

Decyzja
Prezydium KK
nr 17/23

ws. uwag do projektu standardów raportowania niefinansowego, dotyczące kwestii społecznych, część Projektów Europejskich Standardów Sprawozdawczości w zakresie Zrównoważonego Rozwoju (ESRS) S1 Own Workers (pracownicy spółki/grupy kapitałowej) z grudnia 2022 r.

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” przedstawia uwagi do projektu standardów raportowania dotyczące części ESRS S1 Own Workers (pracownicy spółki/grupy kapitałowej) z grudnia 2022 r.

Jak wskazuje projekt standardu, jego celem ma być określenie wymogów dotyczących ujawniania informacji, które umożliwią użytkownikom oświadczeń o zrównoważonym rozwoju zrozumienie istotnego wpływu przedsiębiorstwa na jego pracowników, a także powiązanych istotnych ryzyk i szans, w tym:

- a) w jaki sposób przedsiębiorstwo wpływa na swoich własnych pracowników, pod względem istotnych pozytywnych i negatywnych faktycznych lub potencjalnych skutków;
- b) wszelkie podjęte działania i wyniki takich działań w celu zapobieżenia, złagodzenia lub naprawienia rzeczywistych lub potencjalnych negatywnych skutków;
- c) charakter, rodzaj i zakres istotnych ryzyk i szans zakładu związanych z jego wpływem i zależnością od własnej siły roboczej oraz sposób, w jaki zakład nimi zarządza;
- d) skutki finansowe dla zakładu w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej istotnych ryzyk i możliwości wynikających z wpływu zakładu i zależności od jego własnej siły roboczej.

1. *Motyw (49) Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2464 z dnia 14 grudnia 2022 r. w sprawie zmiany rozporządzenia (UE) nr 537/2014, dyrektywy 2004/109/WE, dyrektywy 2006/43/WE oraz dyrektywy 2013/34/UE w odniesieniu do sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju wskazuje, które jednostki powinny ujawniać informacje, na temat czynników społecznych, w tym warunków pracy, zaangażowania partnerów społecznych, rokowań zbiorowych, równości, niedyskryminacji, różnorodności i włączenia społecznego oraz praw człowieka.*

Informacje te powinny obejmować wpływ jednostki na obywateli, w tym na pracowników, i na zdrowie ludzi (...). Jednostki powinny również mieć możliwość informowania o możliwych zagrożeniach i tendencjach w zakresie zatrudnienia i dochodów.

Standardy sprawozdawczości, w zakresie zrównoważonego rozwoju powinny określać m.in. informacje, które muszą być ujawnione przez podmiot sprawozdający w odniesieniu do Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy, podstawowych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy. Do podstawowych konwencji MOP należą m.in. konwencja MOP nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjęta w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r. i konwencja MOP nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 r.

Powyższe akty wymagają poszanowania swobody zrzeszania się oraz efektywnego uznania prawa rokowań zbiorowych, zapewnienia pracownikom swobodnego wykonywania praw związkowych (art.11 Konwencji MOP nr 87.) Pracownicy powinni korzystać z należytej ochrony przed wszelkimi aktami dyskryminacji, dążącymi do naruszenia wolności związkowej w dziedzinie pracy. Taka ochrona powinna odnosić się w szczególności do czynów mających na celu:

- a) uzależnienie zatrudnienia pracownika od warunku, że nie przystąpi on do związku zawodowego lub przestanie należeć do związku zawodowego,
- b) wydalenie pracownika lub skrzywdzenie go we wszelki inny sposób z powodu jego przynależności do związku zawodowego lub udział w działalności związkowej poza godzinami pracy lub za zgodą pracodawcy, podczas godzin pracy (art. 1 Konwencji MOP nr 98).

Zaproponowane w projekcie standardy sprawozdawczości w sposób niewystarczający odnoszą się do wskazanych powyżej wymagań międzynarodowych standardów pracy.

Prezydium KK NSZZ „Solidarność” zwraca uwagę, że na str. 5 projektu standardów, w pkt. 2 lit a) nr V) - określającym cel standardów ESRS S1 Own workforce (własne zasoby ludzkie) literalnie – własna siła robocza- pracownicy - wskazana jest m.in. wolność zrzeszania, jednak nie znajduje ona odpowiedniego rozwinięcia w dalszej części projektu standardów. W dodatku A: zdefiniowano terminy (str. 20-27), ale nie została zawarta definicja wolności zrzeszania. W dodatku B2 (str. 47) zostały wskazane polityki (działania pracodawcy), które składają się na wolność związkową.

Bez zagwarantowania realnej i prawdziwej wolności zrzeszania, wolnej od wszelkiej ingerencji ze strony pracodawcy/przedsiębiorstwa nie można mówić o istnieniu realnego dialogu społecznego. Dlatego uzasadnione jest twierdzenie, iż kwestia wolności związkowej

rozumiana jako stan braku utrudniania działania związkom zawodowym w przedsiębiorstwie nie została w sposób wystarczający uwzględniona w projekcie standardów.

Prezydium KK NSZZ „Solidarność” podkreśla, że w motywie 16) Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej, unijny prawodawca wprost mówi o zjawisku zwalczania związków zawodowych. Informacja o zjawisku zwalczania związków zawodowych nie może zostać pominięta w opiniowanych standardach, gdyż nie pozostaje ono bez wpływu na sytuację pracowników. Zwalczanie związków zawodowych nie jest niczym innym jak łamaniem międzynarodowych standardów, objętych obowiązkiem raportowania.

Wobec powyższego, przyjęty sposób prezentacji standardów nie realizuje celu jakim jest wskazanie jak stosowanie/brak stosowania standardów MOP dotyczących działalności związków zawodowych wpływa na sytuację pracowników przedsiębiorstwa.

W opinii Prezydium KK NSZZ „Solidarność”, aby zrealizować cel raportowania należy:

- 1) wprowadzić definicję wolności związkowej, w oparciu o zasady wskazane w Konwencji 87 i Konwencji 98 MOP,
- 2) w części zarządzanie wpływami, ryzykiem i szansami (str. 9 standardów), jako realizacja celu wskazanego w pkt. 19 dodać część mówiącą o zaangażowaniu po stronie przedsiębiorstwa/pracodawcy we współpracę z pracownikami, przedstawicielami pracowników i związkami zawodowymi.

Projekt standardów odnosi się wyłącznie do zaangażowania pracowników, a całkowicie pomija kwestię zaangażowania pracodawcy/przedsiębiorstwa w dialog z pracownikami i ich przedstawicielami, w tym ze związkami zawodowymi. Zaangażowanie przedsiębiorstwa w dialog z pracownikami i ich przedstawicielami znacząco wpływa na sytuację pracowników i otoczenie przedsiębiorstwa. Ze względu na uprawnienia związków zawodowych takie jak prawo konsultacji projektów aktów prawnych czy wniosek o inicjatywę legislacyjną zaangażowanie przedsiębiorstwa we współpracę ze związkiem zawodowym może przynieść wymierne korzyści dla przedsiębiorstwa. Na przykład współpraca w zakresie procedowanych zmian legislacyjnych nie dotyczących bezpośrednio kwestii pracowniczych, ale ważnych dla działania przedsiębiorstwa np. zmian podatkowych czy innych. Dobra współpraca i zaufanie między przedsiębiorstwem, a związkiem zawodowym pozwoliło niejednemu przedsiębiorstwu przetrwać trudne czasy.

Niestety związki zawodowe spotykają się również z taką sytuacją, gdy ich zwalczanie jest elementem polityki przedsiębiorstwa. Nie jest to ujmowane w żadnym wewnętrznym

dokumencie pod postacią „polityki antyzwiązkowej”, ale ma miejsce w rzeczywistości. W takim przypadku, działanie przedsiębiorstwa stanowi element ryzyka (koszty konfliktu i koszt alternatywny braku współpracy), które również powinno podlegać raportowaniu i zostać uwzględnione w standardach. Czynniki te powinny więc zostać uwzględnione przy ocenie ryzyka, o którym mowa w opisie celów standardów raportowania.

2. Celem powyższej propozycji uzupełnienia wymaganych informacji nie jest nałożenie dodatkowych obowiązków raportowych na przedsiębiorstwo lecz zapewnienie, iż przekazane dane – standardy – pozwolą na pokazanie prawdziwego obrazu dialogu społecznego w przedsiębiorstwie.

Nie jest również właściwe, aby kwestia współpracy lub braku współpracy przedsiębiorstwa ze związkami zawodowymi była przedmiotem jednostronnej oceny przez przedsiębiorstwo, gdyż może prowadzić to do zniekształcenia prawdziwego obrazu sytuacji. Zgodnie z motywem 52 *dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2464 z dnia 14 grudnia 2022 r. w sprawie zmiany rozporządzenia (UE) nr 537/2014, dyrektywy 2004/109/WE, dyrektywy 2006/43/WE oraz dyrektywy 2013/34/UE* w odniesieniu do sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju dialog i wymiana poglądów między przedstawicielami pracowników a centralnym kierownictwem lub innym szczeblem kierownictwa powinna umożliwić wyrażenie opinii przez przedstawicieli pracowników.

Zwracamy uwagę, że co do zasady sprawozdawczość w zakresie zrównoważonego rozwoju powinna być opracowywana na zasadzie określonej w motywie 52 dyrektywy tj. w drodze konsultacji. Jednak, zdaniem Prezydium KK NSZZ „Solidarność”, ta część sprawozdania która dotyczy oceny dialogu społecznego, powinna podlegać uzgodnieniu z organizacjami związkowymi a w przypadku odmiennych stanowisk, związek zawodowy powinien mieć prawo zajęcia stosownego stanowiska, które będzie stanowiło element sprawozdania, jak wskazuje ostatnie zdanie motywu 52 dyrektywy.

Gdańsk, 2 lutego 2023 r.

Prezydium KK
NSZZ „Solidarność”

PRZEWODNICZĄCY
KK NSZZ „Solidarność”
Piotr Duda
Piotr Duda