



Konsultacje społeczne.

Projekt 2. Krajowego Planu Działań dot. biznesu i praw człowieka

Obecnie Rząd pracuje nad 2. Krajowym Planem Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka (2.KPD) na lata 2021 – 2024. Celem tego dokumentu jest zaplanowanie działań, które mogą wzmocnić poszanowanie praw człowieka przez biznes, w tym ochrony osób pracujących.

Ważną częścią tego procesu są konsultacje społeczne, które rozpoczęły się z początkiem czerwca br. Każdy obywatel i każda obywatelka może zapoznać się z rządowym projektem 2.KPD, zabrać głos w konsultacjach i wskazać swoje priorytety. Link do rządowych konsultacji znajdziesz pod tym linkiem: <https://www.gov.pl/web/dyplomacja/krajowy-plan-dzialania-na-rzecz-wdrazania-wytycznych-onz-dotyczacych-biznesu-i-praw-czlowieka-2017-2020> (<https://www.gov.pl/web/dyplomacja/krajowy-plan-dzialania-na-rzecz-wdrazania-wytycznych-onz-dotyczacych-biznesu-i-praw-czlowieka-2017-2020>). Na tej samej stronie znajduje się link do projektu 2. KPD oraz informacja o sposobie zgłaszania (w ramce).

Ważne jest, aby w trakcie konsultacji, jak najwięcej osób wyraziło swoje zdanie na temat praw człowieka w biznesie. W ocenie organizacji pozarządowych działania zawarte przez rząd w projekcie 2. Krajowego Planu Działań choć ważne, nie są wystarczające by poprawić poszanowanie praw człowieka w kontekście biznesu. Dlatego też Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu (www.pihrb.org (<http://www.pihrb.org>)) opracował ankietę*, do której wypełnienia bardzo Cię zachęcamy, a w której zawarliśmy także nasze rekomendacje dotyczące rozwiązań i działań, jakie w naszej ocenie powinny zostać uwzględnione w 2. KPD. W ankiecie zawarto rekomendacje środowisk pozarządowych, zarówno autorskie jak i inspirowane pracami różnych ciał eksperckich i doradczych, w których przedstawiciele środowisk pozarządowych uczestniczą.

Jeśli ważne dla Ciebie kwestie nie zostały w niej poruszone, możesz dać nam o tym znać. NA KOŃCU ANKIETY ZNAJDZIESZ MIEJSCE NA TWOJE PROPOZYCJE.

Bardzo nam zależy, aby dowiedzieć się co WEDŁUG CIEBIE powinno być PRIORYTETEM na najbliższe 4 lata. Zebrane informacje włączymy do naszych rekomendacji dla działań rządu.

Aby zapoznać się z podsumowaniem ankiet i dowiedzieć się, czy rząd uwzględnił Twój głos, zapisz się na newsletter lub odwiedź stronę projektu lub nasz profil na Facebooku.

Działanie jest realizowane w ramach projektu "Prawa człowieka i biznes - dialog społeczny post-COVID19" realizowanego w ramach programu Aktywni Obywatele - Fundusz Krajowy, finansowanego z funduszy EOG.

*ankieta jest anonimowa.

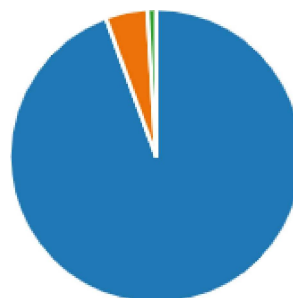
Odpowiedzi na pytania zawarte w anonimowej ankiecie - 108

Metryczka na końcu.

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

UZASADNIENIE: Obecnie Kodeks karny nie zawiera definicji pracy przymusowej. W 2019 r. jedno z ciał doradczych ministerialnych wypracowało w konsultacjach m.in. z sędziami orzekającymi w takich sprawach oraz prokuratorami i policjantami, którzy mają doświadczenie w ściganiu takich spraw, następującą definicję: "Pracą lub usługami o charakterze przymusowym jest świadczenie pracy lub usług w warunkach wykorzystania, wykonywane pod wpływem przymusu wynikającego z przemocy, groźby, pozbawienia wolności, żądania odpracowania długu, zatrzymania dokumentu tożsamości, dokumentu podróży lub dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium RP, niewypłacenia wynagrodzenia, a także z innego rażącego naruszenia praw pracownika." Rekomendujemy jej przyjęcie. Aktualnie stosowanie pracy przymusowej jest uznawane za podlegającą karze w ramach K.k. jedynie w sytuacji gdy ktoś padł ofiarą handlu ludźmi do celów pracy przymusowej. Tymczasem, w wielu sytuacjach element handlu ludźmi nie występuje. Ludzie, którzy doświadczyli pracy przymusowej, często sami się do niej zgłosili - zostali bowiem wprowadzani w błąd co do jej warunków (np. praca miała być dobrze płatna). Brak definicji pracy przymusowej oraz jej karalności sprawia, że organy ścigania często nie mogą podjąć skutecznych działań i ukarać sprawców. Czy popierasz tę rekomendację?

● TAK	102
● NIE	5
● Nie wiem/nie mam zdania	

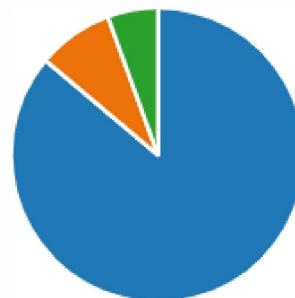


2. REKOMENDACJA:

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

UZASADNIENIE: W Polsce, osoba zatrudniona jako pomocnik rolnika (najczęściej są to migranci) może otrzymywać wynagrodzenie poniżej wynagrodzenia minimalnego. W naszej opinii stanowi to naruszenie praw człowieka -konkretnie prawa do godnego, sprawiedliwego wynagrodzenia. Także w 2.KPD znajduje się zapis informujący, że wynagrodzenie poniżej płacy minimalnej jest naruszeniem praw pracowniczych a każda podwyżka płacy minimalnej realnie przekłada się na poprawę sytuacji najslabiej zarabiających pracowników. Dlatego proponujemy rekomendowanie rządowi zmiany prawa. Czy popierasz tę rekomendację?

Tak	93
Nie	9
Nie wiem/Nie mam zdania.	6

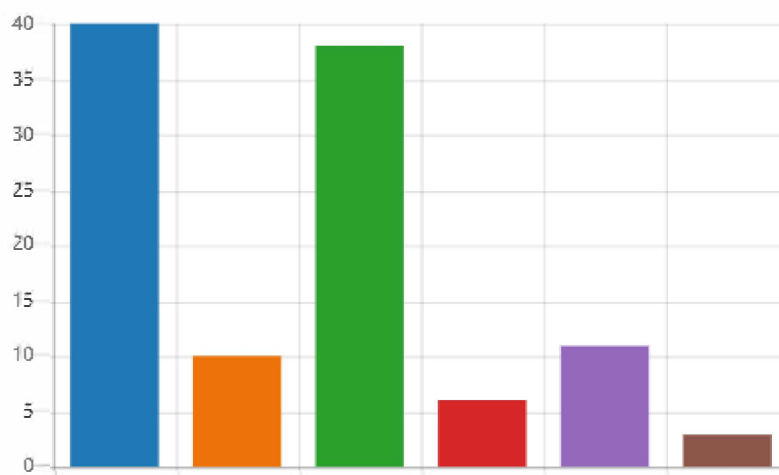


3. REKOMENDACJA

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).

UZASADNIENIE: W III kwartale br. zaczną się prace nad nowymi regulacjami Unii Europejskiej nad dyrektywą dot. należytej staranności i odpowiedzialności przedsiębiorstw. Kwestia obowiązków MŚP to jeden z bardziej kontrowersyjnych obszarów. Polski rząd będzie musiał przedstawić swoje stanowisko. Państwa opinia na ten temat będzie więc istotna. Wskaż preferowaną opcję odpowiedzi na powyższe pytanie.

TAK	40
Wyłącznie MŚP notowane na ...	10
Wszystkie MŚP powinny być o...	38
NIE	6
Nie wiem/nie mam zdania.	11
Other	3

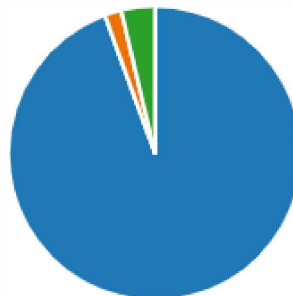


4. REKOMENDACJA

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.

UZASADNIENIE: Jeśli chcemy zwiększyć obecność osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy, konieczne jest zniesienie barier i niepotrzebnych ograniczeń, które powodują, że osoby z niepełnosprawnościami nie decydują się na podjęcie pracy z obawy przed utratą wsparcia, np. środków na sprzęt umożliwiający im pracę. Czy popierasz tę rekomendację?

 TAK	102
 NIE	2
 Nie wiem/nie mam zdania	4



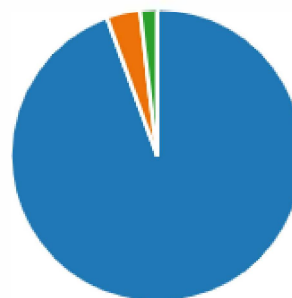
5. REKOMENDACJA:

W ciągu 2 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 i 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.

UZASADNIENIE: Wdrożona już w 2014r. przez jedną z sieci hoteli procedura i szkolenia, już w pierwszym miesiącu pozwoliły zatrzymać dwóch pedofilów. Dzięki temu hotele tej sieci stały się bezpieczniejszym miejscem dla dzieci. Niestety mimo dzielenia się tym rozwiązaniem z innymi hotelami i jego promowania (także przez Policję) jako skutecznego, inne hotele i inne obiekty świadczące usługi hotelarskie nie były nim zainteresowane. Ministerstwo odpowiedzialne za sprawy związane z turystyką już w 2017 r. zobowiązało się do wprowadzenia rozwiązań w tym zakresie, jednak dotychczas nie podjęło skutecznych działań. W projekcie 2.KPD pojawia się jedynie zapis, że rząd planuje prace nad nowelizacją kontynuować. Zważywszy, że wprowadzenie w/w rekomendacji wymaga zmiany zaledwie jednego przepisu (propozycję zmian w prawie opracowała już w 2017 r. Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę), wydaje się, że rząd miał wystarczająco dużo czasu aby przygotować odpowiednie projekty nowelizacji ustawy. Dlatego wydaje się, że brak wiążącego zobowiązania się Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii, któremu podlega branża turystyczna, do zakończenia w szybkim czasie prac, a nie jedynie ich kontynuowania, jest przejawem braku woli politycznej by uregulować tę kwestię w celu zapewnienia pełniejszej ochrony dzieciom. Czy popierasz tę rekomendację?

💡 Insights

TAK	102
NIE	4
Nie wiem/nie mam zdania	2

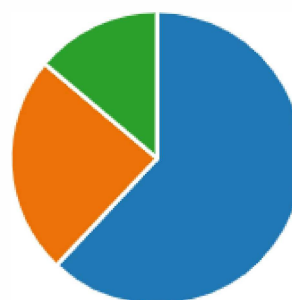


6. REKOMENDACJA Ze względu na nadużywanie umów cywilno-prawnych (umowy- zlecenie, umowy o dzieło, umowy o świadczenie usług), ich zastosowanie powinno zostać ograniczone do bardzo nielicznych sytuacji.

UZASADNIENIE: Często występujące sytuacje, gdy osoby, które powinny być zatrudnione na podstawie umowy o pracę - ponieważ wykonują pracę pod nadzorem i kierunkiem pracodawcy - są zatrudniane na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o świadczeniu usług. To ostatnie rozwiązanie bywa nierzadko skutkiem wymuszenia na osobie świadczącej pracę założenia własnej działalności gospodarczej. Często też umowa zlecenia jest jedyną oferowaną osobie zatrudnianej mimo że zasady na jakich ma być świadczona praca są typowe dla umowy o pracę. Dzięki temu zabiegowi pracodawca/podmiot zatrudniający płaci mniejsze składki na ubezpieczenie społeczne. Dodatkowo nie mają zastosowania przepisy chroniące pracownika (np. dot. maksymalnej liczby godzin pracy, obowiązku zapewnienia pracownikowi środków ochrony osobistej (odzieży ochronnej)). Czy popierasz tę rekomendację?

💡 Insights

 TAK	67
 NIE	26
 Nie wiem/Nie mam zdania	15

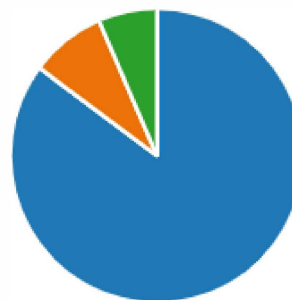


7. REKOMENDACJA: Uprawnienia Inspekcji Pracy powinny zostać zwiększone, tak aby kontrole mogły być przeprowadzane bez zapowiedzi.

UZASADNIENIE: Aktualna praktyka zapowiadania kontroli pozwala osobom świadomie naruszającym prawo zaaranżowanie tej sytuacji. Podejmowane są np. kroki, aby inspektorzy PIP nie mieli możliwości kontaktu z osobami, których prawa są potencjalnie naruszane, czy też przygotowywana jest podwójna dokumentacja. Czy popierasz tę rekomendację?

💡 Insights

 TAK	92
 NIE	9
 Nie wiem/nie mam zdania	7

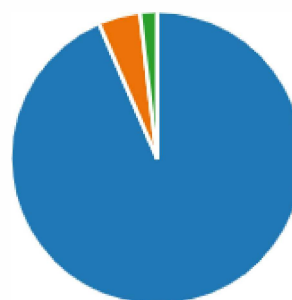


8. REKOMENDACJA: Należy dofinansować prowadzoną przez Państwową Inspekcję Pracy (PIP) infolinię, tak aby otrzymywanie porady nie wiązało się z żadnymi kosztami dla osób dzwoniących a czas oczekiwania na poradę nie wynosił dłużej niż 30 min.

UZASADNIENIE: Porady udzielane za pośrednictwem Infolinii PIP są świadczone telefonicznie. Same porady są bezpłatne (i bardzo dobrej jakości) jednak koszt połączenia jest uzależniony od stawek stosowanych przez operatora. W przypadku niektórych operatorów jest to koszt nawet 80 groszy za minutę połączenia. Ponieważ zwykle taka rozmowa trwa kilka a nawet kilkanaście minut, koszt połączenia telefonicznego może być znaczny, szczególnie dla osoby, której prawa są naruszane (np. pracodawca nie płaci jej wynagrodzenia na czas). Dlatego zapewnienie całkowicie nieodpłatnych połączeń telefonicznych ORAZ zatrudnienie większej liczby osób do obsługi infolinii byłoby realnym działaniem wspierającym osoby zatrudnione w uzyskaniu porady w sytuacji, gdy mają poczucie, że ich prawa są naruszane i dochodzeniu sprawiedliwości w przypadku naruszenia ich praw. Czy popierasz tę rekomendację?

 Insights

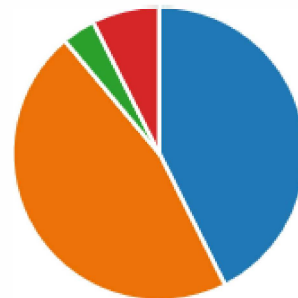
 TAK	101
 NIE	5
 Nie wiem / Nie mam zdania	2



9. REKOMENDACJA Należy wprowadzić regulacje prawne wykluczające lub ograniczające dopuszczalność rejestracji przedsiębiorstw pod adresem „wirtualnego biura”.

UZASADNIENIE: Wprowadzenie tych – rekomendowanych od kilku lat przez Państwową Inspekcję Pracy (PIP) – regulacji, miałyby pozytywny wpływ na skuteczność kontroli prowadzonych przez PIP, ograniczając unikanie kontroli przez podmioty prowadzące działalność zarejestrowaną pod adresem „wirtualnego biura”. Rekomendacja ta wynika z tego, że PIP doświadcza braku możliwości poddania takich podmiotów kontroli, ze względu m.in. na przepisy dotyczące doręczeń, które uniemożliwiają podjęcie jakichkolwiek działań kontrolnych względem danego podmiotu, które wymagają skutecznego zawiadomienia. Tym samym nie ma możliwości podjęcia działań, które doprowadziłyby do zaprzestania prowadzenia działalności w sposób niezgodny z prawem i je naruszający, np. poprzez niepłacenie wynagrodzenia pracownikom w całości lub terminowo. Alternatywne rozwiązanie: Innym rozwiązaniem może być wprowadzenie rozwiązań prawnych, które zobowiążą przedsiębiorców prowadzących działalność w postaci "wirtualnego biura" do utworzenia konta, np. na ePUAP, za pośrednictwem którego możliwe będzie przysyłanie korespondencji urzędowej i uznawanie jej za skutecznie doręczoną. Czy popierasz tę rekomendację?

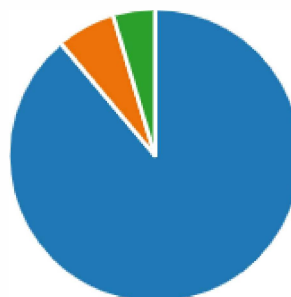
Insights		
TAK		46
Popieram rozwiązanie alternat...		50
NIE		4
Nie wiem / Nie mam zdania		8



10. REKOMENDACJA: Należy przywrócić obowiązek prawny wydawania osobom świadczącym pracę tzw. „pasków wynagrodzeń”, tj. dokumentów zawierających informację na temat elementów składających się na wynagrodzenie pracownika oraz dokonanych potrąceń wynikających z przepisów prawa lub ustaleń umownych pomiędzy osobą pracującą a podmiotem zatrudniającym. Rekomendujemy także, aby, ze względu na dbałość o środowisko, preferowaną formą przekazania ww. informacji była forma elektroniczna, z uwzględnieniem możliwości jej przekazania – na żądanie pracownika – także w formie papierowej.

UZASADNIENIE: Obecnie pracodawca musi wystawić taki dokument jedynie na żądanie pracownika a nie każdy pracownik, czuje się komfortowo domagając się tego od swojego pracodawcy. Zgodnie z rekomendacją, osoby świadczące pracę dzięki otrzymywaniu pasków wynagrodzeń będą mogły kontrolować czy odpowiednie składki i podatki zostały faktycznie opłacone. Zważywszy na obecny poziom cyfryzacji, a także nurt wymogów cyfryzacyjnych względem przedsiębiorców ze strony administracji rządowej (w tym składanie miesięcznych raportów JPK i innych, które wymagały dodatkowego dostosowania programów kadrowo-płacowych), wygenerowanie 'pasków wynagrodzeń' stanowi łatwą czynność, która nie będzie stanowić nadmiernego obciążenia pracodawców. Aktualnie, brak konieczności zapewnienia przejrzystej informacji o składnikach wynagrodzenia oraz zgodnych z prawem potrąceniach od wynagrodzenia dokonanych przez podmiot zatrudniający, w połączeniu z wykorzystywaniem przez podmioty zatrudniające niewiedzy osób zatrudnionych, sprawia, że osoby te mają ograniczoną wiedzę na temat prawidłowości dokonanego wyliczenia wynagrodzenia po potrąceniu zgodnych z prawem składek /zaliczek np. na podatek. Pozyskanie tej informacji jest istotne i umożliwia szybkie eliminowanie naruszeń prawa w zakresie prawidłowości wypłacania wynagrodzenia oraz szybką interwencję ze strony organów kontroli PIP. Czy popierasz tę rekomendację?

	TAK	96
	NIE	7
	Nie wiem / Nie mam zdania	5

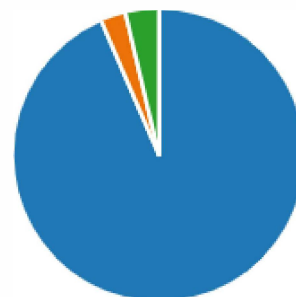


11. REKOMENDACJA: Należy podjąć działania legislacyjne mające na celu umożliwienie pracodawcom przeprowadzania we własnym zakresie badań na zawartość alkoholu w organizmie pracowników – bezpośrednio przed ich dopuszczeniem do pracy oraz w trakcie wykonywania pracy.

UZASADNIENIE: Od trzeźwości pracowników zależy zdrowie i życie nie tylko ich samych ale i innych osób. Pracodawca, zgodnie z Kodeksem Pracy ma obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, jak również obowiązek chronienia zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Dlatego powinien mieć możliwość przeprowadzania badań na zawartość alkoholu w organizmie pracowników we własnym zakresie. Jednak aktualnie przepisy prawa zobowiązują organy powołane do ochrony porządku publicznego (np. policję) do badania stanu trzeźwości pracowników (badania wydychanego powietrza) na żądanie pracodawcy lub pracownika. Ponadto ustawa określa, iż zabiegu pobrania krwi dokonać może fachowy pracownik służby zdrowia. Tym samym przepis ten nie uprawnia innych podmiotów (np. pracodawców) do przeprowadzania badań trzeźwości pracowników. W związku z powyższym w obecnym stanie prawnym brakuje podstawy prawnej wprost umożliwiającej dokonywanie przez pracodawców badań na zawartość alkoholu w organizmie pracowników, zarówno prewencyjnych (przesiewowych), jak i w sytuacji podejrzenia, że pracownik znajduje się w stanie po użyciu alkoholu. W praktyce znacząco ogranicza to możliwość wywiązywania się przez pracodawców z nałożonych na nich Kodeksem pracy zobowiązań. Czy popierasz tę rekomendację?

 Insights

	TAK	101
	NIE	3
	Nie wiem/nie mam zdania	4

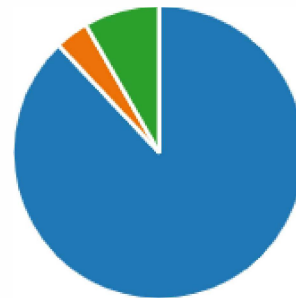


12. REKOMENDACJA: Wprowadzenie prawnego zakazu możliwości ustalania okresu płatności faktury za wykonaną usługę lub dostarczony towar na okres dłuższy niż 60 dni.

UZASADNIENIE: Duże firmy, w tym sieci handlowe, często narzucają swoim dostawcom umowy, zgodnie z którymi okres płatności za dostarczone przez nich usługi lub dostarczony towar wynosi nawet 180 dni. W tym czasie, dostawca, aby móc kontynuować swoją działalność i nadal wytwarzać swoje produkty lub świadczyć usługi nierzadko musi zaciągnąć kredyt by móc zakupić surowce do dalszej produkcji lub/i zapłacić swoim pracownikom. W efekcie 'kredytuje' działalność podmiotu o dominującej względem siebie pozycji. Jednocześnie, firma - ze względu na konieczność spłaty zaciągniętych kredytów wraz z odsetkami - jest mniej skłonna do podwyższania wynagrodzenia pracownikom, z powodu niewystarczającej ilości bieżących środków. Przy aktualnym poziomie cyfryzacji wydaje się, że tak długie okresy płatności nie są uzasadnione. Jeśli dominujący podmiot nie jest w stanie przeprocesować wszystkich faktur w rozsądnym terminie, zapewne powinien rozważyć zatrudnienie liczby osób odpowiadającej skali prowadzonej przez siebie działalności zamiast, a nie przerzucać te koszty na swoich dostawców. Czy popierasz tę rekomendację?

 Insights

 TAK	95
 NIE	4
 Nie wiem / Nie mam opinii	9

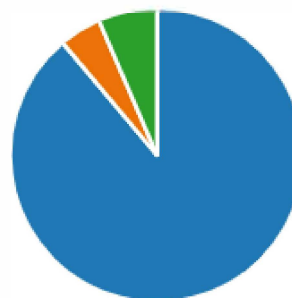


13. REKOMENDACJA: Należy wprowadzić oddzielne, wiążące regulacje nakładające na instytucje/ organizacje, które podlegają przepisom ustawy - Prawo zamówień publicznych, obowiązek zapłacenia kary umownej na rzecz Wykonawcy za zamówione towary lub/i usługi za każdy dzień zwłoki w odbiorze zamówionych i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

UZASADNIENIE: W praktyce zamówień publicznych nierzadko mają miejsce sytuacje, kiedy Wykonawca wykonuje terminowo zamówienie (np. wykonuje meble dla jakiejś instytucji) ale zamawiający zwleka z jego odbiorem z jakiegoś powodu (np. przedłużający się remont, nieobecność w pracy z powodu choroby osoby odpowiedzialnej za zamówienia, inne). W skrajnych sytuacjach opóźnienia odbioru trwają nawet kilka miesięcy. Tymczasem, dopóki nie zostanie dokonany odbiór zamówienia, wykonawca nie otrzymuje od zamawiającego wynagrodzenia za wykonany produkt, co zazwyczaj wpływa na jego płynność finansową i możliwość podjęcia się dalszych zleceń. Aby zrealizować zamówienie Wykonawca musiał bowiem zapłacić za surowce i części z których wykonał towar zamówiony przez zamawiającego, opłacił za usługi a także zapłacił wynagrodzenie osobom zatrudnionym przy realizacji tego zamówienia. Ponadto, zgodnie z wymaganym często w zamówieniach publicznych obowiązkiem posiadania zabezpieczenia finansowego na wypadek konieczności zapłacenia kar, musiał 'zablokować' środki nierzadko w wysokości kilkudziesięciu a nawet kilkuset tysięcy złotych na ten cel. Tym samym jest mu znacznie trudniej pozyskać kolejny kredyt - bez spłacenia już istniejącego - by zrealizować zamówienia dla innych podmiotów. W takiej sytuacji mało możliwe są także podwyżki dla osób zatrudnionych czy nagrody okresowe. Opóźnienie odbioru z powodu leżącego po stronie zamawiającego nie powinno wpływać negatywnie na wykonawcę, który wywiązał się terminowo z realizacji zamówienia. Jeśli zamawiający nie może z jakiegoś powodu odebrać zamówienia we wskazanym w umowie terminie wykonania zamówienia, powinien być zobowiązany do zapłacenia kary, która zrekompensuje wykonawcy poniesione koszty obsługi kredytowej, odsetek kredytu itd. Czy popierasz tę rekomendację?

 Insights

 Tak	96
 NIE	5
 Nie wiem / Nie mam opinii	7

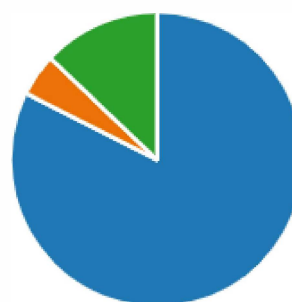


- 14. REKOMENDACJA: W zakresie zamówień publicznych należy zwrócić szczególną uwagę na stosowanie w ramach społecznie odpowiedzialnych zamówień publicznych dbałości o jak najkrótszy łańcuch dostaw oraz o stosowanie etykiet społecznych, na co pozwala art. 104 Prawa zamówień publicznych. Jednocześnie należy 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.

UZASADNIENIE: Dzięki krótkiemu łańcuchowi dostaw możliwa jest lepsza kontrola tego czy przy produkcji towarów i świadczeniu usług, za które płaci się pieniędzmi pozyskanymi od polskiego podatnika, nie dochodzi do naruszeń praw człowieka. Stosowanie etykiet społecznych (lub ich ekwiwalentów) pozwala na preferowanie odpowiedzialnych producentów i produktów, a dzięki pewności, że osoby je wykonujące otrzymały godne wynagrodzenie, przyczynia się do niwelowania ubóstwa. Przykład etykiety społecznej: Fairtrade (po polsku - Sprawiedliwy Handel) jest jednym z najbardziej popularnych znaków certyfikacyjnych odnoszących się do etycznych produktów, tj. takich, które wyprodukowano z poszanowaniem standardów społecznych i środowiskowych. Znakiem tym oznaczane są produkty z tzw. globalnego Południa, przy produkcji których zapewniono bezpieczne warunki pracy rolników i pracowników, równe traktowanie i godziwą zapłatę za plony. Czy popierasz tę rekomendację?

💡 Insights

● TAK	89
● NIE	5
● Nie wiem / nie mam zdania	14

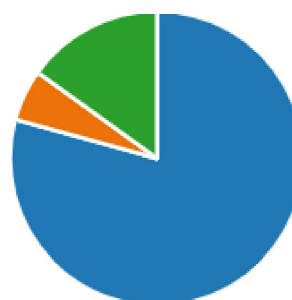


15. REKOMENDACJA: Należy przeznaczyć dodatkowe środki z budżetu państwa na realizację działań przewidzianych w Krajowym Planie Działania dot. biznesu i praw człowieka. Należy także uczynić integralną częścią 2. KPD konkretny harmonogram działań i planowane cele oraz wskaźniki pozwalające na ocenę postępów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

UZASADNIENIE: W projekcie rządowym 2. KPD zawarto zapis "Plan nie ma skutków finansowych i nie będzie stanowić podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki z budżetu państwa." Zważywszy na zakres działań ujętych w 2. KPD (m.in. szkolenia dla urzędników i pracowników służby dyplomatycznej, wdrożenie szeregu ustaw, działania promocyjne w zakresie Wytycznych ONZ dot. biznesu i praw człowieka), wydaje się mało realne zrealizowanie ich bez zabezpieczenia podstawowych środków na wdrażanie 2 KPD. Jeśli 2 KPD. ma być rzeczywiście dokumentem o wymiarze strategicznym należy wesprzeć te działania także finansowo. W projekcie 2 KPD brak jakichkolwiek terminów realizacji poszczególnych działań. Wiele natomiast jest zapisów mówiących o 'kontynuowaniu analizowania' czy też 'kontynuacji prac'. Bez wskazania konkretnych terminów realizacji zawartych w projekcie 2. KPD zadań, jest prawdopodobne że za 4 lata poszczególne ministerstwa będą nadal na etapie 'kontynuacji prac'. Dlatego rekomenduje się by integralną częścią 2. KPD był harmonogram działań zawierający także wskazanie odpowiedzialnego resortu. 2 KPD powinien mieć na celu zmienić rzeczywistość na lepszą i zwiększyć poszanowanie praw człowieka w biznesie a nie jedynie być dokumentem, który można przedstawić na forum międzynarodowym jako dowód na działanie. Opracowując Krajowy Plan Działania w zakresie dotyczącym jego śródkresowego i końcowego monitoringu (przygotowania raportu śródkresowego i końcowego z jego wdrażania) należałoby przygotować minimalne wytyczne w zakresie obowiązków sprawozdawczych. Z zapisów przedstawionego projektu Krajowego Planu Działań nie wynika jakie efekty (rezultaty) są spodziewane na skutek realizacji zaplanowanych w nim działań. Skoro mówimy o Krajowym Planie Działań należałoby określić sposób monitorowania efektów jego wdrażania (efektów działań). Czy popierasz tę rekomendację?

 Insights

	TAK	84
	NIE	6
	Nie wiem / Nie mam zdania.	16



16. Miejsce na Twoje rekomendacje. Lista rekomendacji jakie chcielibyśmy zgłosić rządowi jest długa. Powyżej przedstawiliśmy tylko te najważniejsze w naszej opinii. Tym bardziej zależy nam na TWOJEJ OPINII i podzieleniu się przez CIEBIE TWOIMI rekomendacjami. Prosimy - wpisz je poniżej.

15

Responses

Latest Responses

ID Responses

1	Wprowadzić nakaz zamieszczania widełek płacowych w ogłoszeniach o pracę.
2	Odnośnie pkt. 9 - warto do tematu podejść uważnie, by nie wylać dziecka z kąpielą. Rozwiązanie alternatywne jest znacznie lepszym kierunkiem. Odnośnie pkt. 11 - znam ileś firm, gdzie jest badanie alkomatem np. na wejściu do fabryki, bądź auta mają alkometry - zatem obecnie istnieje taka możliwość np. przez wewnętrzne regulacje firmowe jak mniemam? Pytanie, czy zatem trzeba to jakoś odgórnie regulować... Odnośnie pkt 12 - osobiście byłbym za postulatem max. 30dniowego okresu płatności. Odnośnie pkt. 13/14 - sugerowałbym rozważenie zapisu, iż w przypadku podmiotów podlegających tym regulacjom - a oczekującym w ramach postępowania zakupowego, by dostawcy coś stworzyli (częsty przypadek prac graficznych czy agencji PR) - to ustanowione jest wynagrodzenie dla firm, które nie wygrały, natomiast wykonały tę pracę.
3	Rozwiązać problem kobiet stojących przy drogach publicznych w lasach. Nie powinno być społecznego przyzwolenia na świadczenie usług seksualnym i wykorzystywanie kobiet .
4	Ujawnianie zarobków jako podstawa przejrzystości systemu wynagrodzeń. Przede wszystkim przykład powinien pójść od przedsiębiorstw państwowych, dalej duże spółki, itd. Pozdrawiam Was, P.Oks:).
5	nie mam na tę chwilę dodatkowych przemyśleń poza jednym zauważalnym/słyszalnym problemem, tj. zwalnianiu pracowników na chwilę przed rozpoczęciem okresu ochronnego-przedemerytalnego (nie znam fachowej terminologii); niemniej zamiast pomagać, okres ten często staje się przyczyną ludzkich tragedii - może macie Państwo na to jakieś rozwiązanie, np. wysoka odprawa czy obowiązkowe szkolenie dla pracownika... pomoc w znalezieniu pracy (to głupie trochę, bo gdy komuś zależy na zwolnieniu pracownika, to na pewno nie będzie mieć ambicji "pomocy" - chcesz pomóc, nie zwalniać) ad. 18 newsletter, także wcześniej LinkedIn
6	Zakaz łamania konstytucji przez rząd
7	Zgadzam się z ochroną praw pracowniczych, że wzmacnianie lokalnych przedsiębiorców, skracaniem łańcucha dostaw... Z drugiej strony jestem obrońcą swobody w zawieraniu umów, dlatego nie podpisuję się np. pod ograniczaniem umów zleceń. Co więcej, nie jestem zwolennikiem bezmyślnego podnoszenia płacy minimalnej, co powoduje często, że nowi pracownicy zarabiają tyle samo, co doświadczeni.
8	Wprowadzenie uprawnienia dla ekologicznych organizacji pozarządowych wykonywania praw pokrzywdzonego w wypadku przestępstw przeciwko środowisku. Uzasadnienie Najczęstsze postaci przestępstw przeciwko środowisku to tzw. przestępstwa bez ofiar, w których nie występują pokrzywdzeni, którzy mogliby realizować uprawnienia strony w postępowaniu

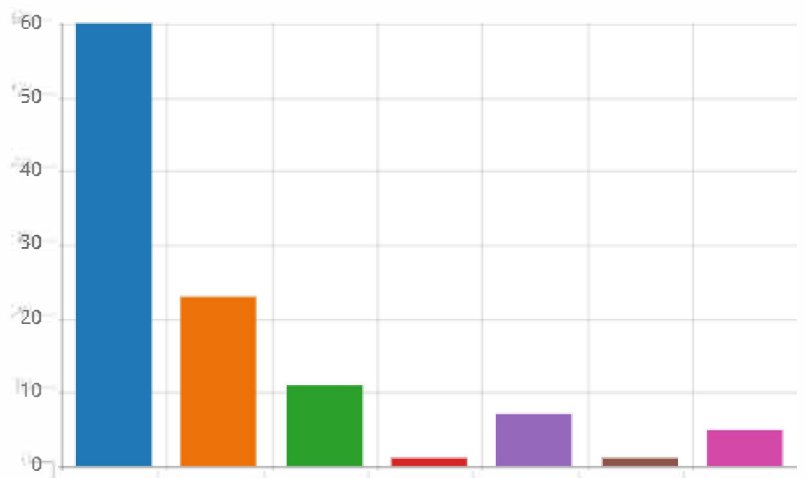
ID Responses

	przygotowawczym czy też oskarżyciela posiłkowego/subsydiarnego w postępowaniu sądowym. Realizacja tych uprawnień i powierzenie ich wykonywania ekologicznym organizacjom pozarządowym jest konieczne w dobie kryzysów środowiskowych (klimatycznego i bioróżnorodnościowego) i wobec braku skuteczności organów ścigania i inspekcji ochrony środowiska w przeciwdziałaniu tej kategorii przestępczości, co w ostatnim czasie zauważyło również Ministerstwo Klimatu i Środowiska.
9	Należy zwrócić uwagę na fakt tworzenia prawa którego nikt nie respektuje, nawet gdy go zna. Proponuję ograniczyć twórczą działalność Sejmu do minimum.
10	Utrzymanie przejrzystych norm prawnych i ograniczenie gwałtownych niepotrzebnych, z punktu widzenia merytoryki, zmian legislacyjnych powodujących niepewność u przedsiębiorców. Informowanie przedsiębiorców z dużym wyprzedzeniem o kierunku działań legislacyjnych (długie vacatio legis) i zapewnianie, bez kluczenia, jak najwcześniej o kwestiach będących z pewnością wprowadzonych w przyszłości np. ograniczenie chowu klatkowego drobiu, zniesienie hodowli zwierząt na futra, neutralność klimatyczna - opracowywanie mapy celów, które z pewnością będą musiały zostać osiągnięte z szacowanym czasem wprowadzenia zmian w życie.
11	Należy zająć się uwolnieniem biznesu od obciążeń i dać ludziom działać, a nie jak w tym projekcie dodawać nowe i nowe, w tym tak absurdałne jak: nowe uprawnienia dla administracji, PiP-u który powinien być zlikwidowany, a ludzie odesłani do uczciwej pracy.
12	Należy ukrócić proceder odbierania rent ZUS z tytułu częściowej niezdolności do pracy. Orzeczenia ZUS brzmiące „(...)niezdolny dla pracy(...)” nie oznaczają braku możliwości podjęcia zatrudnienia. ZUS osobę niezdolną do pracy definiuje na podstawie ustawy z 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. „Niezdolną do pracy jest osoba, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu. Jedyną okolicznością, która może wpłynąć na zawieszenie lub zmniejszenie renty jest wysokość osiąganego przychodu. Osoby pobierające rentę np. 900 zł muszą dorabiać. Niestety nagminnie ZUS pozbawia je prawa do renty, ponieważ pracują, nie ma znaczenia fakt, że podjęły zatrudnienie nawet na stanowiskach niższych niż ich kwalifikacje.
13	Należy opracować i opublikować wytyczne dla przedsiębiorstw dot. badania przestrzegania praw człowieka w łańcuchu dostaw. Wytyczne takie powinny zawierać propozycję lub rekomendacje potrzebne do skonstruowania obiektywnych mierników dla dbałości o prawa człowieka w łańcuchach dostaw.
14	* Obowiązek raportowania wynagrodzeń w ujęciu płci celem zapobiegania nierówności
15	Wzmocnienie ochrony przed dyskryminacją w przypadku wykonywania działalności zawodowej lub świadczenia pracy na innej podstawie niż umowa o pracę poprzez nowelizację ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

17. Wskaż z jaką grupą utożsamiasz się najbardziej:

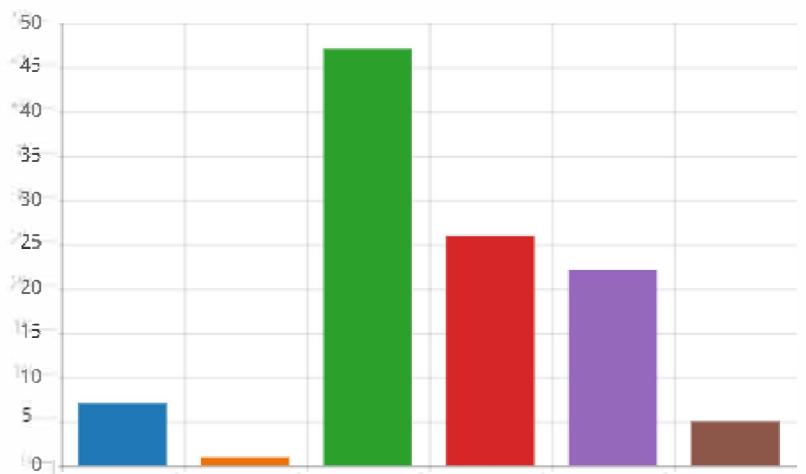
💡 Insights

osoba zatrudniona	60
przedsiębiorca_przedsiębiorcz...	23
organizacja pozarządowa	11
samorząd lokalny	1
emeryt_emerytka	7
osoba niepracująca zawodowo	1
inne	5



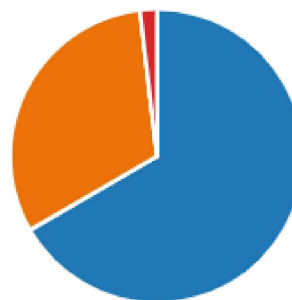
18. Wskaż, skąd dowiedziałeś_aś się o niniejszej ankiecie

strona www projektu (PIHRB)	7
strona www Urzędu Miasta	1
media społecznościowe	47
znajomi / rodzina	26
email (newsletter, mailing PIH...	22
inne	5



19. Płeć

● Kobieta	72
● Mężczyzna	34
● Inna	0
● Wolę nie podawać	2



20. Wiek

● poniżej 18 roku życia	3
● 18-25	3
● 26-30	8
● 31-40	28
● 41-50	35
● 51-60	15
● 61-70	15
● 71-80	3
● 81 lat i więcej	0

