

Warszawa, dnia 27 stycznia 2017 r.

Beata Faracik  
Koordynatorka Koalicji CSR Watch Polska  
Prezeska Zarządu PIHRB  
E: beata.faracik@pihrb.org  
Sygn.: PIHRB / 73 / 2017 / 02

**Szanowna Pani**  
**Agnieszka Wielowieyska**  
Ambasador Tytularny  
Wydział Praw Człowieka i Promocji Demokracji  
Departament Narodów Zjednoczonych i Praw  
Człowieka MSZ  
Ministerstwo Spraw Zagranicznych  
Al. J.Ch. Szucha 23, Warszawa

Dot.: Konsultacje społeczne - projekt Krajowego Planu Działań dot. wdrożenia Wytycznych ONZ

*Szanowna Pani Ambasador,*

W imieniu Koalicji CSR Watch Polska (Koalicja) uprzejmie przekazuję uwagi Koalicji do projektu *Krajowego Planu Działań na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2017 – 2019* (dalej: KPD) wraz z załącznikami stanowiącymi integralną część uwag.

Koalicja CSR Watch Polska chciałaby podziękować Ministerstwu Spraw Zagranicznych za podjęcie wysiłku skoordynowania prac mających na celu wypracowanie Krajowego Planu Działań oraz umożliwienie wszystkim zainteresowanym tematem, w tym organizacjom pozarządowym wzięcie udziału w procesie jego tworzenia w drodze konsultacji społecznych.

W imieniu Koalicji deklaruję gotowość włączenia się i służenia naszą wiedzą, i doświadczeniem także w czasie dalszych prac nad projektem KPD, jak również gotowość podjęcia działań wspierających administrację w działaniach na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka.

Z wyrazami szacunku



Beata Faracik  
w imieniu Koalicji CSR Watch Polska, którą tworzą:

1. Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu (koordynacja; kontakt: office@pihrb.org)
2. Amnesty International Polska
3. Clean Clothes Polska
4. Frank Bold Foundation Poland (dawniej: Ekologiczny Serwis Prawny)

5. Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę (dawniej: Fundacja Dzieci Niczyje)
6. Fundacja „Koalicja Sprawiedliwego Handlu”- Fairtrade Polska
7. Fundacja Kupuj Odpowiedzialnie
8. Fundacja Inna Przestrzeń
9. Instytut Badań Polityczno-Prawnych
10. Koalicja Karat
11. Ośrodek Działań Ekologicznych Źródła
12. Polskie Stowarzyszenie Sprawiedliwego Handlu
13. Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego
14. Helsińska Fundacja Praw Człowieka (członek-obszernator)

**Koalicja CSR Watch Polska** to nieformalna platforma organizacji społeczeństwa obywatelskiego, działających na rzecz ochrony i poprawy przestrzegania praw człowieka i zasad zrównoważonego rozwoju w kontekście prowadzenia działalności gospodarczej, w szczególności zawartych w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz w międzynarodowych standardach i umowach dotyczących praw człowieka.

Koalicja działa na rzecz poprawy odpowiedzialności biznesu za poszanowanie praw człowieka zgodnie z duchem Wytycznych ONZ ds. Biznesu i Praw Człowieka i Wytycznych OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych, dąży do zmiany paradygmatu w tym zakresie poprzez wpływ na otoczenie prawne i standardy działania, kształtowanie etycznych postaw przedsiębiorstw oraz wspieranie promocji odpowiedzialnych postaw konsumenckich i idei Sprawiedliwego Handlu.

Koalicja jest także uważnym i krytycznym obserwatorem aktywności przedsiębiorstw działających w Polsce, polskich przedsiębiorstw działających za granicami państwa; oraz funkcjonowania Krajowego Punktu Kontaktowego OECD i innych instytucji, i organów państwowych odpowiedzialnych za zapewnienie przestrzegania praw człowieka w kontekście biznesu, poprzez tworzenie odpowiednich ram prawnych i polityki państwa w tym zakresie. Koalicja jest członkiem sieci OECD Watch ([www.oecdwatch.org](http://www.oecdwatch.org)).

Korespondencję adresowaną do Koalicji należy kierować na adres email [office@pihrb.org](mailto:office@pihrb.org) lub na adres:

Beata Faracik

Koalicja CSR Watch Polska

ul. Kabacki Dukt 5/18

02-798 Warszawa

Załączniki:

1. Uwagi Koalicji CSR Watch Polska do projektu Krajowego Planu Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2017 – 2019, wraz z załącznikami:
  - Uzasadnienie dot. objęcia wszystkich spółek z udziałem Skarbu Państwa obowiązkiem raportowania informacji niefinansowych.
  - Pismo Fundacji Dzieci Niczyje do Ministra Sportu i Turystyki z dnia 2 czerwca 2015 r.
  - Pismo Ministerstwa Sportu i Turystyki z dnia 15 czerwca 2015 r.
  - Analiza „Podstawowa analiza obecnej sytuacji w Polsce dotyczącej dostępu do środków zaradczych w sprawach nadużyć związanych z działalnością przedsiębiorstw” pod redakcją Bartosza Kwiatkowskiego
  - Analiza „Zrównoważone Zamówienia Publiczne w Polsce. Możliwości, bariery, strategie.”

**Uwagi do projektu Krajowego Planu Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2017 – 2019**

**Informacje o zgłaszającym:**

<b>imię i nazwisko/ nazwa organizacji</b>	<p>Koalicja CSR Watch Polska, którą tworzą:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu (koordynacja)</li> <li>2. Amnesty International Polska</li> <li>3. Clean Clothes Polska</li> <li>4. Frank Bold Foundation Poland (dawniej: Ekologiczny Serwis Prawny)</li> <li>5. Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę (dawniej: Dzieci Niczyje)</li> <li>6. Fundacja „Koalicja Sprawiedliwego Handlu”- Fairtrade Polska</li> <li>7. Fundacja Kupuj Odpowiedzialnie</li> <li>8. Fundacja Inna Przestrzeń</li> <li>9. Instytut Badań Polityczno-Prawnych</li> <li>10. Koalicja Karat</li> <li>11. Ośrodek Działań Ekologicznych Źródła</li> <li>12. Polskie Stowarzyszenie Sprawiedliwego Handlu</li> <li>13. Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego</li> <li>14. Helsińska Fundacja Praw Człowieka (członek-obszernator)</li> </ol>
<b>status prawny organizacji</b>	Nieformalna koalicja organizacji pozarządowych. Organizacje członkowskie Koalicji mają status fundacji lub stowarzyszeń.
<b>adres do korespondencji</b>	Beata Faracik / Koalicja CSR Watch Polska / ul. Kabacki Dukt 5/18, 02-798 Warszawa oraz email: beata.faracik@pihrb.org
<b>e-mail</b>	<p>office@pihrb.org; beata.faracik@pihrb.org; agnieszka.deja@fairtrade.org.pl;  nakonieczna.justyna@gmail.com; maria@ekonsument.pl; draginja.nadazdin@amnesty.org.pl;  tadeusz.makulski@sprawiedliwyhandel.pl; a.ploszka@nm.hfhrpol.waw.pl; anna.chomczynska@zrodla.org.pl;  kinga.lohmann@karat.org.pl; andrzej.zwawa@fairtrade.org.pl; marcin.kilanowski@umk.pl;  zbigniew.szalbot@fairtrade.org.pl; piotr@przestrzen.art.pl; bartosz.kwiatkowski@frankbold.org;  aleksandra.klosinska@gmail.com; gabriela.kuhn@fdn.pl; kbogatko@ptpa.org.pl</p>

## UWAGI OGÓLNE

Koalicja CSR Watch Polska pozytywnie ocenia podjęcie przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych wysiłku skoordynowania prac mających na celu wypracowanie Krajowego Planu Działań na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2017-2019 (dalej: KPD), i przedstawienia do konsultacji niniejszego projektu KPD.

Wart pozytywnego odnotowanie jest fakt, że KPD ma charakter cykliczny i obejmuje wszystkie trzy filary wskazane w Wytycznych ONZ, tj. 1) odpowiedzialność państwa za zapewnienie ochrony praw człowieka, 2) odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka w ich codziennej działalności oraz 3) dostęp do sądowych i pozasądowych, państwowych i pozapaństwowych środków zaradczych. Odnotowujemy także z zadowoleniem fakt, że w KPD wskazano kilka obszarów gdzie podjęto działania mające poprawić świadomość w zakresie Wytycznych ONZ (wprowadzenie problematyki Wytycznych ONZ do szkoleń dla pracowników MSZ wyjeżdżających na placówki zagraniczne) oraz zwiększyć ochronę osób, których prawa zostały przez firmy naruszone (np. kwestia ochrony sygnalistów).

Jednocześnie jednak pragniemy zwrócić uwagę na szereg kwestii, których modyfikacja ma szansę zaowocować lepszym i bardziej konkretnym KPD.

- 1) W dokumencie zbyt słabo zdaje się być wyróżniony fakt – poza samym tytułem dokumentu – iż KPD jest planem wdrożenia Wytycznych ONZ dot. biznesu i praw człowieka a nie planem dot. promocji CSR czy odpowiedzialnego postępowania biznesu czy też odpowiedzialnego rozwoju. Choć niewątpliwie wszystkie te kwestie są wzajemnie powiązane, istnieje istotna różnica pomiędzy planem, którego celem ma być zwiększenie poszanowanie praw człowieka poprzez wskazanie jakiego rodzaju ramy prawne i polityczne, jak również system zachęt i promowania pożądaných postaw, zamierza wypracować rząd aby zapewnić takie ramy funkcjonowania przedsiębiorstw by musiały one przestrzegać podstawowych praw człowieka w swojej codziennej działalności oraz zawierającym działania mające poprawić efektywność procedur skargowych i sądowych; a planem nastawionym wyłącznie na promowanie i popularyzację dobrowolnych, społecznie odpowiedzialnych postaw biznesu. **Istotą KPD jest zwiększenie ochrony praw człowieka poszczególnych ludzi i umożliwienie im skutecznego dochodzenia sprawiedliwości w sytuacji gdy ich prawa zostaną naruszone przez biznes, a nie wyłącznie tworzenie sprzyjającego klimatu dla działalności gospodarczej czy poprawa pozycji konkurencyjnej firm.**

**Dlatego filozofia KPD powinna być oparta na idei praw człowieka w której centrum są jednostki-podmioty praw człowieka (tzw. rights-holders) a nie idei CSR, która mimo jej rozwoju, w centrum stawia interesariuszy i ich interesy (które nie zawsze muszą pokrywać się z prawami w rozumieniu praw człowieka) i w polskim kontekście nadal jest postrzegana z perspektywy dobrowolności działań przedsiębiorstw.**

**Celem KPD winno być zatem nie słuzenie idei CSR, lecz zmniejszenie liczby naruszeń praw człowieka przez biznes oraz zwiększenie odpowiedzialności biznesu za naruszenia, które są skutkiem jego działalności.**

- 2) Struktura:

- A) warto rozważyć zmianę struktury KPD tak aby po Wprowadzeniu i rysie historycznym aktualnej inicjatywy, zamieścić wyliczenie i ew. skrócony opis innych dokumentów o charakterze strategicznym, których realizacja będzie przyczyniać się do poprawy kontekstu i skutecznego wdrażania KPD., takich jak Krajowy Plan na rzecz Zrównoważonego Rozwoju, Strategii na rzecz odpowiedzialnego rozwoju czy

Krajowy Plan Działań na rzecz równego traktowania. Należy jednak podkreślić, że przy każdym z tych dokumentów należy wyraźnie opisać w jaki sposób ów dokument i zawarte w nim działania są powiązane z prawami człowieka i w jaki konkretny sposób wspierają wdrożenie Wytycznych ONZ i przyczyniają się do zwiększenia stopnia poszanowania praw człowieka przez biznes.

- B)** Należy usunąć te (rozrzucone po całym projekcie KPD) fragmenty narracji (lub je w znaczącym stopniu skrócić), które sprowadzają się jedynie do opisu aktualnie obowiązującego prawa, bez prób analizy gdzie w tychże regulacjach lub praktyce ich stosowania są luki/deficyty, które wpływają negatywnie na zapewnienie poszanowania praw człowieka przez biznes. De facto wszystkie fragmenty opisowe wymagają przeredagowania tak aby wykazać w jaki sposób przyczyniają się one do wdrożenia Wytycznych ONZ. **Aktualnie w wielu miejscach odnosi się wrażenie że część materiału zawartego w KPD nie ma żadnego związku z wdrożeniem Wytycznych ONZ i poprawą poszanowania praw człowieka przez przedsiębiorstwa.**
- C) Rozdziały dedykowane poszczególnym filarom powinny zawierać jedynie konkretne działania mające na celu realizację poszczególnych Wytycznych ONZ. Warto wymienić kolejno wszystkie Wytyczne i przy każdej z nich wskazać jakie działania administracja planuje podjąć by zapewnić ich skuteczne wdrożenie.
- D) Należy opracować szczegółowy harmonogram działań wraz ze wskazaniem ministerstw/innych instytucji odpowiedzialnych za ich wdrażanie, jak również wskaźników oceny postępu. Brak wskaźników de facto uniemożliwia skuteczne monitorowanie realizacji planu, brakuje bowiem wtedy punktu odniesienia do przyjętych założeń i oczekiwań. Nawet jeśli trudno jest zapewnić że do 2019 r. zostanie opracowana określona ustawa, warto wskazać w harmonogramie np. opracowanie w określonym okresie założeń do ustawy na określony temat.

- 3) Wytyczne ONZ wyraźnie podkreślają, że Państwo – tak poprzez swoje instytucje (będące znaczącym pracodawcą) jak i podległe mu Spółki Skarbu Państwa – powinno dawać przykład innym podmiotom uczestniczącym w życiu gospodarczym.** Dlatego należy w KPD skoncentrować się na działaniach skierowanych właśnie do tej grupy podmiotów, np. **poprzez wskazanie na podjęcie działań mających na celu objęcie wszystkie Spółki Skarbu Państwa obowiązkowym raportowaniem informacji niefinansowych (aktualnie jedynie ok. 9 na około 182 SSP jest objętych tego rodzaju obowiązkiem, podczas gdy np. w Danii czy Szwecji taki obowiązek obejmuje wszystkie SSP, zaś administracja co roku sporządza raport zawierający informacje niefinansowe, w tym nt. działań na rzecz zapewnienia poszanowania praw człowieka w ich codziennej działalności.**

Innym przykładem mogłoby być zobowiązanie do znaczącego zwiększenia liczby Zrównoważonych Zamówień Publicznych vis-a-vis liczba normalnych ZP przez instytucje zamawiające.

#### UWAGI SZCZEGÓŁOWE

Obecny zapis	Propozycja zmiany	Uzasadnienie zmiany
W projekcie Krajowego Planu Działania nie określono jednoznacznie celu głównego i celów szczegółowych, priorytetów działania,	Wprowadzenie w KPD: <ul style="list-style-type: none"> <li>- diagnozy sytuacji w zakresie praw człowieka i biznesu w Polsce, a przynajmniej tzw. 'gap analysis';</li> <li>- celu głównego Planu i celów szczegółowych</li> <li>- priorytetów działań i kierunków działań</li> </ul>	Przedstawiony do konsultacji społecznych projekt <i>Krajowego Planu Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka na lata 2017 – 2019</i> stanowi przegląd krajowych rozwiązań (legislacyjnych, jak i wdrażanych działań) w obszarze 3 filarów zawartych w

<p>wskaźników ich realizacji, sposobów monitorowania, instytucji odpowiedzialnych za monitorowanie i realizację określonych dla KPD wskaźników, choćby orientacyjnych źródeł finansowania wdrażania działań priorytetowych, jak i sposobów ewaluacji Planu i jego ew. aktualizacji. Dodatkowo w projekcie KPD nie przedstawiono diagnozy sytuacji w zakr. praw człowieka i biznesu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- wskaźników realizacji celów KPD</li> <li>- harmonogramu wdrażania i instytucji odpowiedzialnych za wdrażanie poszczególnych priorytetów</li> <li>- źródeł finansowania</li> <li>- sposobu monitorowania i ewaluacji wdrażania KPD</li> <li>- aktualizacji KPD.</li> </ul>	<p><i>Wytycznych ONZ dot. biznesu i praw człowieka.</i> KPD oparto na przeglądzie obowiązujących przepisów, jak i planowanych zmian w przepisach krajowych – co powinno stanowić skondensowaną część dokumentu w zakresie przedstawienia sytuacji/stanu obecnego i wskazania kierunków zmian.</p> <p>Przedstawiony dokument nie zawiera diagnozy sytuacji w zakresie praw człowieka i biznesu oraz nie wskazuje, gdzie w istniejących regulacjach i praktyce ich stosowania są ‘luki’, które albo nie sprzyjają albo utrudniają zapewnienie poszanowania praw człowieka przez przedsiębiorców, np. nie odniesiono się do skali i zakresu naruszeń praw człowieka w związku z działalnością biznesową, spraw sądowych w tym zakresie i ich rozstrzygnięć, itp.</p> <p>Chcąc planować i wdrażać działania w zakresie biznesu i praw człowieka niezbędne jak, jak w każdym dokumencie strategiczno-planistycznym określenie jego celów, priorytetów, działań, wskaźników realizacji, harmonogramu, instytucji odpowiedzialnych, źródeł finansowania, monitoringu i ewaluacji, ew. aktualizacji dokumentu.</p>
<p>Wprowadzenie Sekcja 1 (str.7) Planowane działania w zakresie zaleceń Rady Europy</p>	<p>Przeniesienie zapisów dot. działań odnoszących się do zaleceń Rady Europy do części KPD dot. Filara I</p>	<p>Wspomniany fragment mimo że odnosi się do konkretnych działań został umieszczony w części wstępnej, dedykowanej historii inicjatywy i nie jest w pełni uwypuklony. Zasadne wydaje się przeniesienie go do części dedykowanej konkretnym działaniom w obrębie Filara I lub ew. Filara III (ze wzg. na zawartość Rekomendacji RE).</p>
<p>Wprowadzenie Sekcja 1 (str.7) Planowane działania w zakresie zaleceń Rady Europy – pkt 3) Rekomendacja zostanie przeanalizowana .. (itd.)</p>	<p>Należy dookreślić harmonogram działań, lub zaznaczyć że analiza zostanie przedłożona na koniec okresu objętego niniejszym KPD; jak również wskazać co będzie efektem – np. 1 lub kilka analiz.</p>	<p>Konieczne jest dookreślenie harmonogramu planowanych działań i konkretnych wskaźników, umożliwiających monitorowanie realizacji KPD.</p>

<p>Wprowadzenie Sekcja 1 (str.7) Planowane działania w zakresie zaleceń Rady Europy – pkt 4) – termin- do końca 2018 (raport tymczasowy i wykaz dobrych praktyk) i do końca 2020 r.(raport końcowy)</p>	<p>Wskazane jest skrócenie okresu przewidzianego na realizację wskazanych działań tak aby termin raportu tymczasowego i wykaz dobrych praktyk został opracowany do końca 2017 r. zaś raport końcowy do końca roku 2019.</p>	<p>Skrócenie terminu na opracowanie raportu tymczasowego oraz raportu końcowego nt. stanu implementacji Rekomendacji przez Polskę do końca realizacji aktualnego KPD pozwoli na uwzględnienie tej diagnozy i powiązanych z nią rekomendacji przy opracowywaniu KPD na kolejny okres tj. na okres od 2020 r.</p>
<p>Filar I Strona 8 Paragraf rozpoczynający się od słów: „Podobnie jak w przypadku Wytycznych ONZ, ogólny kontekst polityki społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw w Polsce należy postrzegać jako współpracę na rzecz przezwyciężenia barier rozwojowych oraz poszukiwanie nowych źródeł przewag konkurencyjnych, zapewniających .... (...) Rolą administracji publicznej jest tworzenie sprzyjających warunków kształtowania odpowiednich zasad i form współpracy partnerów w sferze publicznej sprzyjających podejmowaniu dobrowolnych zobowiązań na rzecz CSR/RBC i zrównoważonego rozwoju”</p>	<p>Należy usunąć cały paragraf.</p>	<p>Wskazany paragraf jest błędny i wskazuje na brak zrozumienia jaki jest cel Wytycznych ONZ, jak również jest w sprzeczności z faktem że prawa człowieka są prawami konkretnych osób – a więc przedsiębiorstwa mają obowiązek je respektować. Nie jest więc to działanie dobrowolne. W kontekście Wytycznych ONZ i konkretnych praw człowieka rolą administracji publicznej jest tworzenie ram zapewniających poszanowanie praw człowieka w sposób wiążący a nie w oparciu o dobrowolność. Owszem dzięki poszanowaniu praw człowieka firma uzyska przewagę konkurencyjną, niemniej to poszanowanie praw człowieka jest w centrum Wytycznych ONZ , a owa przewaga jest jedynie jej - pożądanym – skutkiem.</p> <p>We wskazanym fragmencie pomieszano filozofię praw człowieka z filozofią i założeniami CSR/RBC.</p> <p><b>Celem Wytycznych ONZ nie jest poszukiwanie źródeł nowych przewag rozwojowych – a poprawa poszanowania praw człowieka przez biznes i większa skuteczność środków zaradczych oraz poprawa dostępności do nich. O ile wspomniany paragraf miałby uzasadnienie w planie działań na rzecz promocji CSR/RBC, jest on całkowicie nie na miejscu w KPD na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ.</b></p>

<p>Filar I Rozdział 1 Międzynarodowe podstawy prawne obowiązujące w Polsce (strony 10 – 14)</p>	<p>Należy skrócić narrację zawartą w tym rozdziale i przenieść ją do Wprowadzenia. Dodatkowo wśród wymienionych umów międzynarodowych należy wymienić także Międzynarodowy Pakt Praw Politycznych i Obywatelskich .</p> <p>Dodać jako działanie po stronie administracji (np. MSZ – Departament Dyplomacji Ekonomicznej) opracowanie prostego przewodnika w języku polskim skierowanego do przedsiębiorców, w tym przedsiębiorców inwestujących za granicą, nt. praw człowieka w biznesie i działań jakie przedsiębiorstwa powinny podjąć (tj. wdrożenie procesu należytej staranności dot. praw człowieka) aby zapobiec lub przynajmniej zminimalizować możliwość naruszenia praw człowieka w ramach ich codziennej działalności . Takie działanie może także zostać ulokowane w części KPD dedykowanej Filarowi II.</p>	<p>KPD powinien zawierać informację o konkretnych działaniach, harmonogramie ich wdrożenia, podmiotach odpowiedzialnych, wskaźnikach realizacji.</p> <p>Informacje zawarte na stronach 10-14 mają charakter opisowy. Niecelowe – w dokumencie typu KPD – wydaje się zawarcie informacji nt. zawartości poszczególnych umów międzynarodowych z obszaru praw człowieka. Urzędnicy i pracownicy administracji publicznej powinni posiadać podstawową wiedzę w tym zakresie. Jeśli celem zaś uwzględnienia takich informacji jest edukacja potencjalnych czytelników spoza tej grupy – bardziej właściwym jest wpisanie jako działania po stronie administracji opracowania przewodnika dla przedsiębiorców nt. poszanowania praw człowieka w ich działalności. Dlatego zamiast obszernej narracji bardziej celowe wydaje się zwięzłe przedstawienie listy kluczowych umów międzynarodowych z obszaru praw człowieka, w tym MPPOiP, i ew. odesłanie do ich tekstów poprzez hiper-łączy w tekście.</p>
<p>Filar I Wolność zrzeszania się Str.18</p>	<p>Tekst pomija kwestie związane z rozszerzeniem prawa do zrzeszania się dla osób znajdujących się w zatrudnieniu niepracowniczym. Mając na uwadze obowiązek państwa do zapewnienia ochrony praw człowieka w rozumieniu Wytycznych ONZ, w niniejszym tekście powinny zostać zamieszczone informacje dotyczące podjęcia i przez Państwo stosownych kroków celem dostosowania odpowiednich regulacji prawnych.</p>	<p>W odpowiedzi na skargę złożoną w 2011 przez Komisję Krajową NSZZ Solidarność do MOP z zarzutem iż, ustawodawstwo polskie ogranicza prawo niektórych kategorii osób zatrudnionych tworzenia i przystępowania do związków zawodowych oraz nie zapewnia skutecznej ochrony przeciwko aktom dyskryminacji dążącym do naruszenia wolności związkowej, Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej MOP oraz Komitet Ekspertów ds. Stosowania Konwencji i Zaleceń „<i>zwraca się do rządu o podjęcie niezbędnych kroków, w tym – gdziekolwiek jest to konieczne – zmiany ustawodawstwa w celu zapewnienia, by wszystkim osobom zatrudnionym, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, łącznie z osobami samozatrudnionymi oraz zatrudnionymi na podstawie</i></p>



		<p><i>umów cywilnoprawnych, przyznano prawo tworzenia i przystępowania, wedle swego wyboru, do organizacji w rozumieniu konwencji nr 87. Ponadto, przypominając że konwencja nr 98 chroni wszystkie osoby zatrudnione i ich przedstawicieli przed aktami dyskryminacji dążącymi do naruszenia wolności związkowej w dziedzinie pracy oraz że jedyne dopuszczalne wyjątki od jej stosowania dotyczą policji, sił zbrojnych i urzędników państwowych zaangażowanych w administrowanie państwem, Komitet zwraca się do rządu o zapewnienie, by wszystkie osoby zatrudnione i ich przedstawiciele doznawały odpowiedniej ochrony przed wszelkimi aktami dyskryminacji dążącymi do naruszenia wolności związkowej w dziedzinie pracy, niezależnie od tego, czy osoby te mieszczą się w definicji pracowników przyjętej w Kodeksie pracy, czy też nie”</i></p> <p>Raport GB.313/INS/9, sprawa nr 2888, poz. 1066–1087  Stanowisko MOP potwierdzone zostało przez orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z dn.2 czerwca 2015 sprawa K 1/13. Także Rzecznik Praw Obywatelskich w swoim wystawieniu z dn. 20 stycznia 2016 skierowanym do Ministra Pracy, Rodziny i Polityki Społecznej podkreślił konieczność dokonania zmian ustawodawczych. Ustawodawca powinien zatem określić na jakim etapie dokonywania zmian się znajduje oraz planowany okres zakończenia procesu dostosowawczego oraz odesłać za pomocą hiperłącza do dokumentów zawierających informacje na temat procesu legislacyjnego.</p>
<p>Filar I  Rozdział 2 regulacje odnoszące się do biznesu i praw człowieka w prawie polskim (strony 14- 22)</p>	<p>Należy podkreślić w KPD, że zgodnie z Wytycznymi ONZ wszystkie przedsiębiorstwa mają obowiązek przestrzegać wszystkich praw człowieka. Podkreślenia wymaga także fakt, że przedstawiona w tym rozdziale lista praw jest przykładowa i niekompletna. Warto podkreślić że u podstaw Wytycznych ONZ , a tym samym KPD leży katalog praw człowieka zawarty w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka (można rozważyć</p>	<p>Wytyczne ONZ jasno wskazują, że wszystkie firmy są obowiązane szanować i przestrzegać w swojej działalności wszystkich praw człowieka. Aktualna struktura i wyróżnienie jako osobnych sekcji zaledwie kilku z praw człowieka może wprowadzać błędne mniemanie po stronie biznesu i innych czytelników KPD, że do biznesu odnoszą się jedynie prawa wskazane wyraźnie w KPD.</p>

	załączenie jej do jako załącznika do KPD). Należy także podkreślić, że ze względu na specyfikę funkcjonowania biznesu i jego kontekstu, niektóre z praw będą miały większe znaczenie w przypadku jednych firm a mniejsze w przypadku innych.	
Filar I (str.23) Zamówienia publiczne „w ramach planowanych działań edukacyjnych UZP zamierza przedstawić polskim instytucjom zamawiającym m.in. możliwości uwzględniania w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego oznakowani o charakterze społecznym”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Ukonkretnienie aktualnego zapisu poprzez wskazanie oprócz instytucji odpowiedzialnej także bardziej szczegółowego opisu planowanych działań (tj. w jaki sposób zamierza przedstawić np. poprzez szkolenia (liczba szkoleń) czy też opublikowanie poradnika/wytycznych/modelowych klauzul itd.?) i skorelowanego z nimi harmonogramu działań (np. do kiedy ew. poradnik zostanie opracowany).</li> <li>2) Wprowadzenie obowiązku przeprowadzenia przez każdą instytucję zamawiającą szkolenia z zakresu ZPP dla wszystkich pracowników zajmujących się zamówieniami publicznymi w danej instytucji lub skierowania ich na takie szkolenia zewnętrzne.</li> <li>3) Wprowadzenie zapisu, powiązanego z <u>Krajowym Planem Działań w zakresie zrównoważonych zamówień publicznych</u>, wskazującego cele w zakresie zwiększenia stopnia stosowania Zrównoważonych Zamówień publicznych (ZPP) przez instytucje zamawiające, szczególnie administrację rządową. Dookreślenie działań mających wspierać osiągnięcie celu, harmonogramu i wskaźników, w tym stopnia zwiększenia stosowania ZPP w stosunku do całości ZP jaki administracja zamierza osiągnąć do roku 2019. Silniejsze powiązanie działań z raportowaniem stosowania ZPP do UZP.</li> <li>4) Rozważenie przyjęcia rozwiązań, zgodnie z którymi ocena osób kierujących jednostkami odpowiedzialnymi uwzględniałaby osiągnięcie celów w zakresie stosowania ZPP.</li> <li>5) Wprowadzenie zapisu, że każda instytucja</li> </ol>	<p>Aktualny zapis w KPD dedykowany zamówieniom publicznym zawiera jedynie informację o aktualnym stanie prawnym i ogólnikowy zapis o działaniach edukacyjnych planowanych przez UZP. Zważywszy na stopień w jakim państwo może oddziaływać na rynek i zachowanie przedsiębiorców poprzez zamówienia publiczne, istotnym wydaje się ujęcie w KPD szeregu działań, które sukcesywnie zwiększałyby stopień stosowania zrównoważonych zamówień publicznych. Uzasadnienie postulowanych działań wynika z wniosków zawartych w raportach UZP a także wniosków wynikających z analizy opracowanej na zlecenie Fundacji Kupuj Odpowiedzialnie nt. „Zrównoważone Zamówienia Publiczne w Polsce. Możliwości, bariery, strategie.” (Warszawa 2015), stanowiącej załącznik nr. 5 do niniejszych uwag.</p> <p>W KPD należy uwzględnić działania, które zwiększyłyby ochronę dzieci (tj. osób do 18 roku życia) ze strony przedsiębiorstw świadczących usługi hotelarskie, co wypełniałoby zobowiązania Polski wynikające m.in. z Konwencji Rady Europy o ochronie dzieci przed seksualnym wykorzystaniem i niegodziwym traktowaniem w celach seksualnych 25.10.2007 r. (Dz. U. z 2015 r. poz. 608). Dodatkowe uzasadnienie znajduje się w załączniku nr. 2 do niniejszych uwag (pismo FDDS/FDN z dnia 2.06.2015).</p> <p>W KPD należy też uwzględnić działania, które będą promować w zamówieniach publicznych odpowiedzialne przedsiębiorstwa z branży ochrony bezpieczeństwa, zgodnie z popieranym przez Polskę na arenie międzynarodowej <i>The Montreux Document on pertinent international legal</i></p>

	<p>zamawiająca wyznaczy spośród pracowników zajmujących się zamówieniami publicznymi „rzecznika zrównoważonych zamówień publicznych”, którego rolą będzie promowanie ZP w obrębie danej instytucji oraz aktywne wspieranie osób odpowiedzialnych za ZP w uwzględnianiu odpowiednich klauzul i zapisów w dokumentacji przetargowej i umowach, a następnie w monitorowaniu ich przestrzegania.</p> <p>6) Wprowadzenie jako nowego działania w ramach KPD szkoleń dla szefów instytucji zamawiających, przybliżających im problematykę ZP, ze szczególnym uwzględnieniem kwestii społecznych oraz praw człowieka.</p> <p>7) Wpisanie jako działania, podjęcie działań, o charakterze ustawodawczym lub innym, mających na celu wyposażenie zamawiających w mechanizmy kontroli czy zamówienie jest realizowane w sposób określony w specyfikacji istotnych warunków zamówień publicznych. Dot. to szczególnie art. 29.3a. Ustawy Prawo zamówień Publicznych, którego stosowanie napotyka na trudności wynikające z przepisów o ochronie danych osobowych.</p> <p>8) Wpisanie do KPD działania do realizacji albo przez KPRM albo przez Ministra Spraw Zagranicznych, polegającego na wypracowaniu i przyjęciu wytycznych lub rozporządzenia zgodnie z którym wszystkie zamówienia publiczne ale i niepodlegające ich zasadom umowy na świadczenie usług bezpieczeństwa i ochrony placówek zagranicznych oraz obiektów rządowych, zawierane będą wyłącznie z tymi spośród prywatnych agencji wojskowych i ochrony bezpieczeństwa, które są sygnatariuszami <b>The International Code of Conduct for Private Security Service Providers (ICoC)</b>.</p>	<p><i>obligations and good practices for States related to operations of private military and security companies during armed conflict.</i></p>
--	--	---

	<p>9) uwzględnienie tzw. 'disability mainstreaming' – poprzez wpisanie do Wytucznych dot. stosowania zamówień publicznych rekomendacji dotyczącej stosowania dodatkowego punktu za zatrudnianie osób niepełnosprawnych.</p> <p>10) Uwzględnienie w KPD działań, które zwiększyłyby ochronę dzieci (tj. osób do 18 roku życia) ze strony przedsiębiorstw świadczących usługi hotelarskie. Cel ten mógłby być wypełniony ze strony rządowej poprzez:</p> <p>a) Wpisanie do KPD działania polegającego na podjęciu przez Ministerstwo Sportu i Turystyki działań mających na celu doprecyzowanie przepisów w ustawie o usługach turystycznych, tak, aby zwiększyć ochronę małoletnich przed wykorzystywaniem w celach seksualnych, poprzez zmianę art. 44 ust. 3 (Patrz Załącznik nr. 2 i 3 tj. pismo FDDS/FDN z dnia 2.06.2015 i odpowiedź MSiT z dnia 15.06.2015), tak aby obowiązkiem przedsiębiorców świadczących usługi hotelarskie było sprawdzenie nie tylko danych osobowych osób dorosłych ale i danych osobowych dzieci przebywających na terenie danego obiektu pod opieką osób dorosłych.</p> <p>b) Wpisanie do KPD działania polegającego na zobowiązaniu KPRM lub/i poszczególnych ministrów do wprowadzenia wymogu lub zalecenia by w ramach zamówień publicznych dot. branży hotelarskiej wprowadzono wymóg wymagania lub premiowano dodatkowymi punktami tych przedsiębiorców z branży hotelarskiej, którzy posiadają wewnętrzne regulaminy mające na celu ochronę dzieci i młodzieży przed wykorzystywaniem seksualnym oraz ich wdrażania w praktyce, poprzez szkolenia kadry zarządzającej i pracowników z zakresu ochrony dzieci przed krzywdzeniem, lub którzy są sygnatariuszami <u>Kodeksu</u></p>	
--	--	--

	<p><i>Postępowania na rzecz ochrony dzieci przed wykorzystywaniem seksualnym w turystyce.</i></p> <p>11) W związku z planami opracowania nowej ustawy regulującej zamówienia publiczne, wpisanie jako działanie zobowiązania UZP do uwzględnienia w czasie prac nad założeniami do ustawy a następnie jej zapisami, przepisu zalecającego, czy wręcz zobowiązujący instytucje zamawiające do rozważania możliwości zastosowania ZZP. Przepis ten powinien zostać wzmocniony na poziomie ustawy lub na poziomie aktu/ów normatywnego/ych niższego rzędu niż ustawa (np. w rozporządzeniu, zarządzeniach), czy też w drodze dodatkowych rozwiązań proceduralnych np. poprzez wprowadzenie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. wymogu, zobowiązującego zamawiającego w przypadku nie zastosowania ZZP do uzasadnienia dlaczego nie zostały zastosowane klauzule społeczne i/lub środowiskowe lub inne zapisy zapewniające większe zrównoważenie danego zlecenia;</li> <li>b. wymogu monitorowania stosowania ZZP przez instytucję zamawiającą jak i przez wykonawców zlecenia, powiązanego z wymogiem prowadzenia statystyk i raportowania w tym zakresie do UZP;</li> <li>c. obowiązku wyznaczenia w instytucjach zamawiających osoby, będącej swoistym rzecznikiem klauzul społecznych i środowiskowych, konsultującej dokumentację przetargową opracowywaną przez różne jednostki oraz nadzorującą stosowanie klauzul;</li> <li>d. zobowiązania szefów instytucji zamawiających oraz organów samorządowych do kształtowania polityki ZZP za pomocą aktów wykonawczych np. zarządzeń wydawanych na poziomie gmin, urzędów resortów (przykład załącznik nr 2);</li> </ul>	
--	--	--

	<p>e. wymogu uwzględniania ZPP jako narzędzi realizacji innych polityk społecznych i rozwojowych oraz powiązania ZPP z dokumentami strategicznymi np. Wojewódzkimi Strategiami Rozwiązywania Problemów Społecznych.</p>	
<p>Filar I 5 . Dokumenty o charakterze strategicznym (strona 25)</p>	<p>Niniejszy rozdział należy usunąć, lub ewentualnie w znacznie skróconej i zmienionej formie przenieść na początek dokumentu, do części dot. Wprowadzenia, w której pokrótce wskazane zostaną te polityki i plany działań, które mają istotne znaczenie z punktu widzenia tworzenia sprzyjającego kontekstu do wdrażania działań przewidzianych w KPD, np. KPD na rzecz Zrównoważonych Zamówień Publicznych, itp.</p>	<p>Aktualny zapis w tym rozdziale ma charakter opisowy nt. Planu na rzecz odpowiedzialnego rozwoju, w którym nie ma żadnych odniesień do Wytycznych ONZ ani potrzeby poszanowania praw człowieka w tym praw pracowniczych. Nie zawiera on natomiast żadnych informacji, na temat tego w jaki sposób Plan ten przekłada się i wpływa korzystnie na zwiększenie poszanowania praw człowieka przez firmy i zwiększenie odpowiedzialności, w tym karnej, za naruszenie przez nie praw człowieka w ramach ich działalności. We wskazanym fragmencie jest np. mowa m.in. o tym że „Polska potrzebuje nowych impulsów rozwojowych, które wprowadzą naszą gospodarkę na wyższy poziom rozwoju” czy też że „odpowiedzialny rozwój to wzrost gospodarczy oparty na solidnych fundamentach jakimi jest przedsiębiorczość, pracowitość, zasoby i umiejętności Polaków”. Zapisy te nie mają nic wspólnego z celem Wytycznych ONZ a tym samym KPD, którego celem jest ich wdrożenie – którym jest poprawa poszanowania praw człowieka przez biznes i zwiększenie stopnia egzekwowania ? (pociągłości) odpowiedzialności prawnej przedsiębiorców naruszających te prawa. <b>Nie jest też zadaniem KPD koncentrowanie uwagi na tworzeniu korzystnych warunków dla rozwoju konkurencyjności firm.</b> O ile faktycznie, wdrożenie należytej staranności w obszarze praw człowieka przez firmy skutkuje lepszą oceną i wczesną identyfikacją potencjalnych ryzyk, czego efektem jest ich lepsza pozycja konkurencyjna, nie ona jest ich głównym celem.</p>

Filar I 6. Pakiet wierzycielski (str. 26 i 27 )	Niniejszy pod-rozdział należy przeredagować tak aby jeszcze wyraźniej podkreślić w jaki sposób przyjęcie pakietu wierzycielskiego wpłynie na zwiększenie stopnia poszanowania praw człowieka przez biznes. Niezbędne jest także dodanie harmonogramu planowanych prac i odpowiedzialnych resortów.	Wydaje się, że pierwsza część tego podrozdziału (strona 26) jest nadmiernie rozbudowana.
Filar I 6. Przyjazna Interpretacja przepisów (strony 27 i 28 ) A także Zasada Proporcjonalności (str. 28-29) i ujednoczenie standardów nakładania kar administracyjnych ( str. 29-30)	Niniejszy podrozdział należy albo usunąć albo przeredagować tak aby wyjaśnić jaki jest związek pomiędzy przyjazną interpretacją przepisów, a zwiększeniem stopnia poszanowania praw człowieka przez przedsiębiorców i zapewnienia ochrony i poprawy w dostępie do środków zaradczych osób poszkodowanych przez biznes. Niezbędne jest także dodanie harmonogramu planowanych prac i odpowiedzialnych resortów. To sama uwaga dotyczy pozostałych dwóch kwestii opisanych w projekcie na stronach 28-20).	Aktualny tekst nie wskazuje na związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy przyjazną interpretacją przepisów a poprawą w poszanowaniu praw człowieka przez biznes.
Filar I 6 . Regulacje dot. sygnalistów.	Rekomendujemy rozbudowanie niniejszego fragmentu o szerszą diagnozę luk istniejących w polskim prawie w tym zakresie oraz o harmonogram działań i oczekiwania odnośnie rezultatów tych działań na koniec 2019r., tj. na koniec obowiązywania niniejszego KPD. Np. warto wskazać termin przedłożenia do konsultacji społecznych założeń do ustawy regulującej ochronę sygnalistów.	Aktualny zapis powinien być bardziej precyzyjny, tak pod względem treści ale i pod względem harmonogramu działań/ i zakładanych wskaźników.
FILAR I Brak	Należy wprowadzić do KPD: - działania zmierzające do wypracowania regulacji ograniczających dostęp dzieci do gier komputerowych nasyconych brutalnością; - działania odnoszące się do problematyki prywatyzacji działań publicznych państwa (np. uzależnienie zlecenia świadczenia pewnych usług od stosowania się określonych podmiotów gospodarczych do określonych standardów np. firm ochrony bezpieczeństwa do <i>International Code of Conduct for Private Security Service Providers</i> . - działania zmierzające do wypracowania odpowiednich	

	<p>regulacji odnoszących się do odpowiedzialności pośredników internetowych za mowę nienawiści i naruszenia wolności słowa.</p> <p>- działania mające na celu wykonanie wyroku Trybunału Konstytucyjnego dotyczącego prawa koalicji osób wykonujących prace na podstawie umów cywilnoprawnych.</p>	
<p>Filar I</p> <p>7. Zaplanowane działania o charakterze ciągłym (str. 31)</p>	<p>Doprecyzowanie poszczególnych zapisów przewidzianych w tej sekcji, wraz z przypisaniem do nich konkretnych instytucji odpowiedzialnych za ich wdrożenie, oraz harmonogramu działań i wskaźników.</p> <p>Konieczne jest także doprecyzowanie co twórcy KPD rozumieją poprzez 'ochronę praw człowieka w działalności gospodarczej', szczególnie że literatura (patrz np. Emberland) raczej wąsko kreśli sytuacje w których można mówić o prawach człowieka przedsiębiorców.</p> <p><b>Doprecyzowania wymaga także zapis o wzmocnieniu ochrony prawnej pracowników. De facto ten zapis powinien zostać uzupełniony o listę działań, których realizacja przyczyni się do poprawy ochrony prawnej pracowników.</b></p>	<p>Aktualne zapisy w tej sekcji są bardzo ogólnikowe i nieprzypisane do żadnej konkretnej instytucji – co jak należy się spodziewać przełoży się na brak ich realizacji.</p> <p>Warto podkreślić że dość luźno potraktowany zapis dot. kontynuowania działań mających na celu wzmocnienie ochrony prawnej pracowników, mógłby – o ile zostałby rozszerzony o listę konkretnych działań, wraz z wskazaniem resortu odpowiedzialnego i harmonogramu tychże działań – stanowić jeden z kluczowych punktów KPD.</p> <p>Konieczne jest także doprecyzowanie, kto będzie dokonywał przeglądu realizacji KDP, oraz kto i kiedy będzie promował informacje nt. pr.czł. w działalności biznesowej (+ harmonogram, + wskaźniki, np. MSZ przeprowadzi x szkoleń dla x pracowników / kierowników administracyjnych placówek zagranicznych; MR przeprowadzi X warsztatów na temat Y dla x uczestników reprezentujących różne grupy interesariuszy).</p>
<p>Filar I</p> <p>6. Planowane zmiany w przepisach krajowych (str. 26)</p> <p>7. Zaplanowane działania o charakterze ciągłym (str. 31)</p> <p>Filar II</p> <p>1. Realizacja celów zrównoważonego rozwoju ONZ (Agenda</p>		<p>Wskazane planowane zmiany w przepisach krajowych oraz omówienie planowanych działań krajowych w obszarze Filaru II <i>Wytycznych</i> mogą stanowić podstawę do określenia kierunków działań w KPD (w odniesieniu do priorytetów jakie powinny być wskazane w tym dokumencie).</p> <p>Opis planowanych działań o charakterze ciągłym powinien być rozwinięty w kierunku dookreślenia wskaźników tych działań i sposobów ich pomiaru, weryfikacji. Przy wskazanym w projekcie KPD opisie planowanych działań o</p>



<p>2030) (str. 33)</p> <p>2. Dialog oraz wymiana wiedzy i doświadczeń w zakresie wdrażania CSR (str. 34)</p> <p>3. Raportowanie niefinansowe. Implementacja Dyrektywy 2014/95/UE (str. 35)</p> <p>4. Strategia inwestowania i profil idealnego inwestowania (str. 35)</p> <p>5. Społeczna odpowiedzialność spółek z udziałem Skarbu Państwa (str. 36)</p> <p>6. Wytyczne ONZ w działalności Korporacji Ubezpieczeń Kredytów Eksportowych S.A. (str. 37)</p> <p>7. Przedsiębiorczość społeczna jako instrument służący tworzeniu wysokiej jakości miejsc pracy dla osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym (str. 37)</p> <p>8. Równość szans osób niepełnosprawnych (str. 39)</p> <p>9. Wsparcie realizacji <i>Wytycznych ONZ</i> przez</p>		<p>charakterze ciągłym nie jest możliwa ich weryfikacja w procesie monitorowania i ewaluacji wdrażania Planu.</p> <p>Warto też zwrócić uwagę na konieczność poprawy i większego uwzględnienia praw człowieka w kontekście ‘profilu idealnego inwestora’.</p> <p>W odniesieniu do przedsiębiorczości społecznej – brak jest informacji w jaki sposób Państwo zamierza wspierać tę formę przedsiębiorczości.</p> <p>Równość osób niepełnosprawnych: warto rozważyć działania takie jak np. promowanie w zamówieniach publicznych poprzez dodanie dodatkowego punktu tych firm, w których współczynnik zatrudnionych osób z niepełnosprawnością stanowi min. 6 procent.</p> <p>Warto też np. wskazać działania jakie państwo może podjąć by uczynić np. informacje o przedsiębiorstwach dostępne na stronach internetowych bardziej przyjazne dla osób z niepełnosprawnościami.</p> <p>Konstytucja dla Biznesu – wydaje się, że ten fragment należy w całości usunąć ponieważ – o ile nie będzie w niej zapisu bezpośredniego o tym, że biznes ma obowiązek szanować i przestrzegać praw człowieka – nie ma ona związku i wpływu na poprawę poszanowania praw człowieka i większą odpowiedzialność biznesu za spowodowanego przezeń naruszenia tych praw.</p> <p>Uwagi dot. działań o charakterze ciągłym – takie same jak w przypadku Filaru 1.</p>
--	--	---

<p>przedsiębiorstwa (str. 40)</p> <p>10. Planowane działania o charakterze ciągłym (str. 41)</p>		
<p>Filar II</p> <p>Raportowanie niefinansowe. Implementacja Dyrektywy 2014/95/UE (str. 35)</p> <p>Filar II</p> <p>Spółeczna odpowiedzialność spółek z udziałem Skarbu Państwa (str. 36)</p>	<p>Jako działanie należy wskazać rozpoczęcie konsultacji nad regulacją prawną rozciągającą obowiązek raportowania informacji niefinansowych na wszystkie SSP jednoosobowe i SSP nad którymi skarbu państwa sprawuje kontrolę.</p> <p>Dodatkowo, w czasie prac nad ustawą, rekomenduje się wpisanie do KPD jako działania wypracowanie zaleceń/wytycznych dla przedsiębiorstw objętych obowiązkiem raportowania informacji niefinansowych na temat informacji jakie powinny być przez nie ujawniane w takich sprawozdaniach jako minimum. Minimum powinno obejmować oprócz kwestii podstawowych jak np. informacje o różnicy w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn na porównywalnych stanowiskach, procent kobiet w kadrach zarządzających na wyższym szczeblu, informacje o ilości spraw przed sądem pracy oraz działaniach jakie firma podejmuje by sytuacje, które doprowadziły do tego się nie powtarzały, informacje o wewnętrznych mechanizmach rozwiązywania sporów, informacje o wdrażanych procedurach, procesach czy standardach świadczących o przeciwdziałaniu pracy przymusowej wewnątrz firmy jak i w łańcuchu dostaw (szczególnie w przypadku firm korzystających z usług agencji pracy/agencji rekrutacyjnych, ze szczególnym uwzględnieniem agencji pośredniczących w zatrudnianiu cudzoziemców/migrantów ekonomicznych, w tym z Ukrainy).</p>	<p>Spółki z udziałem Skarbu Państwa dysponują mieniem publicznym. Inwestując pieniądze akcjonariuszy (podatników), czyli obywateli Polski powinny ujawniać wszystkie istotne informacje z zakresu obszarów o dużym znaczeniu dla państwa jako właściciela oraz dla opinii publicznej.</p> <p>Poprawienie efektywności działania, skuteczności zarządzania i wartości spółek z udziałem Skarbu Państwa oraz optymalizacja wartości nadzorowanych aktywów.</p> <p>Zapewnienie szybkiego reagowania na negatywne zjawiska występujące w spółkach z udziałem Skarbu Państwa.</p> <p>Zwiększenie transparentności działalności spółek z udziałem Skarbu Państwa i świadomości zarządzających. Badania pokazują, że zarządzający posiadają znikomą wiedzę w zakresie CSR i raportowania danych ESG.</p> <p>Z uwagi na liczbę przedsiębiorstw znajdujących się w nadzorze właścicielskim oraz skalę ich oddziaływania na gospodarkę, w tym na sektor MŚP, spółki Skarbu Państwa powinny promować dobre praktyki na rynku oraz wytyczać standardy w dziedzinie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw.</p> <p>Podnoszenie standardów obowiązujących w spółkach z udziałem Skarbu Państwa. Spółki z udziałem Skarbu Państwa bardzo rzadko zamieszczają w informacji dodatkowej do sprawozdania finansowego zapisy o zdarzeniach, które mają wpływ na wynik finansowy np. o konfliktach społecznych, warunkach i środowisku pracy, zaangażowaniu pracowników. Wpływa to na rzetelność</p>

		<p>prezentowanego przez zarząd wizerunku przedsiębiorstwa oraz w konsekwencji może rzutować na jasność sprawozdania finansowego.</p> <p>Wzmocnienie polityki różnorodności w spółkach z udziałem Skarbu Państwa, promowanie równego traktowania oraz równości szans mężczyzn i kobiet. Z danych Ministerstwa Skarbu Państwa wynika, że kobiety rządziej zajmują stanowiska zarządcze i nadzorcze w spółkach z udziałem Skarbu Państwa, w szczególności w spółkach publicznych.</p> <p>Opinia publiczna powinna dysponować wiedzą o działaniach spółek Skarbu Państwa (np. spółek górniczych w Afryce czy Ameryce) oraz ich skutkach nie tylko w kraju, ale także poza jego granicami.</p> <p>Realizacja celów nadzoru właścicielskiego określonych w dokumencie: „Zasady nadzoru właścicielskiego nad spółkami z udziałem Skarbu Państwa”.</p> <p><b>Pełne uzasadnienie patrz Załącznik nr. 1</b></p> <p>Wytyczne dot. minimum informacji jakie powinny być wskazywane przez firmy, mają na celu zapewnić porównywalność informacji ujawnianych przez firmy a jednocześnie pokazywać firmom, że istotą tegoż raportowania ma być raportowanie o konkretnych działaniach podejmowanych przez firmę na co dzień w celu zapewnienia szczególnie poszanowania praw człowieka, a nie raportowanie na temat akcji społecznych i działań filantropijnych.</p> <p>W obszarze praw człowieka i biznesu istotne jest to w jaki sposób zysk jest przez firmy wypracowywany a nie wyłącznie to w jaki sposób jest on wydawany. Cóż bowiem z tego, że określona firma sponsoruje lokalne/krajowe wydarzenia kulturalne czy też zakup komputerów do domu dziecka, jeśli środki na ten cel pozyskuje m.in. poprzez zatrudnianie pracowników na podstawie umowy</p>
--	--	---

		<p>cywilnoprawnej a nie umowy o pracę, czy też wykorzystywanie przy wytwarzaniu produktu słabej jakości składników o niekorzystnych skutkach ubocznych (np. olej palmowy znacznie podwyższa ryzyko cukrzycy, został też uznany za kancerogeny) dlatego że jest tańszy zamiast korzystać ze składników lepszej jakości ale zdrowych, choć droższych.</p> <p>W raportach powinny pojawiać się informacje o działaniach podejmowanych przez firmy w celu zidentyfikowania i wyeliminowania z ich działalności i ich łańcucha dostaw pracy przymusowej i niewolniczej. Niestety należy odnotować, że nie tylko firmy prywatne naruszają prawo w tym zakresie (vide e.g. <u>sprawa firmy Pini z Kutna</u> zatrudniającej bez umów o pracy zarówno pracowników/migrantów z Ukrainy jak i z Polski), ale i pojawiają się doniesienia o niepokojących praktykach w Spółkach skarbu państwa (np. <u>zarzuty dot. zatrudniania pracowników z Korei Północnej</u> m.in. w Stoczni Gdańskiej czy w <u>firmach developerskich</u>. O wykorzystywaniu pracy niewolniczej i przymusowej w Polsce pisały także media zagraniczne np. <u>angielskie</u>, <u>niemieckie</u>, <u>norweskie</u>. Sprawą zainteresowała się także norweska agencja kredytowa, od której zależy czy norweskie firmy na inwestycje w Polsce będą otrzymywać wsparcie finansowe od rządu norweskiego i dla której ważne jest aby praca na rzecz firm norweskich nie była wykonywana przez niewolników/osoby będące ofiarami pracy przymusowej. Temat był także przedmiotem dyskusji na OSCE HDIM w 2016 r - <a href="http://www.osce.org/odihr/266761?download=true">http://www.osce.org/odihr/266761?download=true</a>)</p>
<p>Filar II Str. 32 „Przedsiębiorcy dostrzegają i rozumieją korzyści jakie</p>	<p>Należy zmienić na: MR we współpracy z innymi podmiotami administracji publicznej podjąć działania o charakterze edukacyjnym oraz kampanii społecznej aby pokazać polskim</p>	<p><b>Aktualny zapis jest nadmiernie optymistyczny i nie odpowiadający realiom.</b> Liczba identyfikowanych przez PIP naruszeń w tak podstawowych obszarach jak terminowe wypłacanie wynagrodzeń, kwestie BHP, zatrudnianie na</p>

przynosi respektowanie praw człowieka”	przedsiębiorcom korzyści jakie przynosi respektowanie praw człowieka”	podstawie umów cywilno-prawnych mimo że właściwą umową powinna być umowa o pracę, zatrudnianie na stawkę niższą niż przewidziana prawem minimalna stawka godzinowa niż minimalna płaca, zatrudnianie na połowę etatu i umawianie się na płacenie nadgodzin, tak aby odprowadzać mniejszą stawkę do ZUS, utrudnienia w funkcjonowaniu związków zawodowych; świadczy o tym że większość polskich przedsiębiorców nie dostrzega korzyści z respektowania praw człowieka. <b>KPD powinien być poprzedzony dokładniejszą diagnozą w tym zakresie aby działania w nim przewidziane odpowiadały na realne potrzeby i problemy we wdrażaniu odpowiednich regulacji.</b>
Filar II Uwaga ogólna	Należy wprowadzić wyraźną rekomendację i odniesienie dot. stosowania przez firmy należytej staranności w obszarze praw człowieka. Jednocześnie należy podjąć działania zmierzające do wypracowania albo wiążących regulacji prawnych albo zaleceń dot. obowiązkowego wdrożenia należytej staranności w obszarze praw człowieka przez Spółki Skarbu Państwa po to aby Państwo dawało przykład swoim postępowaniem.  Wśród działań przewidzianych w tym obszarze można wskazać np. na potrzebę opracowania / wsparcia biznesu przez państwo poprzez opracowanie wskaźników ułatwiających monitorowanie wpływu firm na prawa człowieka i ocenę skuteczności podejmowanych przez firmę działań mających zmniejszyć jej negatywny wpływ na realizację praw człowieka osób na które ma wpływ. Kolejnym działaniem może i powinno być opracowywania i tłumaczenie na języki pracowników migrantów pracujących w Polsce (ukraiński, rosyjski, koreański, etc.) dokumentów informujących o prawach pracowniczych i ostrzegających przed nieprawidłowymi praktykami (np.	Aktualnie w projekcie KPD brak wyraźnego odniesienia się do procesu stanowiącego <i>sedno</i> Filaru II tj. do stosowania należytej staranności w obszarze praw człowieka przez firmy (tzw. <i>human rights due diligence</i> ). Brak także wskazania konkretnych działań jakie podejmie administracja aby zachęcić biznes do wdrażania <i>human rights due diligence</i> , i szerzej, poszanowania praw człowieka.

	<p>zatrzymywanie paszportu, itd.).</p> <p>Innym działaniem może być wypracowanie przez administrację publiczną rozwiązań zgodnie z którymi wszelkiego rodzaju wsparcie finansowe i inne udzielane przez państwo, w tym agencje kredytowe, przedsiębiorstwom, będą uzależnione od tego czy firmy posiadają procedury w zakresie <i>human rights due diligence</i>, czy też zobowiązały się do stosowania np. Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw Wielonarodowych, lub też np. są sygnatariuszem – w zależności od branży – odpowiednich, zgodnych z Wytycznymi ONZ kodeksów/standardów – np. IcoC dla Private Security Companies.</p>	
<p>FILAR III Uwaga ogólna</p>	<p>Należy znacznie przeredagować część odnoszącą się do filara III, która aktualnie zawiera po prostu opis wybranych regulacji prawnych bez wskazania w jaki sposób odnoszą się one do relacji przedsiębiorca/biznes – poszkodowany, i jakich zmian wymagają by poprawić ochronę praw człowieka lub zwiększyć szanse na zadośćuczynienie.</p> <p>Należy uzupełnić część dot. Filaru III o diagnozę obecnej sytuacji w Polsce dotyczącej dostępu do środków zaradczych w sprawach nadużyć związanych z działalnością przedsiębiorstw oraz o informację dot. zgodności z Wytyczną ONZ nr. 31 istniejących na poziomie krajowym państwowych mechanizmów rozpatrywania skarg na naruszenie praw człowieka w kontekście biznesu. Należy także wskazać działania jakie administracja zamierza podjąć aby aktualną sytuację skorygować.</p> <p>Rekomenduje się uwzględnienie w KPD treści zawartych w raporcie „Podstawowa analiza obecnej sytuacji w Polsce dotyczącej dostępu do środków zaradczych w sprawach nadużyć związanych z działalnością przedsiębiorstw” pod redakcją B. Kwiatkowskiego, stanowiącej załącznik nr. 4 do niniejszego dokumentu.</p>	<p>W KPD nie odnotowano innych luk w zakresie dostępu do środków zaradczych, efektywności istniejących środków zaradczych i pozasądowych mechanizmów rozpatrywania skarg na naruszenia praw człowieka przez przedsiębiorców, poza potrzebą wprowadzenia regulacji odnoszącej się do ochrony sygnalistów.</p> <p>Analiza opracowana przez Fundację Frank Bold we współpracy z PIHRB wskazuje, że w rzeczywistości lista takich luk jest długa i jeśli ochrona praw człowieka przed naruszeniem ze strony przedsiębiorcy/pracodawcy nie ma pozostać jedynie fikcją, należy podjąć sukcesywnie działania, w tym legislacyjne, mające na celu usprawnić system.</p>

<p>Filar III Wolność zrzeszania się i prawo rokowań zbiorowych str. 48.</p>	<p>Zamieszczony tekst stanowi opis sytuacji prawnej nie obejmuje złożoności sytuacji związanych z dyskryminacją z uwagi na przynależność związkową, dyskryminacją ukrytą i niejednokrotnie trudnym procesie udowodnienia braku poszanowania prawa do zrzeszania się przez pracodawcę. W zakresie pozasądowego rozstrzygania skarg zbiorowych wzmianka jest tylko o sporze zbiorowym. Z niniejszego opisu nie wynika jaka jest skuteczność ochrony ludzi pracy przez państwo i zapewnienie dostępu do środków zaradczych. Pominięte zostały inne mechanizmy pozasądowego rozstrzygania sporów, a zatem dodać należy inne mechanizmy pozasądowego rozwiązywania konfliktów na tle łamania praw związkowych, (zwłaszcza przez korporacje transnarodowe) do których należą działania podejmowane przez KPK OECD oraz dodać należy stosowne odniesienia do procedur dotyczących złożenia zawiadomienia o naruszeniu Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw transnarodowych w odniesieniu do wolności związkowych i praw pracowniczych.</p>	<p>Przegląd stanu prawnego dotyczącego ochrony związkowej nie wyczerpuje i znacznie ogranicza możliwości i obowiązek Państwa w zapewnieniu dostępu do środków zaradczych w rozumieniu Wytycznych ONZ. Brak jest działań o charakterze monitoringowym i mediacyjnym, które powinno zapewniać KPK OECD, które to działania mogą doprowadzić to polubownego rozwiązywania sporów w sytuacji podejrzenia o naruszenie Wytycznych OECD odnoszących się do poszanowania praw związkowych. W przypadku naruszeń lokalnego prawa oraz przepisów prawa międzynarodowego w tym Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw transnarodowych to właśnie przypadki naruszeń praw związkowych i prawa pracowniczych należą do przypadków najczęściej zgłaszanych do KPK OECD.</p> <p>Należy zatem na iście działań KPD umieścić wzmocnienie KPK OECD tak by mógł realizować zadania, do których został powołany .</p>
<p>Filar III 3. Państwowa Inspekcja Pracy – instytucja kontrolna w zakresie biznesu i praw człowieka (str. 50)</p>	<p>Należy zastąpić opis działań i uprawnień PIP (który de facto sprowadza się do przepisywania ustawy), informacją o np. planowanych działaniach mających na celu poszerzenie kompetencji PIP, choćby uprawnień kontrolnych.</p> <p>Należy także wskazać na konflikt pomiędzy dążeniem Ministerstwa Rozwoju do wyjęcia dużej liczby przedsiębiorców spod kontroli PIP a potrzebą zachowanie tychże uprawnień kontrolnych w stosunku do nich przez PIP. Jako działanie wskazanym wydaje się wskazanie na potrzebę szerszego dialogu na ten temat, i przeprowadzenia konsultacji społecznych w tym obszarze.</p> <p>Postuluje się także dodanie działania mającego na celu ograniczenie zakresu stosowania zatrudnienia niepracowniczego w warunkach pracy podporządkowanej,</p>	<p>Przedstawianie opisu zadań, kompetencji, uprawnień PIP w formie zaproponowanej w projekcie KPD jest nieuzasadniona. KPD nie powinien stanowić opisu i przeglądu stanu prawnego w zakresie praw człowieka i biznesu w Polsce. PIP powinna być wskazana jako instytucja istotna w realizacji poszczególnych działań priorytetowych wskazanych w KPD.</p> <p>Warto w tym kontekście wspomnieć o postulatach <i>de lege ferenda</i> poprawy przepisów, podnoszone w ramach prac nad ustawą o poprawie otoczenia prawnego przedsiębiorców (a także wcześniej bo już w 2009 r. na Sejmowej komisji ds. kontroli państwowej).</p>

	w tym poprzez rozszerzenie kompetencji PIP tak aby praca była chroniona przez państwo bez względu na podstawę jej wykonywania.	
Filar III 3. Państwowa Inspekcja Pracy – instytucja kontrolna w zakresie biznesu i praw człowieka (str. 50)	Wprowadzenie do KPD zapisów dot. diagnozy sytuacji w zakresie kompletności (lub jej braku) możliwości kontrolnych PIP vis-a-vis regulacje wprowadzone na wniosek Ministra Rozwoju mające na celu zniesienie szeregu obowiązków odnoszących się do przedsiębiorców.	
Filar III 6. Planowane działania w celu zapewnienia dostępu do środków zaradczych (str. 55) 7. Planowane działania o charakterze ciągłym (str. 56)		Wskazane planowane działania mogą stanowić podstawę do określenia kierunków działań w KPD (w odniesieniu do priorytetów jakie powinny być wskazane w tym dokumencie). Opis planowanych działań powinien być rozwinięty w kierunku dookreślenia wskaźników tych działań i sposobów ich pomiaru, weryfikacji.
Filar III (str. .... ) KPK OECD	Wprowadzenie do KPD działania, którego istotą będzie powołanie Komitetu Sterującego KPK OECD lub Komitetu Doradczego KPK OECD.	Ze względu na istniejący konflikt interesów wynikający z usytuowania w Ministerstwie Rozwoju KPK OECD, którego jednym z zadań jest rozpatrywanie skarg na przedsiębiorstwa wielonarodowe w przypadku naruszenia przez nie praw człowieka, oraz szerzej, Wytycznych OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych, trudno o zapewnienie że potencjalne skargi zgłaszane przez osoby poszkodowane lub w ich imieniu przez interesariuszy, zostaną rozpatrzone w sposób bezstronny. To wpływa m.in. na to czy takie skargi są w ogóle zgłaszane do KPK czy nie. Proponowane rozwiązanie ma stworzyć strukturę, w ramach której albo niezależna grupa ekspertów albo przedstawiciele interesariuszy powołani w skład Komitetu Doradczego będą rozpatrywać sprawy zaś Ministerstwo Rozwoju jedynie zapewni sekretariat, albo też którzy jako członkowie Komitetu Sterującego będą sprawować nadzór nad działalnością KPK OECD i monitorować prawidłowość rozpatrywania skarg.



Filar III – KPK OECD	Postuluje się dodanie wśród działań zadania polegającego na pozyskaniu przez administrację środków na zapewnienie pokrycia kosztów mediacji przez KPK OECD w przypadku konieczności rozpatrzenia skargi.	Brak zapewnienie środków na pokrycie kosztów mediacji prowadzonej przez KPK OECD, sprawi że ten mechanizm skargowy okaże się nieosiągalny dla potencjalnie skarżących ze względu na wysoki koszt mediacji (do kosztów mediacji należy bowiem także doliczyć koszty przejazdu do miejsca w którym odbywać się będą mediacje, ew. koszt zatrudnienia) – już to może sprawić, że ten mechanizm rozwiązywania sporów okaże się nieosiągalny (nieдоступny) dla wielu osób.
Filar III – KPK OECD	Należy zastąpić liczbę państw OECD 34 liczbą 35	Aktualna liczba państw członkowskich OECD to 35 ( <a href="http://www.oecd.org/about/">http://www.oecd.org/about/</a> )
Filar III (strona 57) 7 – mediacje	Należy dodać działania wspierające stosowanie mediacji nie tylko w relacjach biznes-biznes, ale przede wszystkim w relacjach osoba poszkodowana/której prawa zostały naruszone przez przedsiębiorcę/ biznes – a biznes.	KPD na rzecz Wdrażania Wytycznych ONZ ma służyć poprawie poszanowania praw człowieka i zwiększeniu dostępu do środków zaradczych osób pokrzywdzonych przez biznes. Wytyczne ONZ nie odnoszą się do stosowania alternatywnych metod rozwiązywania sporów pomiędzy przedsiębiorcami, chyba, że określony spór ma wpływ na możliwość zapewnienia poszanowania praw człowieka przez jedną lub obie strony.
Filar III	Dodanie działania polegającego na promowaniu i zachęcaniu przedsiębiorstw do tworzenia wewnątrz firmowych mechanizmów rozwiązywania sporów, które byłyby zgodne z Wytyczną nr. 31	Aktualnie w KPD brak takiego zapisu, mimo że sprawnie funkcjonujące wewnątrz firmowe mechanizmy i procedury dot. rozwiązywania sporów są najbardziej skutecznym etapem, na którym można zapobiec eskalacji konfliktu i ograniczyć nieprawidłowości.
Filar III str. 57 – działania o charakterze ciągłym	Potrzeba dookreślenia podmiotu odpowiedzialnego i harmonogramu	Uzasadnienie to samo co w przypadku działań o charakterze ciągłym w Filarze I i II.
Wdrożenie Krajowego Planu Działania (str. 57)	Należy dookreślić w zakresie wdrażania Krajowego Planu Działania: konkretne działania i ich skalę oraz harmonogram wdrażania i źródła finansowania; instytucje odpowiedzialnych za wdrażanie.	Wdrażanie Planu Działania powinno być oparte o określone, konkretne kierunki priorytetowe oraz określone działania. Ponieważ cały KPD powinien być dedykowany wdrażaniu Wytycznych OECD,

<p>Wdrażanie Krajowego Planu Działania</p> <p>1. Edukacja</p>	<p>Należy</p> <p>a) przenieść elementy dot. edukacji do działań dot. wdrażania Wytycznych</p> <p>b) dookreślić konkretne działania edukacyjne, ich skalę, źródła finansowania oraz instytucje odpowiedzialne za ich prowadzenie.</p> <p>Edukacja powinna być wskazana jako konkretne działania w zakresie poszczególnych działań priorytetowych wskazanych w KPD.</p>	<p>Edukacja w zakresie biznesu i praw człowieka powinna stanowić konkretne działania w zakresie poszczególnych działań priorytetowych wskazanych w KPD oraz / lub stanowić osobne działanie skierowane do określonych grup interesariuszy np. pracowników administracji publicznej, biznesu, itd.</p>
<p>Wdrażanie Krajowego Planu Działania</p> <p>2. Monitoring</p>	<p>Należy wskazać konkretne działania w zakresie wdrażania KPD oraz wskaźniki osiągnięcia celu.</p>	<p>Monitorowanie implementacji KPD powinno być oparte o określone w dokumencie działania, a przede wszystkim wskaźniki realizacji celu.</p> <p>Przy braku określenia konkretnych działań i wskaźników nie jest możliwe monitorowanie wdrażania KPD.</p> <p>Aktualne zapisy w sekcji pt. Monitoring <i>de facto</i> odnoszą się do wdrażania a nie do monitoringu.</p>
<p>Wdrażanie Krajowego Planu Działania</p> <p>2. Monitoring</p>	<p>Przy rekomendacji dotyczącej liczby skarg zgłoszonych do KPK OECD, należy rozważyć rezygnację ze słowa "liczba" i rozszerzyć monitorowanie o takie aspekty jak efektywność procedowania, terminowość, prawidłowość udzielanych informacji, itd.</p> <p>Należy także rozszerzyć sekcję dot. monitorowania o zapis: „Analiza raportu KPK pod kątem spełniania kryteriów skuteczności mechanizmów pozasądowych określonych w art. 31 Wyt. dot. Biznesu i Praw Człowieka.”</p>	<p>Specyfika tego mechanizmu skargowego powoduje, że niekiedy jedna sprawa przeprowadzona z należytą starannością może zmienić bardzo wiele np. zwiększyć zaufanie interesariuszy do rzetelności KPK i bezstronności w podejmowaniu decyzji, nawet jeśli pozornie nie kończy się ona sukcesem. Dlatego sprawom warto przyglądać się z nieco szerszej perspektywy niż tylko liczby. Niezbędne jest też zbadanie efektywności procedowania, terminowość itd. a także – zważywszy, że KPD jest KPD dot. wdrażania Wytycznych ONZ – spełnienia kryteriów skuteczności mechanizmu pozasądowego jakim jest KPK OECD określonych w Wytycznej nr. 31 Wytycznych ONZ dot. biznesu i praw człowieka.</p>

<p>Wdrażanie Krajowego Planu Działania 2. Monitoring</p>	<p>Wprowadzenie do KPD zapisu zapowiadającego powołanie małego komitetu monitorującego, którego zadaniem będzie wspieranie MSZ w tej roli.</p>	<p>Wydaje się niezbędne utworzenie składającego się z przedstawicieli różnych grup interesariuszy (przedstawicieli organizacji pozarządowych niepowiązanych z biznesem, przedstawicieli związków zawodowych, przedstawicieli biznesu) komitetu monitorująco-nadzorującego wdrażanie KPD i wspierającego w tej roli MSZ jako koordynatora. Powołanie takiego zespołu zwiększy zaufanie ale i zaangażowanie różnych środowisk interesariuszy we wdrożenie KPD.</p> <p><b>Funkcjonujący aktualnie przy Ministerstwie Rozwoju Zespół ds. CSR nie jest wiarygodnym ciałem do podjęcia tegoż zadania ze względu na brak w jego składzie przedstawicieli środowisk nie reprezentujących interesów biznesu (tj. związków zawodowych, organizacji społeczeństwa obywatelskiego tj. organizacji, które są niepowiązane i niezależne od biznesu i w których władzach nie zasiadają przedstawiciele biznesu).</b></p>
<p><b>W projekcie KPD nie odniesiono się do kwestii związanych ze sprawiedliwym handlem – jako narzędziem kształtowania sprawiedliwego i etycznego handlu.</b></p>	<p>Wprowadzenie w KPD działania odnoszącego się do sprawiedliwego handlu – poprzez wskazanie w działaniach związanych z wdrażaniem <i>Wytycznych</i>: zwiększenie roli sprawiedliwego handlu w zamówieniach publicznych stosowanych przez instytucje publiczne.</p>	<p>W kontekście wdrażania <i>Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka</i> należy także odnieść się do kwestii związanych ze sprawiedliwym handlem (respektującym prawa człowieka w praktykach handlowych). KPD stanowi deklarację państwa polskiego w zakresie wdrażania zapisów <i>Wytycznych ONZ</i> dążyć do sprawiedliwości i przestrzegania praw człowieka w relacjach biznesowych w związku z tym wskazane jest zwiększenie w zamówieniach publicznych (zakupach instytucji publicznych) roli produktów pochodzących ze sprawiedliwego handlu.</p>
<p><b>W projekcie KPK nie odniesiono się w sposób znaczący do problematyki handlu ludźmi i pracy przymusowej i nie przewidziano działań mających na celu</b></p>	<p>Postuluje się wprowadzenie do KPD działania na okres obowiązywania KPD, polegającego na opracowaniu projektu ustawy, lub przynajmniej założeń do ustawy wzorowanej na UK Modern Slaver Act 2016, California Transparency in Supply Chains Act of 2010 (SB657) czy w obszarze zamówień publicznych wzorowanej na Executive Order 13627 Strengthening Protections Against Trafficking</p>	<p>W chwili obecnej polskiej prawo ani polityka w obszarze CSR/Biznes I praw człowieka/odpowiedzialny rozwój nie posiada żadnych rozwiązań prawnych wymagających od firm odpowiedzialnego zachowania I informowania o tym w jaki sposób starają się zidentyfikować ryzyko występowania pracy przymusowej/niewolniczej w ich firmach lub łańcuchach dostaw I mu zapobiec.</p>

<b>zapobieżeniu wykorzystywaniu takich praktyk przez firmy.</b>	in Persons in Federal Contracts, US Federal Acquisitions Regulation (FAR) oraz The <u>Executive Order 13126</u> on the 'Prohibition of Acquisition of Products Produced by Forced or Indentured Child Labor' z 1999.	
---	--	--

**Załączniki:**

1. Uzasadnienie dot. objęcia wszystkich spółek z udziałem Skarbu Państwa obowiązkiem raportowania informacji niefinansowych.
2. Pismo Fundacji Dzieci Niczyje do Ministra Sportu i Turystyki z dnia 2 czerwca 2015 r.
3. Pismo Ministerstwa Sportu i Turystyki z dnia 15 czerwca 2015 r.
4. Analiza „Podstawowa analiza obecnej sytuacji w Polsce dotyczącej dostępu do środków zaradczych w sprawach nadużyć związanych z działalnością przedsiębiorstw” pod redakcją Bartosza Kwiatkowskiego.
5. Analiza „Zrównoważone Zamówienia Publiczne w Polsce. Możliwości, bariery, strategie.”