufność lub anonimowość oraz ochronę przed działaniami odwetowymi. Mimo tego polscy przedsiębiorcy dostrzegali korzyści płynące z zapewnienia sygnalistom ram dla bezpiecznego komunikowania nieprawidłowości. Jak wynika z badań, ponad 40% wykrytych nadużyć wewnętrznych w badanych firmach w 2018 r. zostało wykrytych dzięki wewnętrznym kanałom zgłaszania nieprawidłowości. Z kolei sformalizowanie takich kanałów zwiększało skuteczność zgłoszeń o 16%. Przedsiębiorcy zauważali również, że w przypadku otrzymania informacji o nieprawidłowościach za pośrednictwem kanałów wewnętrznych, straty związane z wystąpieniem nieprawidłowości były średnio 8 razy niższe niż w przypadku wykrycia ich przez organy ścigania.

Whistleblowing w swoim założeniu stanowi dla biznesu sposób na zapewnienie przestrzegania podstawowych praw i wolności w środowisku biznesowym – dzięki bezpiecznym zgłoszeniom, sygnalistom zapewnia się wolność słowa w organizacji. Z kolei za pośrednictwem zgłoszeń przedsiębiorcy mogą dowiedzieć się o ewentualnych nierównościach, dyskryminacji, wykluczeniu i nadużyciach, które mają miejsce w organizacji i wdro-

1 Mowa o Dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, Dz. Urz. UE 2019, L 305/17.
2 System whistleblowing to system działań wewnętrznych, w ramach którego sygnaliści mają możliwość zgłaszać nieprawidłowości wewnątrz organizacji, a przy tym zapewniona jest im należyta ochrona. Na system whistleblowing składa się m.in. wyznaczona w organizacji osoba do odbierania zgłoszeń i postępowania z nimi, bezpieczne kanały zgłoszeń dla sygnalistów oraz procedury wewnętrzne określające zasady zgłoszeń, ochrony sygnalistów i sposób postępowania ze zgłoszeniem.

żyć skuteczne działania naprawcze, bez narażania bezpieczeństwa sygnalisty. Warto również wspomnieć, organy ścigania są jedynie 1% nieprawidłowości są w stanie wykryć samodzielnie. Dzięki temu whistleblowing stanowi realną pomoc dla aparatu państwowego i egzekwowania stosowania prawa w praktyce biznesu.

Whistleblowing znacznie przyczynia się także do realizowania wyzwań, przed którymi stoi środowisko biznesowe w związku z ochroną praw i wolności jednostki. Przede wszystkim prawidłowo funkcjonujący system whistleblowing umożliwia kreowanie kultury *speak up*, czyli kultury otwartości, uczciwości, odpowiedzialności i wzajemnego zaufania w organizacji. Jest to nieodzowny element kreowania etycznego środowiska pracy – wszyscy pracownicy powinni mieć poczucie, że ich wysiłki przyczyniają się do tworzenia organizacji transparentnej, działającej w zgodzie z przepisami prawa i standardami rynkowymi. W konsekwencji zgłoszenie nieprawidłowości powinno być postrzegane jako element moralnego postępowania oraz działania na rzecz wspólnego dobra.

W tym roku również, wspólnie z United Nations Global Compact Network Poland, Kancelaria DZP zorganizowała cykl sesji dialogowych, podczas których omówione zostały zagadnienia oraz dobre praktyki związane z whistleblowingiem. Na podstawie wypowiedzi ekspertów i przedstawicieli biznesu, badania rynkowego oraz własnych doświadczeń w budowaniu systemów zgłaszania nieprawidłowości opracowano kompleksowy raport, wyczerpująco opisujący stan rozwiązań whistleblowingowych na polskim rynku oraz zmiany, które czekają sektor prywatny w związku z transpozycją unijnej Dyrektywy, a tym samym w związku z zapewnieniem ochrony sygnalistów oraz szeroko rozumianego etycznego środowiska pracy przy poszanowaniu praw człowieka.

Alicja Koleśnik
Prezes Zarządu, DOZ S.A.

Pacjent i Pracownik w centrum uwagi

W DOZ S.A. od lat dbamy o zachowanie wysokich standardów etycznych, ponieważ wiemy, jak ważne jest budowanie relacji w oparciu o uczciwość, transparentną komunikację i wzajemny szacunek.

Nasze wartości to: **rozwój, zaangażowanie i zaufanie** i w oparciu o nie tworzymy organizację przyjazną Pracownikom, która dba jednocześnie o budowanie partnerskich relacji z firmami dzielącymi te same wartości.

Przyjęte przez nas zasady odzwierciedlane są w naszych działaniach. To im zawdzięczamy sukces rynkowy i w nich upatrujemy szanse na trwały rozwój naszej organizacji. Odnosimy je do Pracowników, Pacjentów, kontrahentów i środowiska, aby kompleksowo tworzyć etycznie działającą firmę, w której w centrum uwagi zgodnie z naszą misją znajduje się Pacjent – jego potrzeby i bezpieczeństwo.

Oferujemy zatrudnienie w przyjaznym środowisku pracy, wspieramy rozwój zawodowy i osobisty oraz promujemy zdrowy tryb życia wśród Pracowników. Angażujemy się w poprawę kondycji zdrowotnej społeczeństwa i angażujemy naszych Pracowników w kluczowe dla firmy projekty, inspirując do działania.

Jasno określamy cele i zadania, wspieramy siebie nawzajem w codziennej pracy, dbamy o wizerunek firmy, budując zaufanie poprzez odpowiedzialne i przejrzyste działania.

Stosujemy i promujemy wysokie standardy uczciwej konkurencji oraz jesteśmy wiarygodnym partnerem biznesowym, realizującym terminowo ustalenia. Chronimy reputację firmy i zabezpieczamy posiadane zasoby materialne oraz niematerialne przed utratą, jak i niewłaściwym wykorzystaniem. Nieustająco poszukujemy nowych możliwości minimalizowania negatywnego oddziaływania firmy na środowisko naturalne we wszystkich sferach jej działalności.

Nasze wartości i zasady nie pozostają jedynie postulatem, ale stosujemy je w codziennej działalności. W 2016 r. opracowaliśmy Kodeks Etyki Pracowników DOZ i spółek zależnych od DOZ z myślą o utrwaleniu naszych zasad wśród Pracowników i partnerów. Aktualizujemy go na bieżąco o zagadnienia płynące z naszego otoczenia biznesowego oraz w oparciu o tematy zgłaszane przez naszych Pracowników. W 2021 r. opublikowaliśmy trzecie już jego wydanie.

Tradycją stała się też coroczna kampania *Z Etyką w DOZ*, którą prowadzimy na przestrzeni września i października. Za każdym razem poruszamy kilka, co roku innych, dylematów etycznych, z którymi spotykają się nasi Pracownicy. Każdą kampanię kończymy szkoleniem e-learningowym na platformie edukacyjnej DOZ Akademia. Wszelkie dylematy etyczne nasi Pracownicy mogą zgłaszać do Komisji ds. Etyki, której głównym zadaniem jest edukacja i dbanie o przestrzeganie standardów etycznych w DOZ. Zgłoszenia do Komisji ds. Etyki można kierować bezpośrednio na dedykowany adres email.

W 2018 r. otrzymaliśmy tytuł Rzecznika Standardu Etyki, które jest dla nas ogromnym wyróżnieniem i dowodem na to, że nasze działania na rzecz propagowania zachowań etycznych w biznesie są zbieżne z wytycznymi dokumentu Standardu Programu Etycznego, opracowanego przez Global Compact Poland w oparciu o Wytyczne ONZ w zakresie praw człowieka i biznesu.

Jako firma ciesząca się od pięciu lat tytułem Najlepszego Miejsca Pracy czujemy się zobowiązani do pielęgnowania wartości etycznych i nieustannie udowadniamy, że w *DOZ liczą się ludzie*. Wierzymy, że wrażliwość na dylematy etyczne i prowadzenie biznesu odpowiedzialnie może skutecznie wpływać na zrównoważony rozwój przedsiębiorstwa i środowiska.

Ewelina Kutermankiewicz
Compliance Officer, ENEA S.A.

ENEA S.A. – na rzecz zrównoważonego biznesu

Poszanowanie praw człowieka ma zasadnicze znaczenie dla zrównoważonego rozwoju Enei i społeczności, w których działa. Eneę tworzą ludzie. Ceni się w niej ich różnorodność i wkład, który pracownicy wnoszą do organizacji. Celem Enei jest tworzenie środowiska pracy wolnego od mobbingu, dyskryminacji czy nękania z powodu rasy, płci, koloru skóry, narodowości, pochodzenia społecznego, wyznania, wieku, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, poglądów politycznych lub wszelkich innych form zdefiniowanych przez obowiązujące prawo. We wszystkich aspektach pracy, począwszy od rekrutacji przez proces zatrudnienia,

wypłacania wynagrodzeń i świadczeń, zapewnienia szkoleń i awansów, Enea opiera się na kwalifikacjach, umiejętnościach, doświadczeniu oraz osiągniętych wynikach. Enea szanuje prawo swoich pracowników do tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich bez obawy przed represjami, a dialog z przedstawicielami prawnie ukonstytuowanych partnerów społecznych prowadzony jest w dobrej wierze.

W swojej działalności Enea kieruje się wysokimi standardami etycznymi, wynikającymi w szczególności z przepisów prawa, norm przewidzianych w Kodeksie Etyki Grupy Enea i regulacjami wewnętrznymi, zgodnymi z przyjętymi wartościami firmowymi. Dba, by zawsze działać transparentnie w duchu przyjętych przez Grupę Enea wartości etycznych, wśród których są: uczciwość, odpowiedzialność, bezpieczeństwo, kompetencje. Od lat promuje je wśród pracowników oraz kontrahentów. Wartości te wraz z zasadami postępowania stanowią fundament relacji wewnątrz firmy, a także z otoczeniem zewnętrznym.

Do osiągnięć Enei w biznesie przyczynia się odpowiedzialne budowanie relacji biznesowych z kontrahentami, oparte o obowiązujące przepisy prawa i standardy międzynarodowe, w tym zasady UN Global Compact, odnoszące się do praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska naturalnego, przeciwdziałania korupcji. Dodatkowo Kodeks Kontrahentów Grupy Enea obliguje wszystkie podmioty współpracujące z Eneą do działania zgodnego z prawem i zasadami etycznymi. Kontrahenci potwierdzają taki sposób działania, akceptując postanowienia zawieranych z Eneą umów.

Dużą wagę Enea przywiązuje także do działań prewencyjnych, które polegają m.in. na popularyzowaniu wiedzy, promowaniu zachowań pożądanych i budowaniu świadomości pracowników w obszarze poszanowania praw człowieka.

W 2021 r. w wyniku przeprowadzonego audytu w zakresie przeciwdziałania mobbingowi już po raz trzeci przyznano Enei certyfikat potwierdzający wysoki stopień ochrony pracowników oraz prawidłowość prowadzonych działań prewencyjnych i informacyjno-edukacyjnych dla minimalizowania możliwości pojawienia się nieakceptowalnych zachowań. Certyfikat ten przyznawany jest przez PCC Cert organizacjom dbającym o dobro pracowników oraz kształtującym politykę przyjazną zatrudnionym, wolną od jakichkolwiek form przemocy psychicznej i dyskryminacji. Dzięki temu Enea ma pewność, że robi wszystko, aby zapewnić pracownikom atmosferę opartą na szacunku i równości.

Panująca w Enei kultura otwartości i uczciwości wzmacnia poziom zaufania do pracodawcy i wyznacza standardy braku tolerancji dla zachowań niezgodnych z prawem lub nieetycznych. Zarówno pracownicy, jak i klienci czy kontrahenci, mają możliwość zgłaszania zdarzeń, w których są świadkami nieetycznych lub niezgodnych z prawem zachowań, budzących wątpliwości i wskazujących na możliwość zaistnienia naruszenia. Wyrazem zaangażowania w budowę kultury korporacyjnej, opartej na działaniu zgodnym z prawem, regulacjami wewnętrznymi oraz standardami etycznymi jest m.in. wprowadzenie Polityki Zgłaszania Naruszeń i Ochrony Sygnalistów w Grupie Enea. Celem wprowadzonej regulacji jest zapewnienie, że zgłoszenia o nieprawidłowościach zostaną przyjęte, poddane wnikliwej analizie i właściwie zarządzone, a osoba zgłaszająca je – przekonana co do ich prawdziwości – będzie chroniona przed działaniami odwetowymi. Zapewnia to wzrost zaufania i jest wyraźnym sygnałem braku tolerancji dla zachowań niezgodnych z prawem lub standardami etycznymi.

Ponadto wdrożony System Compliance Grupy Enea zapewnia zgodność działań Grupy Enea z obowiązującymi normami, wynikającymi z powszechnie obowiązujących przepisów prawa i regulacji wewnętrznych, jak też normami etycznymi. Celem tego Systemu jest osiągnięcie i utrzymanie poziomu organizacyjnego, zapewniającego eliminację potencjalnych zagrożeń, jakie mogą dotknąć Grupę Enea. Bazuje on na podstawowych zasadach dobrego zarządzania oraz kulturze korporacyjnej opartej na prawie i etyce.

Promowanie działań wyłącznie akceptowalnych i etycznych sprzyja tworzeniu w Enei przyjaznej atmosfery pracy, poszanowaniu praw człowieka, bezpieczeństwu wszystkich zatrudnionych oraz wspiera realizację celów biznesowych całej Grupy.

Maja Chabińska-Rossakowska
Dyrektor HR, ING Bank Śląski S.A.

Prawa człowieka to podstawowa wartość w ING

W ING Banku Śląskim przestrzeganie praw człowieka jest podstawową wartością, która znajduje odzwierciedlenie we wszystkich aspektach działalności. Jako bank i duża organizacja mamy wpływ na ludzi w różnych aspektach, m.in. jako pracodawca, partner biznesowy, społeczny czy w zakresie współpracy z dostawcami.

Nasza kultura organizacyjna opiera się na jasno określonych zasadach etycznych. W ING Banku Śląskim określamy to „Pomarańczowym Kodem", który zawiera „Wartości i Zachowania ING". Przestrzeganie tych zasad to jeden z podstawowych obowiązków pracowników. Na Pomarańczowy Kod składają się Wartości ING (jesteśmy uczciwi, jesteśmy rozważni/kierujemy się zdrowym rozsądkiem, jesteśmy odpowiedzialni) oraz Zachowania ING (podejmujesz inicjatywę i działasz skutecznie, pomagasz innym osiągać sukcesy, jesteś zawsze o krok do przodu). Koncentrujemy się na budowaniu umiejętności i zaangażowania naszych pracowników, przy jednoczesnym rozwoju i trosce o swój ogólny dobrostan. Dążymy do zapewnienia najlepszych warunków pracy. Wspieramy pracowników w prowadzeniu zdrowego trybu życia oraz zachęcamy ich do dbania o swoje zdrowie w pracy i poza nią.

Dbamy o to, aby wynagrodzenia naszych pracowników kształtowały się na rynkowym poziomie. Polityka wynagradzania opiera się na zarządzaniu wynikami pracy oraz wspiera proces przyciągania, motywowania pracowników, a także ich rozwój, jednocześnie traktując wszystkich pracowników w sposób uczciwy. Przykładamy dużą wagę do ochrony trwałości zatrudnienia po powrocie z urlopów związanych z rodzicielstwem. Pracowników, którzy zostali rodzicami, wspieramy też w nowej roli. Umożliwiamy pracownikom łączenie pracy zawodowej z rolami opiekuńczymi, rozumianymi nie tylko w kategorii opieki nad dziećmi, ale również opieki nad innymi członkami rodziny, np. rodzicami lub dziadkami.

W banku funkcjonuje także Polityka dbałości o środowisko pracy wolne od dyskryminacji i mobbingu. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do jej przestrzegania. Dodatkowo pracownicy mogą anonimowo zgłaszać podejrzenia popełnienia przestępstwa i łamanie zasad etyki zawodowej za pomocą dedykowanego formularza. Zgłoszenie mogą przekazać również imiennie – i w takim przypadku zapewniamy poufność i dyskrecję, a także ochronę przed działaniami o charakterze represyjnym. Jeśli zgłoszenie się potwierdzi, podejmowane są właściwe działania naprawcze oraz zapobiegawcze na przyszłość.

Prawa człowieka nierozerwalnie łączą się z promowaniem różnorodności. Dlatego aktywnie działamy na rzecz niedyskryminacji, równości szans, integracji osób z niepełnosprawnością i poszanowania różnorodności. W 2016 r. przyjęliśmy Manifest Różnorodności ING, który wyjaśnia, czym dla ING jest różnorodność, dlaczego jest ważna i potrzebna oraz co mogą zrobić pracownicy

by ją promować. Jest to również część naszej Strategii Zrównoważonego Rozwoju i priorytetu #ING dla równych szans, ponieważ wiemy, że nasza odpowiedzialność to budowanie otwartości i wyrównywanie szans.

W tym zakresie swoje działania kierujemy również do klientów. Dążymy do pełnej dostępności naszych produktów i usług. Oferując nasze usługi i rozwiązania, zwracamy uwagę na potrzeby wszystkich klientów. Jako instytucja finansowa mamy również wpływ poprzez odmowę finansowania inwestycji niezgodnych z naszymi zasadami. Instrukcja ryzyka środowiskowego i społecznego ING Banku Śląskiego wskazuje działalności, w które bank nie inwestuje z uwagi na szczególnie wysokie ryzyko naruszania praw człowieka. Wymagamy, aby nasi klienci prowadzili działalność zgodnie z przepisami regulującymi zagadnienia społeczne oraz by posiadali wszystkie wymagane prawem pozwolenia i licencje. Instrukcja ma zastosowanie do klientów, którym oferujemy produkty kredytowe. Nie nawiązujemy relacji z klientami, których podstawowa działalność związana jest z naruszaniem praw człowieka na skutek pracy przymusowej, zatrudniania dzieci, nieodpowiednich warunków pracy, stosowania przemocy.

Jako bank angażujemy się również w wiele działań społecznych, które realizujemy samodzielnie, z partnerami, a także ze wsparciem dwóch fundacji korporacyjnych – Fundacji ING Dzieciom i Fundacji Sztuki Polskiej ING. Udzielamy darowizn charytatywnych najbardziej potrzebującym zgodnie z przyjętą Polityką darowizn.

Zasady związane z prawami człowieka dotyczą również naszych dostawców. Każdy dostawca banku oświadcza, że działa zgodnie z normami określonymi przez Kodeks postępowania dla dostawców ING Banku Śląskiego S.A. Jego przestrzeganie jest warunkiem koniecznym przy nawiązywaniu współpracy z bankiem oraz w jej trakcie. Do podstawowych norm należy: przestrzeganie w relacjach z pracownikami obowiązującego prawa, w tym praw pracowniczych, jak również respektowanie ich godności osobistej, prywatności oraz praw jednostki. Należy również przestrzegać zakazów pracy przymusowej, zatrudniania dzieci, korupcji i dyskryminacji.

Prawa człowieka są niezbywalne i nienaruszalne. Dlatego w ING Banku Śląskim przykładamy szczególną wagę do tego, aby były respektowane w każdym zakresie naszej działalności. To nasza odpowiedzialność jako organizacji i ludzi, którzy ją tworzą.

Agnieszka Dratwicka
Korespondentka ds. etyki L'Oréal Polska & L'Oréal Warsaw Plant

Wdrażanie polityki ochrony praw człowieka w biznesie to proces, który wymaga zaangażowania pracowników na każdym szczeblu organizacji. To nasza wspólna odpowiedzialność

W XXI wieku firma, która chce rozwijać się w sposób zrównoważony, powinna uwzględniać etykę w swojej kulturze, strategii i codziennych praktykach. W L'Oréal od zawsze priorytetem jest poszanowanie praw człowieka oraz zasad etycznych, którymi są uczciwość, szacunek, odwaga i przejrzystość. Przyjęty Kodeks Etyki jest dokumentem referencyjnym inspirującym nas do dokonywania właściwych wyborów i kierowania codziennymi działaniami.

Od 2003 r. jesteśmy sygnatariuszem inicjatywy ONZ Global Compact (UNGC), a nasze podejście opiera się na Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka (UDHR) z 1948 r., Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy

(MOP) z 1998 r. dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy, Podstawowych konwencjach MOP oraz wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka (UNGP) z 2011 r.

OBOWIĄZUJĄCE POLITYKI SPRAWIAJĄ, ŻE *"WE CAN DO IT"*

W 2020 r. podjęliśmy kroki w celu przyspieszenia postępów w zakresie ochrony praw człowieka. Wdrożyliśmy Employee Human Rights Policy, która stanowi uzupełnienie obowiązującego Kodeksu Etyki i przyjętej trzy lata wcześniej Human Rights Policy. W dokumencie wyjaśniamy pojęcie Praw Człowieka w pracy i zobowiązujemy się do przestrzegania uniwersalnych praw człowieka w odniesieniu do wszystkich naszych pracowników. Ogłoszeniu polityki towarzyszyła kampania informacyjna *"We Can End It"*, której kluczowe przesłanie odzwierciedla dążenie do położenia kresu łamaniu praw człowieka.

Ponadto w obliczu wyzwań związanych z nowymi technologiami, sztuczną inteligencją oraz mediami społecznościowymi wdrożyliśmy obowiązującą naszych pracowników Social Media Policy oraz Influencers Value Charter, aby minimalizować praktykę łamania praw człowieka w przestrzeni on-line.

Chcemy, aby narzędzia wspierające poszanowanie praw człowieka i pracowników obowiązywały także w naszym otoczeniu biznesowym. Dlatego w strategii L'Oréal for the Future zobowiązaliśmy się wzmocnić nasz łańcuch wartości i zapewnić do 2030 r. godną pracę i płacę pracownikom naszych strategicznych dostawców.

Wykraczamy poza lokalne standardy regulacyjne, stosując nasz globalny system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, oparty na najlepszych praktykach i standardach międzynarodowych. Nasze działania dostosowujemy do rynku, na którym działamy, aby wdrażane narzędzia były adekwatne do obszarów, w których prawa człowieka mogą być łamane.

NARZĘDZIA UMOŻLIWIAJĄCE ZGŁASZANIE NIEPRAWIDŁOWOŚCI

W styczniu 2020 r. wdrożyliśmy kolejne narzędzie Speak Up Policy umożliwiające zgłaszanie nieprawidłowości, a przed nami jest dostosowanie dokumentu do Dyrektywy UE. Celem polityki jest jasne opisanie, kiedy i w jaki sposób pracownicy oraz interesariusze zewnętrzni (pracownicy tymczasowi, pracownicy usługodawców lub podwykonawców) mogą zgłaszać nieprawidłowości.

Wiemy, że wdrożenie przyjętych polityk to proces, w który powinni zaangażować się wszyscy pracownicy. Im szybciej nieprawidłowości będą zgłaszane, tym szybciej możemy podjąć działania naprawcze. Dlatego promujemy właściwe wykorzystanie narzędzi, aby pracownicy mogli zgłaszać podejrzenia o łamanie praw człowieka. Poufność i ochrona przed działaniami odwetowymi jest zagwarantowana tym, którzy korzystają z tych mechanizmów w dobrej wierze. Istnieje także możliwość złożenia anonimowego zgłoszenia, aby zapewnić sygnalistom poczucie bezpieczeństwa.

PROCES, W KTÓRY ANGAŻUJEMY PRACOWNIKÓW I KTÓRY MONITORUJEMY

Dysponujemy odpowiednimi narzędziami oraz doświadczeniem, jednak naszym wyzwaniem jest poszerzanie wiedzy pracowników o dostępnych narzędziach oraz budowanie zaufania do wprowadzonych procedur. Wiemy, że nawet w firmach, które mają wysokie standardy, żaden przepis nie będzie działał bez zaangażowania pracowników.

Niezbędne jest także stałe monitorowanie przyjętych rozwiązań i gotowości pracowników do korzystania z dostępnych narzędzi. Dlatego co roku podczas Dnia Etyki badamy opinie pracowników oraz uwzględniamy te zagadnienia w badaniu satysfakcji pracowników. To pozwala na dostosowanie działań do aktualnych potrzeb oraz pewności, że polityki, systemy zgłaszania i ochrony sygnalistów realnie działają.

Aktualne wyniki badań pokazują, że 86% pracowników L'Oréal jest traktowana uczciwie niezależnie od wieku, stanu cywilnego, sytuacji materialnej, płci, niepełnosprawności, rasy, pochodzenia etnicznego, religii czy orientacji seksualnej. Cały czas pracujemy nad tym, aby czuli się bezpiecznie, zgłaszając przypadki nieetycznego zachowania bez obawy przed represjami, prowadząc działania edukacyjne i zapewniając sygnalistom poufność.

Ada Andrzejuk
dyrektor HR
Nhood Polska Sp. z o.o.

Agnieszka Gutowska-Wicher
dyrektor marketingu,
lider komunikacji i CSR
Nhood Polska Sp. z o.o.

Nhood w trosce o etykę i rozwój pracowników

Nhood Polska jako firma odpowiedzialna społecznie kieruje się zasadami zrównoważonego rozwoju i poprzez swoje działania dąży do tego, by pozytywnie wpływać na otoczenie w trzech obszarach – społecznym, środowiskowym i gospodarczym, zgodnie ze strategią zrównoważonego rozwoju People, Planet, Profit. Aby to osiągnąć, Nhood rozwija zespół pracowników i poszerza kompetencje, a także dba o to, by pracownicy kierowali się zasadami etyki i troszczyli się o przestrzeganie praw człowieka.

W obowiązującym w Nhood Polska „Kodeksie postępowania w firmie" bardzo ważne miejsce zajmują zapisy, które wspierają różnorodność i surowo odnoszą się do wszelkich form dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, religię, pochodzenie czy przekonania. Zapisy kodeksu odnoszą się zarówno do firmy, jak i jej pracowników, i dotyczą codziennych sytuacji w przedsiębiorstwie, procesu rekrutacji, relacji między pracownikami oraz kontaktów z klientami i otoczeniem biznesowym.

– Etyka jest wspólną odpowiedzialnością wszystkich pracowników Nhood, a obowiązujący w firmie kodeks etyczny wspiera nas w codziennych działaniach. Jego zapisy są powiązane z naszymi najważniejszymi wartościami, którymi są proximity/bliskość, empowerment/moc działania oraz positive impact /pozytywne oddziaływanie. Firma wzmacnia te postawy wśród pracowników, a kodeks etyczny stanowi wskazówkę, jak należy się zachowywać w trudnych sytuacjach, jakie mogą nas spotkać na co dzień – mówi Agnieszka Gutowska, dyrektor marketingu, lider komunikacji i CSR w Nhood Polska.

Wszelkie naruszenia kodeksu osoba zatrudniona w Nhood może zgłaszać za pomocą dedykowanej platformy internetowej, która zapewnia sygnaliście anonimowość i ochronę. Specjalna komisja bada każdą przedstawioną sprawę i podejmuje odpowiednie działania.

Nhood dokłada starań, by wszystkie osoby zatrudnione w firmie miały równe szanse rozwoju zawodowego, a także pewność, że ich prawa pracownicze są przestrzegane. Firma dba o to, by pracownicy czuli się częścią zespołu już od pierwszego dnia pracy. Od lat prowadzi program on-boardingowy, który pozwala przezwyciężyć naturalny stres towarzyszący pierwszym dniom pracy. W ramach programu nowy pracownik jest wspierany przez kolegę z długim stażem pracy, który służy mu wsparciem i radą, a także uczestniczy w praktycznych szkoleniach ułatwiających poznanie firmy.

– Nasz system wynagrodzeń i świadczeń pozapłacowych, programy rozwojowe, nowoczesne platformy HR wynikają z transparentnej i szeroko komunikowanej polityki zarządzania zasobami ludzkimi. Działamy wspólnie, w oparciu o analizę potrzeb współpracowników oraz z uwzględnieniem obecnych trendów rynkowych. Dbamy o rozwój zawodowy pracowników, umożliwiając szkolenia z obszaru działania przedsiębiorstwa, liczne szkolenia zawodowe czy menedżerskie. Wachlarz benefitów, z którego mogą korzystać nasi pracownicy, jest bardzo szeroki – mówi Ada Andrzejuk, dyrektor działu HR w Nhood Polska.

Nhood monitoruje poziom satysfakcji pracowników (badanie „Barometr Zaangażowania Pracowników") i uwzględnia ich uwagi podczas kształtowania polityki szkoleń czy benefitów.

Działania na rzecz etyki w biznesie i ochrony praw człowieka stanowią kluczowe obszary zrównoważonego biznesu i dlatego zajmują tak znaczące miejsce w działalności Nhood.

Radosław Lewandowski
Rzecznik Etyki Grupy Kapitałowej PKP Energetyka

W PKP Energetyka bezpieczeństwo pracy traktujemy jako najważniejsze prawo człowieka

Słysząc sformułowanie Prawa Człowieka, większości z nas stają przed oczami obrazy z krajów trzeciego świata, regionów objętych konfliktami zbrojnymi czy demonstracji w obronie wolności. Jednak prawa człowieka są zdecydowanie bliżej nas. W Grupie Kapitałowej PKP Energetyka to nie tylko prawa osobiste, prawa do wolności czy równości, ale przede wszystkim prawa do pełnej ochrony zdrowia i życia. W krajach rozwiniętych przeszły one znaczną ewolucję i dziś, w dobie gospodarki 4.0, są one synonimem o wiele wyższych standardów niż choćby 10, 20 lat temu. Prawo do bezpieczeństwa jest szczególnie ważne w przypadku firmy infrastrukturalnej, w której 3000 pracowników codziennie pracuje w wymagających warunkach, w pobliżu energii elektrycznej i maszyn, przeważnie na wysokości. W artykule tym opowiemy Państwu, w jaki sposób bezpieczeństwo wpisuje się w kulturę organizacyjną PKP Energetyka i ją wzmacnia.

Jedna z głównych wartości

Kultura organizacyjna PKP Energetyka oparta jest na czterech wartościach: jakości, bezpieczeństwie, zaangażowaniu i efektywności. Na bezpieczeństwo kładziemy szczególny nacisk. Przez ostatnie 6 lat wypracowaliśmy świadomość osobistej odpowiedzialności za nie u każdego pracownika. Wyraża się ono w przekonaniu: najważniejsze, aby każdy po zakończonej pracy mógł bezpiecznie wrócić do swojej rodziny i bliskich. Tworząc standardy bezpieczeństwa w PKP Energetyka, korzystamy z doświadczeń europejskich i światowych organizacji, takich jak National General Certificate In Occupational Health & Safety czy Międzynarodowa Organizacja Pracy. Uznani eksperci zwracają uwagę, że na kulturę bezpieczeństwa składają się nie tylko wyposażenie techniczne, technologia, odpowiednie standardy i procedury, ale przede wszystkim, sami pracownicy i ich zachowanie. Dlatego w 2017 r. wdrożyliśmy dodatkowy, obejmujący wszystkie obszary działalności firmy, program Misja ZERO, którego celem jest stworzenie w pełni bezwypadkowego miejsca pracy. Składa się on z pięciu filarów: Przywództwo, Ludzie, Zarządzanie ryzykiem, Systemy oraz Bezpieczne maszyny, obiekty i miejsca pracy. W bezpośrednią pracę nad programem zaangażowanych jest ponad 500 osób. Misja ZERO jest częścią filozofii naszego działania na każdym szczeblu realizacji zadań biznesowych. W codziennej pracy angażuje zarówno elektromonterów, brygadzistów, jak i menedżerów nadzorujących poszczególne obszary.

Misja ZERO

Istotą programu jest zbudowanie środowiska pracy bez wypadków i dążenie do poprawy bezpieczeństwa w oparciu o działania prewencyjne oraz budowanie właściwych nawyków. Wymaga on zaangażowania wszystkich bez wyjątku, bo bezpieczna firma to pracownicy świadomi zagrożeń przy realizowanych pracach. Dlatego prowadzimy zaktualizowaną ocenę ryzyka przy prowadzonych pracach. Na początek – Bezpieczny Start – procedura, która pozwala na weryfikację potencjalnych ryzyk jeszcze przed rozpoczęciem prac oraz podjęcie stosownych

działań, jeśli ryzyka te wystąpią. W trakcie pracy bardzo sprawdza się filozofia Kaizen. Dzięki opartemu na tym innowacyjnym podejściu programowi „Krok po kroku" wprowadziliśmy nowy sposób organizacji pracy. Przyczynił się on m.in. do właściwej organizacji miejsca pracy, lepszej współpracy międzyzespołowej i konsekwentnego wprowadzania drobnych ulepszeń – także dotyczących ciągłego zwiększania bezpieczeństwa.

Bezpieczeństwo to również edukacja, aktualizacja posiadanych i zdobywanie nowych umiejętności. Dlatego wybudowaliśmy nowoczesny poligon szkoleniowy, na którym każdy pracownik realizujący prace w pobliżu napięcia lub prace na wysokości co roku doskonali swoje umiejętności pod okiem doświadczonego instruktora. Jako przewoźnik kolejowy dbamy także o rozwój elektromonterów z uprawnieniami maszynisty. Mają oni do dyspozycji mobilny symulator pojazdu kolejowego, z którego korzystają nie tylko na poligonie, ale w całej Polsce. Rozwój kultury bezpieczeństwa to także szkolenia z udzielania pierwszej pomocy oraz wsparcie technologii ICT. Każdy pracownik posiada w telefonie aplikację, której może użyć w sytuacji zagrożenia, przekazując w czasie rzeczywistym swoją lokalizację, co bardzo przyspiesza szybkość reakcji w krytycznej sytuacji.

Gdy widzisz zagrożenie – mówisz STOP!

Kluczowym ogniwem w systemie bezpieczeństwa PKP Energetyka jest polecenie na prace, czyli opis prac do wykonania wraz z określonymi warunkami bezpieczeństwa, które muszą zostać spełnione, aby dane zadanie mogło zostać zrealizowane w pełni bezpiecznie. Jest ono weryfikowane przez poleceniodawcę, dyspozytora dokonującego wyłączenia zasilania oraz brygadzistę odpowiedzialnego za wykonanie prac. Ta ważna procedura została wzmocniona o dodatkowy mechanizm doskonalący wiedzę, w ramach którego każdego dnia analizujemy wybrane losowo polecenia na prace, identyfikujemy elementy wymagające poprawy oraz prowadzimy szeroką komunikację i edukację. To przykład na to, że PKP Energetyka dba o bezpieczeństwo pracowników poprzez działania systemowe, jasną i czytelną dokumentację wspieraną technologiami informacyjnymi, odpowiednie procedury i promocję odpowiedzialnych zachowań, które są wbudowane w kulturę organizacyjną całej firmy.

Dlatego wprowadziliśmy zasadę "STOP". Każdy pracownik niezależnie od pory dnia i zajmowanego stanowiska ma prawo powstrzymać się od wykonania pracy, a wręcz ją zatrzymać, gdy ma wątpliwość co do bezpieczeństwa, np. niewłaściwego polecenia na pracę, braku odpowiednich narzędzi, czy złego stanu psychofizycznego. Zatrzymanie pracy nie ponosi za sobą żadnych negatywnych konsekwencji, nawet jeśli było niezasadne. Gotowość pracowników do stosowania zasady „STOP", czyli wyrażenia sprzeciwu i powstrzymania się od potencjalnie niebezpiecznego działania, jest podkreślana w całej firmie i stanowi wyraz wysokiego zaangażowania załogi i odpowiedzialności za bezpieczeństwo swoje i swoich współpracowników.

Bezpieczeństwo jest naszą najwyższą wartością, dlatego też, budując standardy etyki w Grupie Kapitałowej PKP Energetyka, powtarzamy, że etyczna firma to firma bezpieczna, a wszelkie sygnały nieprzestrzegania naszych standardów bezpieczeństwa przez pracowników dowolnego szczebla mogą być przekazane – także anonimowo – poprzez systemy zgłaszania nieprawidłowości obowiązujące w organizacji.

To tylko niektóre z wielu działań i inicjatyw, które podejmujemy w procesie kompleksowego budowania kultury pełnego bezpieczeństwa w całej firmie. Kluczowe jest, abyśmy wszyscy w PKP Energetyka nie tylko rozumieli, ale zaakceptowali, że bezpieczeństwo nie podlega negocjacjom. „Przestrzegam procedur bezpiecznej pracy, stosuję środki ochrony indywidualnej, a jeżeli nie mam możliwości jej wykonać bezpiecznie, mówię „STOP!" zarówno sobie, jak i kolegom" – staje się u nas codziennością, bez której nie wyobrażamy sobie odpowiedzialnej firmy, która przestrzega szeroko rozumianych praw człowieka, w tym prawa do bezwarunkowego bezpieczeństwa.

ringier axel springer

Anna Malinowska
Learning Development Manager, Ringier Axel Springer Polska

ringier axel springer

Magdalena Jóźwiak-Antczak
Brand Strategy & Sustainability Manager, Ringier Axel Springer Polska

Media pełnią istotną rolę w edukacji na temat zrównoważonego rozwoju, w tym równości i praw człowieka

Ringier Axel Springer jest wiodącą firmą medialno-technologiczną działającą w Europie Środkowo-Wschodniej. Łączymy klasyczne media z nowoczesnymi technologiami. W naszym portfolio znajdują się uznane marki medialne, takie jak: Onet, Fakt, Newsweek, Forbes czy Przegląd Sportowy. Misją Ringier Axel Springer Polska jest "*...empower free decision*". Pomagamy zrozumieć świat, znaleźć odpowiedzi na ważne pytania oraz podejmować niezależne i świadome decyzje.

Filozofia zrównoważonego rozwoju jest dla nas ważnym punktem odniesienia w procesie zarządzania, ale także fundamentem wartości, które wyznajemy jako firma. Minimalizowanie negatywnego i maksymalizowanie pozytywnego wpływu na środowisko społeczne i naturalne są więc nieodłącznymi elementami naszych celów biznesowych na najbliższe lata. Zasady określone w ramach inicjatywy Global Compact będą dla nas drogowskazem na tej drodze.

W grudniu 2019 r., jako pierwszy polski wydawca, przystąpiliśmy do inicjatywy ONZ Global Compact; jesteśmy też w gronie 100 wydawców na świecie, którzy dołączyli do SDG Media Compact. Naszym celem jest promowanie 17 zasad zrównoważonego rozwoju opracowanych przez ONZ.

...Firmy muszą myśleć nie tylko o zysku, aby tworzyć zrównoważony świat. Myślę, że inicjatywy, w ramach których biznes może dyskutować i rozwijać prawdziwe rozwiązania dla zrównoważonego rozwoju, są potrzebne teraz bardziej niż kiedykolwiek. Jestem dumny, że poprzez nasze partnerstwo z UN Global Compact tworzymy przestrzeń dla takiej dyskusji i myślenia o przyszłości. Jako wiodący wydawca, wykorzystujemy siłę naszych marek do promowania i szerzenia wiedzy na temat wszystkich 17 celów zrównoważonego rozwoju, ale podejmujemy też własne inicjatywy w dwóch kluczowych obszarach: zmian klimatycznych i równych szans, zwłaszcza dla kobiet – mówi Mark Dekan, prezes Ringier Axel Springer.

Siła naszej firmy tkwi w jej różnorodności, tolerancji i niezależności, które znajdują odzwierciedlenie w naszej misji i wartościach. Zawsze zajmujemy stanowisko w kwestiach związanych z różnorodnością i wolnym wyborem. Mamy doświadczenie w promowaniu równości płci i chętnie dzielimy się odpowiednimi wnioskami:

- W 2019 r. Forbes Women uruchomił projekt Równa Firma, którego celem jest stworzenie kodeksu dobrych firm – najlepszych praktyk dla firm chcących oferować równe szanse.

- W październiku 2020 r. Grupa Ringier Axel Springer uruchomiła również projekt Equal Voice, którego celem jest liczniejsza reprezentacja kobiet w mediach.

• W 2021 r. ruszyła nowa inicjatywa [#NIE CZEKAM 107 lat] Forbes Women i Ofeminin we współpracy z United Nation Global Compact. Jej celem jest budowanie świadomości problemu nierównych szans kobiet i mężczyzn, inspirowanie i edukowanie na rzecz ich wyrównywania w obszarze życia prywatnego i zawodowego. Inspiracją dla kampanii były wyniki "Global Gender Gap Report 2020" Światowego Forum Ekonomicznego, zgodnie z którym czas potrzebny do osiągnięcia równości płci to 107 lat dla krajów Europy Wschodniej, w tym Polski.

• Wspieramy i mentorujemy aspirujące kobiety w IT we współpracy z Women in Technology.

• Nasza największa marka Onet nawiązała współpracę kontentową z jedynym polskim magazynem LGBTQIA „Replika" – jego treści są dostępne na głównej stronie Onetu.

• Grupa Axel Springer SE zobowiązała się, że do 2026 r. kobiety będą zajmować co najmniej 40% najwyższych stanowisk kierowniczych. W Grupie Ringier Axel Springer Polska, czyli w naszej firmie i Grupie Morizon-Gratka, spółki: Lendi, No Fluff Jobs i City Nav, stanowiska kierownicze, związane m.in. z zarządzaniem zespołem, zajmuje 41% kobiet. Do końca 2026 r. poziom ten ma osiągnąć 50%.

Według badania pracowników Great Place to Work przeprowadzonego w grudniu 2020 r., pracownicy bardzo pozytywnie oceniają firmę:
• 87% wskazało na równe traktowanie ze względu na płeć; łączny wynik dla firm w Polsce wyniósł 63%, a dla TOP 12 firm w Polsce 92%;
• 95% wskazań na równe traktowanie bez względu na orientację seksualną; dla firm w Polsce ogółem było to 64%, a dla TOP 12 firm - 95%;
• 84% wskazań na równe traktowanie bez względu na wiek; dla firm ogółem w Polsce było to 50%, dla TOP 12 firm 88%;
• 96% wskazało na równe traktowanie bez względu na pochodzenie etniczne; dla firm w Polsce ogółem było to 64%, dla TOP 12 firm 95%.

Justyna Olszewska
Ethics Officer, Skanska Commercial Development Europe

Prawa człowieka to sprawdzian wiarygodności firmy

Nasze czasy są sprawdzianem odpowiedzialności przedsiębiorstw, które chcą zasłużyć na miano najlepszej firmy na rynku. Obecnie oznacza to nie tylko przedsiębiorstwo, w które warto inwestować, ale i dobrego sąsiada, który jest zaangażowany w życie lokalnej społeczności oraz uczciwego pracodawcę, dla którego ludzie chcą pracować. Liczy się nie tylko to, czy firma przynosi dochód, ale też, jak to robi, na jakich fundamentach. Człowiek i respektowanie jego praw są sprawdzianem wiarygodności i odpowiedzialności firm, które chcą przetrwać na podlegającym dynamicznym zmianom konurencyjnym globalnym rynku.

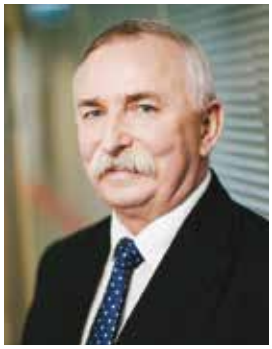
Skanska od 2001 r. jest sygnatariuszem UN Global Compact i popiera prawa wszystkich ludzi opisane w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka. Poważnie traktujemy obowiązek ochrony i poprawy życia ludzi, niezależnie od tego, czy są oni naszymi bliskimi współpracownikami, czy też nasze działania wywierają na nich wpływ jedynie pośrednio.

Skanska współtworzyła pierwszy na świecie „Standard minimum programu etycznego", opracowany przez Global Compact Poland we współpracy z partnerami programu „Biznes i prawa człowieka". Od 2002 r. mamy Kodeks postępowania Skanska. Jego podstawą są nasze wartości firmowe, które z kolei oparte są na prawach człowieka. Godne warunki pracy to dla nas tolerancyjne i sprawiedliwe środowisko pracy, w którym respektujemy godność, prywatność i prawa każdego człowieka – bez względu na wygląd, pochodzenie, religię, poglądy, płeć, orientację seksualną, tożsamość płciową, wiek, niepełnosprawność, stan cywilny lub rodzinny. Zapewniamy jednakowe możliwości zatrudnienia, w tym szkolenia czy awanse. Nie dopuszczamy praktyk, które ograniczałyby wolność przemieszczania się pracowników, jak np. zabieranie pozwoleń na pracę jako warunek zatrudnienia. Aktywnie sprzeciwiamy się łamaniu praw człowieka, np. poprzez unikanie ubezpieczania pracowników czy wykorzystywanie mechanizmów korupcyjnych. Zapewniamy bezpieczne warunki pracy. Uznajemy i szanujemy porozumienia zbiorowe i prawo naszych pracowników do zrzeszania się i prowadzenia negocjacji zbiorowych tam, gdzie dopuszcza to prawo. Spełniamy wszystkie prawne wymagania związane z naszą działalnością. Co więcej, stosujemy Kodeks postępowania Skanska nawet wtedy, kiedy nasze standardy, np. dotyczące minimalnego wieku zatrudnionych, są surowsze od wymagań prawnych, o ile tylko nasze standardy nie stoją w sprzeczności z przepisami lokalnego prawa. Identyfikujemy i mitygujemy ryzyka związane z zagrożeniami dla respektowania praw człowieka.

Edukujemy siebie i nasze otoczenie. Podkreślamy, że każdy, kto jest świadkiem zachowania naruszającego

godność drugiego człowieka, a tym samym zasady naszego Kodeksu postępowania, ma nie tylko możliwość, ale i obowiązek zgłosić taką sytuację swojemu przełożonemu lub działającemu w firmie Komitetowi ds. Etyki czy też skorzystać z anonimowej infolinii, dostępnej dla każdego, kto nie chce pozostać obojętnym na sytuacje budzące jego wątpliwości czy sprzeciw. Od kilku już lat mamy sprawny program ochrony sygnalistów, których rolę doceniamy. Szkolimy naszych pracowników z zakresu etyki, w tym z różnorodności i włączania opartych na prawach człowieka. W komunikacji firmowej odwołujemy się do zasad budowania tolerancyjnego i sprawiedliwego środowiska pracy i odpowiedzialności z tym związanej, przypisanej każdemu pracownikowi Skanska. Z naszymi wysiłkami wychodzimy też na zewnątrz firmy – jesteśmy sygnatariuszem Karty Różnorodności, mamy Kodeks postępowania dostawcy, którego przestrzegania wymagamy od naszych podwykonawców i dostawców. Chcemy jasno komunikować naszym partnerom biznesowym, na jakie działania nie ma naszej zgody, i zmieniać rzeczywistość biznesową na lepsze.

Tak postrzegamy naszą odpowiedzialność, która nie jest obecnie kwestią wyboru. Jest obowiązkiem wpisanym w DNA firmy o historii sięgającej 134 lat wstecz. Firmy, która chce pozostać aktywną na globalnym rynku, odpowiedzialną wobec lokalnej społeczności i uczciwą wobec ludzi, których zatrudnia i dla których realizuje swoje projekty.



Leszek Taterka
Menedżer ds. compliance, Santander Bank Polska S.A.

Etyka w biznesie i prawa człowieka w Santander Bank Polska

Wdrożenie i utrzymanie wysokich standardów etycznych jest sporym wyzwaniem, a stworzenie środowiska, które będzie rozwijało i doceniało wrażliwość etyczną, wymaga wiele uwagi. Kluczowy jest przy tym osobisty przykład płynący z góry – kierownictwa i liderów na każdym szczeblu organizacji. Równie istotną, a jednocześnie bardzo delikatną kwestią jest także skuteczne egzekwowanie tych standardów. Z racji znaczenia etyki dla właściwego funkcjonowania każdej firmy, kwestie te należy jednak traktować priorytetowo.

O zagadnieniach etycznych w firmie znacznie łatwiej rozmawiać, kiedy zostaną sformułowane jasne, konkretne i zrozumiałe dla wszystkich zasady. Dobrym sposobem jest ich skodyfikowanie i rozpowszechnienie wśród pracowników. Dzięki temu w wielu problematycznych sytuacjach można odwołać się do konkretnego zapisu, co ogranicza zakres subiektywnej oceny. Dlatego Santander Bank Polska opracował Generalny Kodeks Postępowania wraz ze szczegółowymi wytycznymi, które rozwijają i precyzują zapisy kodeksowe. W ten sposób powstał drogowskaz promujący postawy i zachowania zgodne z określeniami: Przyjazny, Rzetelny, Dla Ciebie. Normy i wartości etyczne opisane w Kodeksie mają charakter uniwersalny i obowiązują wszystkich pracowników, niezależnie od pełnionych funkcji.

Dla etycznego autorytetu organizacji fundamentalne znaczenie ma także respektowanie przez nią zewnętrznych, szeroko uznawanych zapisów i regulacji.

Do najważniejszych tego typu dokumentów należą wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka z 2011 r., a także po prostu prawa człowieka, których idea przenika wewnętrzne standardy Santander Bank Polska. Ponadto, w 2016 r. Zarząd banku przyjął **Politykę praw człowieka** i zobowiązał do wprowadzenia analogicznych regulacji także podmioty zależne. Działania te mają na celu stworzenie w banku przyjaznego i bezpiecznego miejsca pracy, gdzie każdy może być pewien poszanowania swojej godności i okazywanego mu szacunku. Kilka aspektów zasługuje w tej materii na szczególne zaakcentowanie.

Przede wszystkim Bank **zapobiega dyskryminacji i wszelkim praktykom godzącym w godność człowieka.** Żadna osoba nie może być niewłaściwie traktowana z powodu swojej płci, rasy, wieku, wyznania, pochodzenia, ewentualnych niepełnosprawności, stanu cywilnego czy orientacji seksualnej albo statusu społecznego. Przyjęte zasady mają również zapewnić pracownikom otoczenie wolne od prześladowania, molestowania, zastraszania lub jakichkolwiek form przemocy. Dla skutecznego wychwytywania wszelkich naruszeń Santander Bank Polska w 2004 r. stworzył specjalne kanały komunikacji, za pośrednictwem których można zgłaszać niewłaściwe zachowania, także anonimowo. Bank stale pozostaje też otwarty na wszelkie sugestie i obserwacje pracowników, w tym te dotyczące wartości i etyki.

Poszanowanie godności i osobistej wolności oznacza, że bank nie wykorzystuje żadnych **form pracy przymusowej**. Santander Bank Polska bezwzględnie przestrzega także postanowień Konwencji Światowej Organizacji Pracy (ILO) oraz wszelkich przepisów prawnych regulujących minimalny wiek pracowników. Jednocześnie Santander Bank Polska w pełni respektuje **fundamentalne prawa pracowników, w tym – do tworzenia związków zawodowych i stowarzyszania się w nich**, gwarantując wolność wypowiedzi, otwartą postawę i zrozumienie ze swojej strony.

W ostatnim czasie niezwykłej wagi nabrała ochrona **zdrowia pracowników**. W tym zakresie priorytetem dla banku jest zapewnienie komfortowego oraz bezpiecznego dla zdrowia środowiska pracy, a także przestrzeganie prawa do tak ważnego odpoczynku. Elastyczne, dopasowane do potrzeb pracowników warunki zatrudnienia pomagają zachować równowagę pomiędzy karierą a życiem prywatnym. Ponadto, pracownicy objęci są opieką lekarską w specjalistycznych jednostkach, a dodatkowo organizacja promuje wśród nich profilaktykę, zdrowy styl życia i właściwe odżywianie.

Zobowiązania etyczne nie dotyczą wyłącznie pracowników – Santander Bank Polska podjął publiczne deklaracje również wobec swoich klientów. Ukształtowaniu etycznych relacji z otoczeniem służyło m.in. przyjęcie Zasad Równikowych (Equator Principles), a także wewnętrznych polityk sektorowych. Ponadto, Santander Bank Polska – jako sygnatariusz 10 zasad Global Compact ONZ – za kluczowe zadanie uznaje eliminowanie wszelkich przejawów korupcji i bezwzględnie stosuje w tym zakresie zasadę „zero tolerancji". Dla pełnej przejrzystości w 2014 r. Bank wdrożył Program antykorupcyjny, ściśle regulujący m.in. złożoną kwestię wręczania upominków urzędnikom publicznym i pracownikom, jak również inne zagadnienia dotyczące nawiązywania i utrzymywania relacji z instytucjami zewnętrznymi.

Podtrzymywanie wśród pracowników etycznej wrażliwości oraz odpowiedzialności za klientów pozostaje niezmiennie istotnym wyzwaniem na przyszłość. Żadne efekty w tej materii nie są bowiem dane raz na zawsze. Szczególnej troski wymaga zapewnienie rzeczywistej i absolutnej równości wszystkich grup oraz eliminacja nawet najdrobniejszych przejawów dyskryminacji, m.in. w odniesieniu do kobiet. Ambicją Santander Bank Polska jest ponadto promocja wyznawanych wartości i zasad także wśród wszystkich partnerów biznesowych i w całym łańcuchu dostaw. Z uwagi na generowane koszty środowiskowe coraz wyraźniej widać także etyczny wymiar dalszego prowadzenia biznesu w ogóle. Z tej perspektywy pozytywnie oceniać można jedynie rozwój zrównoważony i zmierzający do zeroemisyjności. Dlatego Grupa Santander przyjęła zobowiązanie, że do 2050 r. osiągnie pełną neutralność klimatyczną. Do tego czasu zeroemisyjna będzie nie tylko sama działalność Grupy, ale też wszystkie finansowane przez nią inwestycje, firmy i projekty.

Dagmara Senda
zastępca dyrektora Biura
Doboru i Rozwoju Kadr
STU ERGO Hestia S.A.

Anna Szukalska
radca prawny
Biura Zarządu
STU ERGO Hestia S.A.

Sprawiedliwa różnorodność – wyzwania

Wraz z rozwojem idei odpowiedzialnego biznesu organizacje w jeszcze większym stopniu włączają w jej orbitę swoich pracowników oraz otoczenie społeczne, w którym organizacja działa.

Aktualnie prezentowane strategie i podejście do idei zrównoważonego rozwoju pokazują, że działania, które jeszcze kilka lat temu mogły wydawać się wyjątkowe, dziś są oczywistym standardem środowiska pracy. Poszanowanie godności osobistej pracownika, prawa do prywatności, zdecydowane eliminowanie przemocy, zastraszania, dyskryminacji czy molestowania seksualnego, nie są już tylko deklaracjami, ale rzeczywistością. To kanon, oczekiwany przez pracowników, szczególnie w większych organizacjach.

Dzisiaj priorytetowej wagi nabiera idea poszanowania różnorodności, w tym szczególnie równości płci w organizacji.

Różnorodność staje się przewagą nowoczesnych organizacji - z pozoru wydaje się być siłą w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, w rzeczywistości przekłada się na siłę tworzenia procesów, produktów czy usług w innej, lepszej jakości.

Różnorodność wynikająca z perspektywy odmiennych płci prowadzi do konfrontacji różnic, co skutkuje przenikaniem niekiedy przeciwstawnych sobie elementów. Takie zderzenie realizowane przy jednoczesnym określeniu i poszanowaniu reguł tego typu konfrontacji sprawia, że organizacja ma szansę skorzystać niejako podwójnie z posiadanych przez siebie zasobów. Uwzględnienie wielu czynników jest szansą dla trafniejszych decyzji, nieschematycznych rozwiązań czy pionierskich strategii.

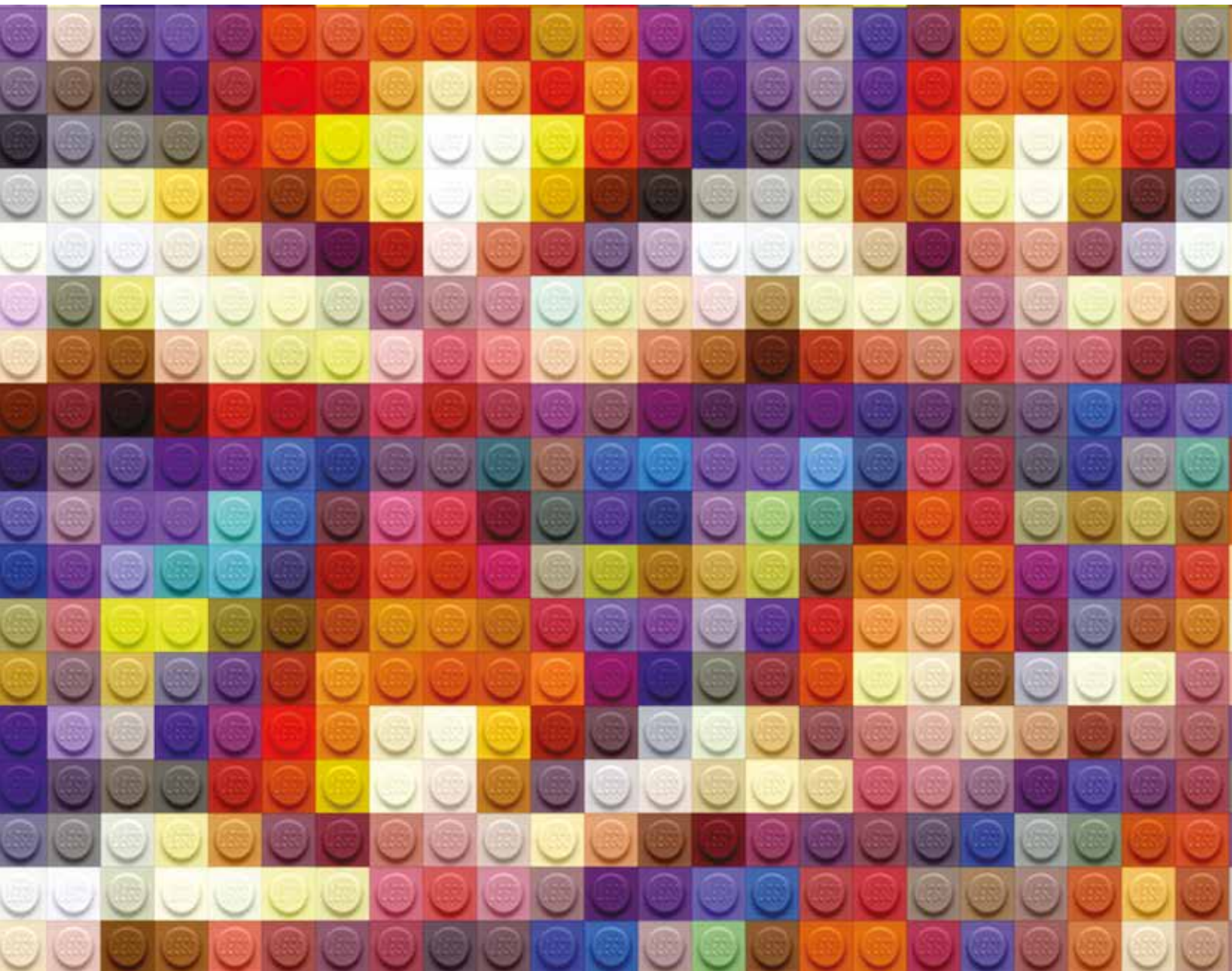
Zróżnicowane zespoły projektowe prowadzą do powstania oryginalnych, niesztampowych produktów, a proces ich powstawania generuje nierzadko nieoczekiwane efekty właśnie dzięki niejednolitej i różnorodnej grupie współpracowników. Korzyści dla organizacji są nie do przecenienia. Gdy tego typu działania są charakterystyczne dla prac zarządów organizacji bądź innych stanowisk zaangażowanych w zarządzanie organizacją, mają duże i skuteczne szanse w starciu ze stereotypami i są w stanie zachęcić kobiety do podejmowania ryzyka w biznesie.

ERGO Hestia jest częścią międzynarodowego programu Grupy ERGO na rzecz równości płci w organizacji, którego cele i założenia będą realizowane do 2025 r. Program zakłada wzmocnienie pozycji kobiet w Grupie ERGO na stanowiskach zarządczych i kierowniczych, a w konsekwencji na wszystkich pozostałych, na zasadach „przykładu idącego z góry", również w postaci zachęty do podejmowania decyzji, w tym niosących za sobą odpowiedzialność w zakresie podejmowania ryzyka. Program obejmuje szereg działań skierowanych do pracowników i kandydatów na pracowników w Grupie ERGO, mających na celu udostępnienie im możliwości rozwoju i wsparcia oraz zachęty do aktywnego wykorzystania własnych predyspozycji i osobistego potencjału, a także rozwiązań i możliwości, których chce

udzielić organizacja. Elementem programu jest choćby szczególne pokreślenie i udostępnienie informacji o ważnych stanowiskach menedżerskich czekających na obsadzenie, o uniwersalnym biznesowo charakterze, jak np. w obszarze komunikacji, prawnym, zgodności, rachunkowości, IT czy audytu. Z drugiej strony, celem działań podejmowanych w ramach programu jest także sytuacja, w której obszary organizacji, takie jak robotyka, zdominowane w procesie rekrutacji przez aktywność mężczyzn, stały się również pożądane przez kobiety. Istotne cele programu realizowane są również w postaci poszczególnych inicjatyw, takich jak Program Rozwoju Talentów Menedżerskich czy Kampania zachęcająca ojców do korzystania z urlopu rodzicielskiego.

ERGO Hestia w swoich działaniach HR stawia na równowagę płciową w organizacji. Dzisiaj rozkład płciowy kobiet i mężczyzn na stanowiskach menedżerskich wynosi niemal 50/50. Będziemy dążyć do utrzymania podobnego wskaźnika, przy jednoczesnym planowaniu zasobów w oparciu o kompetencje, adekwatne doświadczenie czy predyspozycje do obejmowanych stanowisk.

Jesteśmy przekonani, że przedstawione wyżej podejście wzbogaca potencjał i zdolności pracowników ERGO Hestii, a jednocześnie umożliwia organizacji zgromadzenie unikalnej mieszanki umiejętności i rozwiązań, przydatnej do skutecznego konkurowania na wymagającym rynku usług finansowych oraz zapewnienia swoim klientom najwyższego standardu ochrony.



Piotr Chmiel
Dyrektor Departamentu Zarządzania Zgodnością, T-Mobile Polska S.A.

Odpowiedzialność – dla wszystkich

Biznes zmienia świat. Firmy, zatrudniające często tysiące pracowników, mają wpływ nie tylko na sytuację w swoich organizacjach, ale mogą także istotnie oddziaływać na okoliczności społeczne czy ekonomiczne znacznie większej grupy, poprzez zapewnienie potrzebnej infrastruktury, wsparcie rozwoju ekonomicznego krajów rozwijających się czy wpływanie na istotne zmiany legislacyjne. Firmy, które działają globalnie, mają ogromne możliwości, aby ich wpływ był pozytywny, a zmiany trwale poprawiły los milionów ludzi. W praktyce jednak brak konkretnych wymagań ze strony niektórych administracji państwowych daje pewną swobodę interpretacji i prowadzi do nadużyć. Czy fakt, że dany kraj ustala pensję minimalną na granicy ubóstwa, usprawiedliwia firmę, która płaci niskie wynagrodzenie swoim pracownikom? Lub czy społeczna akceptacja dla pracy dzieci w danym kraju jest wystarczającym argumentem, żeby je zatrudniać? Próbą rozwiązania tych niezwykle istotnych problemów było przyjęcie dekadę temu Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka.

Dokument przygotowany przez ONZ jest drogowskazem dla odpowiedzialnego rozwoju globalnych korporacji i wytycza ścieżkę współpracy. Ale to od danej firmy zależy, czy będzie podążać drogą odpowiedzialności, która doprowadzi do rozwoju w sposób zrównoważony. Dojrzałe organizacje poprzez wewnętrzne procedury i działania z zakresu Compliance zabezpieczają zarówno swoich pracowników, swoich interesariuszy, jak i siebie samych, przed nadużyciami. Obecnie koncepcja odpowiedzialnego biznesu, która jest jednoznaczna z biznesem działającym z poszanowaniem praw człowieka, zyskuje zwolenników, ale także stale transformuje się i rozszerza na kolejne obszary. Jednym z niezwykle istotnych wydaje się być temat równości.

Zagadnienia równościowe to obszar, który zaczyna być coraz częściej dostrzegany w firmach, także w Polsce. Pomimo faktu, że stanowi on dość duże wyzwanie i w wielu obszarach nie posiada odpowiedniego wsparcia ze strony aparatu państwa, organizacje decydują się na stworzenie wewnętrznych procedur zapewniających równy dostęp do pracy osobom reprezentującym różne grupy. Na czym takie procedury mogą polegać? To otwarty na wszystkich proces rekrutacji, neutralnepłciowoogłoszeniaczyszkoleniadlanowychpracowników z zakresu *uncousious bias*. To także programy rozwojowe dla kobiet wracających do pracy po urlopach macierzyńskich oraz dla mężczyzn – umożliwiające skorzystanie z urlopów ojcowskich. To dbałość o pracowników z niepełnosprawnościami poprzez dostosowywanie powierzchni biurowych czy edukację pracowników na temat współpracy w różnorodnych zespołach. To również odpowiadanie na istotne problemy demograficzne – starzejące się społeczeństwo będzie dla firm coraz większym wyzwaniem. Dlatego więc kolejnym elementem równościowej układanki mogą być choćby specjalne szkolenia dla grup najstarszych pracowników z zakresu korzystania z nowych narzędzi internetowych. Warto też zadbać o stworzenie transparentnej ścieżki rozwoju dla najmłodszych pracowników, którzy nie chcą występować już wyłącznie w charakterze stażystów.

Bardzo istotny w tym obszarze jest także system, który zapewnia pracownikom odpowiednią ochronę i daje prawo zgłaszania nadużyć. Odpowiednie polityki, do których można się odwołać, czy konkretne osoby zajmujące się przyjmowaniem tego typu zgłoszeń (jak choćby Koordynator/ka ds. Równego Traktowania) dają poczucie możliwości dochodzenia swoich racji w sposób zinstytucjonalizowany i uczciwy dla każdej ze stron. Wiele firm, w tym T-Mobile Polska, idzie o krok dalej, decydując się na audyt swoich procedur, przeprowadzony przez zewnętrzną organizację. Dzięki niemu zyskujemy szerszą perspektywę, mamy możliwość poznania opinii pracowników, dostosowania procedur i wyznaczenia celów. Ponieważ do tematów równościowych wcale nie należy podchodzić wyłącznie w kategoriach „miękkich" – istotne jest wyznaczanie konkretnych celów, które organizacja chce osiągnąć. Co ważne – we wszystkich procesach należy brać pod uwagę opinię przedstawicieli jak najbardziej różnorodnej grupy pracowników, reprezentujących różne stanowiska, płcie czy narodowości. Tylko dzięki temu zmiany będą odpowiadały na realne potrzeby, a nie będą stanowić martwych przepisów.

Świadomość istnienia nierówności i próba ich zwalczania w organizacjach zdaje się być niezwykle istotna z punktu widzenia dbałości o prawa człowieka. Narzędzia tworzone w celu korygowania dyskryminujących mechanizmów dają szanse na zwiększenie dostępu do pracy osobom wykluczonym i umożliwiają rozwój organizacji. Jednak, co ważniejsze, generują potrzebę rynkową, zmieniając trendy i wymuszając potrzebne zmiany społeczne.

UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

Największa na świecie inicjatywa skupiająca biznes działający na rzecz zrównoważonego rozwoju. Zainaugurowana przez Sekretarza Generalnego ONZ w 2000 r. Skupia firmy tworzące strategie i działania w oparciu o dziesięć uniwersalnych zasad (10 Principles) w obszarach praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska, przeciwdziałania korupcji oraz podejmowania działań pomagających osiągnąć Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDGs).

UN GLOBAL COMPACT NETWORK POLAND

Sieć krajowa z niezależnym sekretariatem prowadzonym oraz zarządzanym przez Fundację Global Compact Poland. Stanowi biuro projektowe oraz lokalny punkt kontaktowy i informacyjny dla polskich członków oraz sygnatariuszy UN Global Compact. Identyfikuje wyzwania i możliwości w zakresie zrównoważonego rozwoju. Zapewnia praktyczne wskazówki oraz promuje działania na rzecz realizacji celów ONZ. Dodatkowo UN GCNP wspiera merytorycznie polskich członków UN Global Compact w wypełnianiu rocznego obowiązku raportowania niefinansowego, z podejmowanych przez firmę działań i osiągniętych rezultatów.

PROGRAM STANDARD ETYKI W POLSCE

Program realizowany przez UN GCNP w partnerstwie z biznesem ma na celu implementację wytycznych ONZ ds. biznesu i praw człowieka w Polsce oraz ich praktyczne zastosowanie w programach etycznych, w firmach i instytucjach. Program wspiera aktywność biznesu w obszarze promocji równości płci, różnorodności, ochrony sygnalistów, wdrażania standardów etycznych, rozwoju filantropii korporacyjnej.

KNOW-HOW HUB

Think-thank i ośrodek naukowy założony w 2011 r. jako element składowy UNDP w Polsce. Know-How Hub to platforma wiedzowa gromadząca szereg ekspertów, którzy tworzą oraz wdrażają projekty rozwojowe na poziomie krajowym. Think-thank jako niezależny komitet doradczy sprawuje funkcję Rady Naukowej przy Global Compact Network Poland.

Global Compact Network Poland

Know-How Hub
Centrum Transferu Wiedzy

WYDAWCA:

UN Global Compact
Network Poland
ul. Emilii Plater 25/64
00-688 Warszawa

Network Poland

Know-How Hub
Centrum Transferu Wiedzy

Redakcja naukowa raportu:
Prof. UMK dr hab. Marcin Kilanowski, LL.M. (Harvard)

Redakcja:
Kamil Wyszkowski
Anna Potocka-Domin
Beata Chojecka
Magda Nowakowska
Marta Rogalska

Projekt graficzny i skład:
Agnieszka Skopińska
www.rebelzoo.eu

Korekta:
Urszula Śmietana

Zdjęcia:
unsplash.com, materiały autorów
oraz zasoby UN Photo

Druk:
Print Point Centrum Produkcyjne

Warszawa 2021

Niniejszy raport został przygotowany w oparciu o dane przekazane przez ekspertów i specjalistów w grudniu 2021 r., chyba że sam Raport w swej treści wskazuje inną datę w odniesieniu do opisywanego zjawiska, danych lub aktów prawnych.

Autorzy prowadzili prace niezależne, opisując zjawiska oraz opracowując rekomendacje bazujące na danych i materiałach źródłowych, których prawdziwości i kompletności nie weryfikowali. W związku z tym autorzy nie odpowiadają za nie i nie udzielają gwarancji w zakresie poprawności i kompletności niniejszego Raportu.

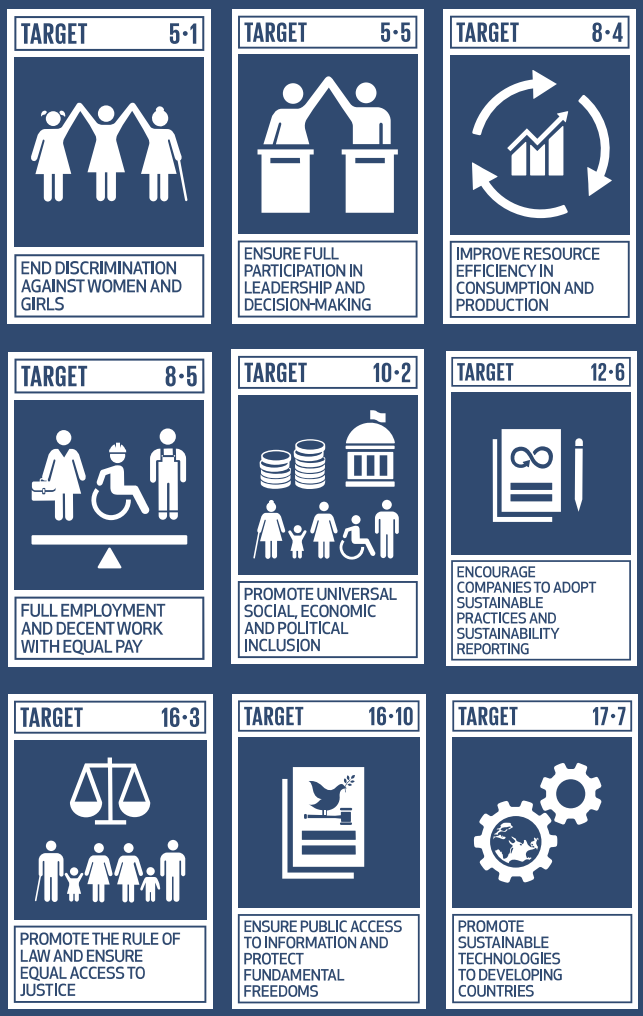
Żaden z autorów niniejszego Raportu w żaden sposób nie może być odpowiedzialny za wykorzystanie informacji w nim zawartych bez swojej wiedzy i zgody. Autorzy nie ponoszą żadnej odpowiedzialności za czyny i konsekwencje ponoszone przez osoby trzecie ani żadne decyzje podjęte lub nie na podstawie niniejszego Raportu.

Opinie przedstawione w publikacji przez autorów tekstów odzwierciedlają indywidualne poglądy.
Zdjęcia oraz grafiki pochodzą z zasobów autorów tekstów bądź publicznych źródeł.

Wszelkie prawa zastrzeżone©

Network Poland

PROGRAM ACTIVITIES SUPPORTING IMPLEMENTATION OF SDG TARGETS:



ISBN 978-83-958559-0-0

UN GLOBAL COMPACT
Network Poland

ul. Emilii Plater 25/64
00-688 Warszawa
www.ungc.org.pl