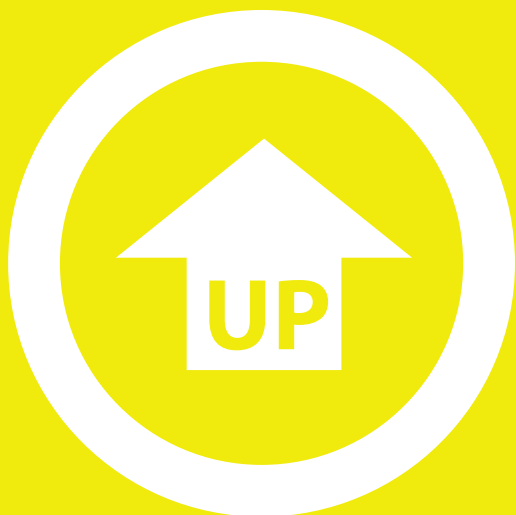


## Kodeksy postępowania a prawa pracownicze

Cztery główne kroki, jakie mogą podjąć firmy odzieżowe, aby zapewnić, by ich produkty były wytwarzane w humanitarnych warunkach



# 2

## Spis treści

<b>Wstęp</b>	<b>3</b>
<b>Krok 1. Kodeks postępowania</b>	<b>4</b>
A. Kompleksowy kodeks	4
B. Wiarygodny kodeks	4
C. Transparentny kodeks	5
<b>Krok 2. Wdrażanie kodeksu</b>	<b>6</b>
A. Wdrażanie i monitorowanie kodeksu firmy	6
B. Weryfikacja kodeksu firmy	7
C. Stosowanie środków naprawczych w przypadku stwierdzenia łamania praw pracowników	7
D. Zmierzenie się z wpływem praktyk zakupowych na standardy etyczne	7
E. Promowanie zmian i współpracy w całym sektorze	8
F. Wprowadzenie standardu płacy wystarczającej na życie (living wage)	8
G. Podejmowanie konkretnych kroków w rozwiązywaniu kwestii genderowych <sup>1)</sup> w miejscu pracy	9
<b>Krok 3. Uczestnictwo wiarygodnych zainteresowanych stron</b>	<b>10</b>
A. Udział w inicjatywie wielostronnej	10
B. Współpraca z inicjatywami szkoleniowymi w zakresie praw pracowników	11
C. Informowanie zainteresowanych stron	11
D. Włączenie pracowników, lokalnych związków zawodowych i organizacji praw pracowniczych we wdrażanie kodeksu	11
E. Włączenie procedury poufnych skarg do firmowego programu monitoringu i weryfikacji	12
<b>Krok 4. Wolność zrzeszania się i układy zbiorowe</b>	<b>13</b>
A. Przyjęcie pozytywnego podejścia wobec wolności zrzeszania się	13
B. Dopilnowanie, by negocjowanie układów zbiorowych odbywało się w dobrej wierze	14
C. Podejmowanie konkretnych działań na rzecz godnych warunków pracy w przypadku zaopatrywania się przez firmę w krajach, w których wolność zrzeszania się i negocjowanie układów zbiorowych są ograniczone przez prawo	14
<b>Teksty i materiały</b>	<b>15</b>

1) Kwestie związane z równością płci.

# 3

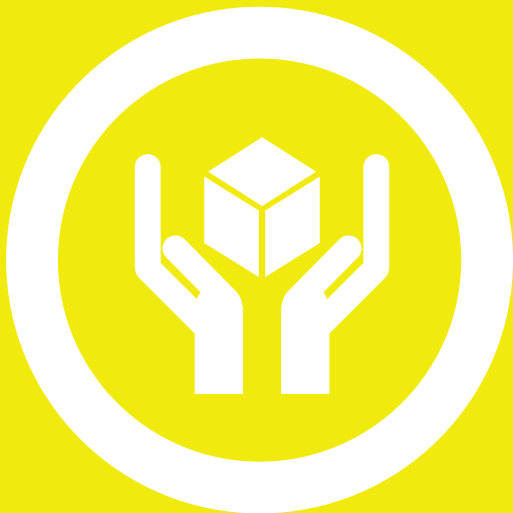
## Wstęp

**W tym informatorze Clean Clothes Campaign<sup>2)</sup> przedstawia wskazówki dla firm dotyczące działań, jakie mogą one podjąć, aby lepiej oceniać, wdrażać i weryfikować przestrzeganie standardów pracy w swoich łańcuchach dostaw oraz eliminować nadużycia, kiedy takie się pojawiają. Wyzysk pracowników i nieprzestrzeganie ich praw w międzynarodowych łańcuchach dostaw, tak częste w wielu branżach, to rezultat zarówno niezdolności rządów do ochrony praw pracowniczych swoich obywateli, jak i tego, że firmy w znacznym stopniu unikają odpowiedzialności za swoich pracowników.**

**Łamanie praw pracowników to problem ogólnosystemowy – nie ma firm, które byłyby całkowicie „czyste” lub całkowicie „brudne”. Każda firma korzystająca z globalnych źródeł zaopatrzenia staje przed problemami, które trzeba rozwiązać. Choć istnieje wiele kroków, jakie firmy mogą i powinny podjąć (i w pewnym stopniu już podjęły), aby poprawić przestrzeganie praw pracowników, to nie ma natychmiastowych rozwiązań. Firmy powinny przyjąć szerokie, całościowe podejście i zaangażować się w długoterminowe działania naprawcze.**

2) Międzynarodowa kampania organizacji pozarządowych, pracowniczych, związków zawodowych i osób indywidualnych działająca na rzecz poprawy warunków pracy w przemyśle tekstylnym i odzieżowym. Więcej informacji: [www.cleanclothes.org](http://www.cleanclothes.org).





## Krok 1. Kodeks postępowania

**Pierwszym krokiem, jaki powinna podjąć firma, jest przyjęcie kodeksu postępowania. Istnieją tu trzy zasadnicze wymogi: kodeks powinien być kompleksowy, wiarygodny i transparentny.**

### A. Kompleksowy kodeks

Pierwszym działaniem firmy zmierzającym do poprawy warunków pracy powinno być podkreślenie kluczowych praw pracowniczych poprzez przyjęcie kodeksu postępowania. Kodeks powinien obowiązywać w stosunku do wszystkich pracowników, w tym wszystkich pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez firmę, a także tych pracujących w jej łańcuchu dostaw, bez względu na ich formalny status czy związek z firmą. Zatem kodeks powinien także dotyczyć pracowników pracujących w domu oraz tych zatrudnionych czy to nieformalnie, czy też jako pracownicy kontraktowi.

### B. Wiarygodny kodeks

Po drugie, kodeks powinien zawierać zapisy oparte o podstawowe konwencje MOP (Międzynarodowej Organizacji Pracy) dotyczące pracy dzieci, pracy przymusowej, dyskryminacji i wolności zrzeszania się, które wszystkie kraje należące do MOP są zobowiązane

# 5

szanować, promować i realizować, bez względu na to, czy już ratyfikowały poszczególne konwencje. Kodeks powinien także zajmować się innymi ważnymi zagadnieniami związanymi z miejscem pracy, które stanowią integralną część Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, takimi jak ochrona pracowników przed znęcaniem się i wykorzystywaniem, prawo do płacy wystarczającej na życie (living wage) za 48-godzinny tydzień pracy, prawo do bezpieczeństwa i higieny pracy, stabilności zatrudnienia oraz dostosowanie się firmy do najlepszych praktyk w danym sektorze, a także zasada niestosowania przymusowych nadgodzin (zob. ramka 1. – wzór kodeksu wg CCC). Ponadto kodeks powinien zawierać wymóg przestrzegania wszystkich lokalnych praw pracy oraz wymagać od dostawców spełniania standardów zapewniających najwyższą ochronę pracownikom tam, gdzie może istnieć różnica między standardami lokalnymi a międzynarodowymi.

## C. Transparentny kodeks

Aby kodeks firmy był użytecznym narzędziem, powinien zostać rozprawdany wśród pracowników zarówno firmy, jak i jej dostawców, powinien też być dostępny na życzenie szerszej opinii publicznej i udostępniony na stronie internetowej firmy. Należy ponadto dołożyć starań, by pracownicy byli poinformowani o kodeksie i świadomi jego istnienia. Powinno się na przykład umieścić kodeks, napisany w ojczystym języku (językach) pracowników w danym kraju, w widocznym punkcie w miejscu pracy. Egzemplarze kodeksu powinny także być dostępne dla pracowników produkujących wyroby firmy (zob. także 3d). Należy również przygotować obrazkową wersję kodeksu dla pracowników nieumiejących czytać.

### Wzór kodeksu wg Clean Clothes Campaign

- wolność zrzeszania się i ochrona prawa do organizowania się
- prawo do układów zbiorowych
- zakaz pracy przymusowej
- zakaz pracy dzieci
- zakaz dyskryminacji
- określenie maksymalnej liczby godzin pracy
- bezpieczeństwo i higiena pracy
- płaca wystarczająca na życie (living wage)
- stabilność zatrudnienia





## Krok 2. Wdrażanie kodeksu

**Przyjęcie kodeksu to dopiero pierwszy krok. Prawdziwe wyzwanie to jego wdrożenie i rzeczywista poprawa warunków pracy w firmie. Wdrażanie kodeksu wymaga stworzenia systemów zarządzania i procedur, które zakorzeniają standardy etyczne w całej sieci operacyjnej firmy. Są to m. in. procedury dotyczące monitorowania, weryfikacji, środków naprawczych, etycznych zakupów, współpracy w całym sektorze i kwestii genderowych.**

### A. Wdrażanie i monitorowanie kodeksu firmy

Aby kodeks miał istotny wpływ na działalność firmy, za jego wdrożenie powinna odpowiadać kadra zarządzająca. Należy ją odpowiednio wyszkolić, aby mogła z powodzeniem monitorować przestrzeganie przez dostawców kodeksu oraz lokalnych praw. Od dostawców należy wymagać prowadzenia odpowiedniej i dokładnej dokumentacji, zaś monitorujący ich obserwatorzy powinni mieć dostęp zarówno do niej, jak i do kadry kierowniczej i wszystkich pozostałych pracowników dostawców. Należy dołożyć starań, by w ramach monitorowania przestrzegania kodeksu przeprowadzać wywiady z pracownikami poza terenem zakładu, wybierać ich w sposób dowolny, bez ingerencji kierownictwa i odpowiednio strzec ich anonimowości, a także by kierownictwo nie próbowało wpływać na odpowiedzi pracowników ani karać ich za zgłaszanie naruszeń kodeksu i przepisów.

W niektórych firmach powstały zespoły ds. odpowiedzialności społecznej, które zajmują się tymi zadaniami, natomiast inne angażują zewnętrzne firmy do monitorowania przestrzegania

kodeksu poprzez audyty społeczne. Obecnie przeprowadza się tysiące takich audytów rocznie. Jednak dość powszechnie uznaje się w tej chwili, że ze względu na swoje ograniczenia w weryfikacji konkretnych warunków pracy (np. wolności zrzeszania się), audyty te nie zapewniają koniecznego poziomu jakości.

## **B. Weryfikacja kodeksu firmy**

Aby firmowy program monitorowania przestrzegania kodeksu był wiarygodny i skuteczny, powinien obejmować także weryfikację zewnętrzną. Weryfikacja polega na ustaleniu wiarygodności deklaracji dotyczących poszczególnych praktyk w stosunkach pracy, przestrzegania zapisów kodeksu i jego wdrażania. Wobec tego minimalnym wymogiem będzie przeprowadzanie weryfikacji przez organ niezależny od podmiotu, którego deklaracje będą weryfikowane. W ten sposób powstały inicjatywy wielostronne (MSI – multistakeholder initiatives), obejmujące na szczeblu wykonawczym różne grupy interesów biznesowych, organizacje pozarządowe i związki zawodowe, które wspólnie próbują opracować (bardziej) systematyczne metody wdrażania, monitorowania i weryfikacji kodeksów postępowania, a także tworzenia struktur dotyczących odpowiedzialności wobec społeczeństwa obywatelskiego (zob. także krok 3a).

## **C. Stosowanie środków naprawczych w przypadku stwierdzenia łamania praw pracowników**

Bardzo niewiele jest fabryk, w których nie stwierdza się żadnych naruszeń kodeksu lub lokalnych praw, lub zgłoś nie ma ich wcale. Skuteczny program monitorowania bez wątplenia zawsze wykryje pewne przypadki takich naruszeń. Zrywanie kontraktów z danymi dostawcami nie jest właściwym sposobem radzenia sobie ze zgłaszanymi problemami. Takie podejście tylko zachęca ich do ukrywania tych nadużyć. Zatem firmy powinny współpracować z fabrykami i innymi zainteresowanymi stronami (zob. krok 3.) w rozwiązywaniu problemów po ich rozpoznaniu. Dostawcom należy dać odpowiednią ilość czasu, możliwości oraz wsparcie, aby mogli spełniać warunki kodeksu. Należy opracować i realizować plan działań naprawczych, z rozsądnymi terminami. Wstrzymanie zamówień od dostawcy jest stosowane w ostateczności, tylko jeśli staje się jasne, że nie rozwiązano poważnych problemów i dostawca nadal nie jest skłonny ich rozwiązać.

## **D. Zmierzenie się z wpływem praktyk zakupowych na standardy etyczne**

Firma powinna zmierzyć się z problemem sprzeczności pomiędzy szukaniem niższych cen i krótszych terminów dostaw i jednoczesnym dążeniem do przestrzegania standardów pracowniczych. Obecne praktyki zakupowe na ogół osłabiają zdolność dostawcy do zachowania zgodności z tymi standardami. Na przykład: domaganie się krótkich czasów realizacji zamówienia może przynieść w efekcie nadmierną i przymusową pracę w nadgodzinach. Albo jeśli firma ciągle przenosi zamówienia do innych fabryk, dostawcy mogą czuć, że nie ma motywacji, by dokonywać wymaganych zmian. Aby rozwiązać te problemy, konieczna jest ścisła współpraca pomiędzy działem zamówień, działem społecznej odpowiedzialności



biznesu (CSR) i dostawcami. W ramach wewnętrznego monitoringu i zewnętrznej weryfikacji firmy powinny określać negatywny wpływ swoich praktyk zakupowych na warunki pracy i podjąć kroki, by ten wpływ złagodzić. Mogą być to takie środki, jak ustanowienie stabilnych, trwałych relacji z dostawcami, preferowanie fabryk, w których działają związki zawodowe, oraz ustalenie określonych wartości godziwych płac w poszczególnych krajach i wykazanie, że uwzględniono je przy uzgadnianiu cen.

## E. Promowanie zmian i współpracy w całym sektorze

Wiele przyczyn łamania praw pracowników tkwi w systemie. Zatem rozwiązanie wymaga podejścia wychodzącego poza pojedynczych nabywców czy pojedynczych dostawców. Innymi słowy, im więcej nabywców zacznie domagać się respektowania praw pracowników, tym większą motywację będą miały fabryki, żeby przestrzegać kodeksów i standardów. Takie podejście powinno być oparte na ścisłej współpracy zarówno z firmami, jak i innymi zainteresowanymi stronami (zob. 3a).

## F. Wprowadzenie standardu płacy wystarczającej na życie (living wage)

Płaca wystarczająca na życie (living wage) oznacza, że wynagrodzenie i świadczenia za standardowy tydzień pracy muszą zawsze wystarczać na pokrycie podstawowych potrzeb pracowników i ich rodzin, takich jak mieszkanie, ubranie, jedzenie, wydatki na leczenie i oświatę, a także zapewnić pewien dochód rozporządzalny (np. na oszczędności). Płaca wystarczająca na życie musi odzwierciedlać warunki lokalne, więc może być różna w różnych krajach, a nawet w różnych regionach. Niestety, wiele firm nadal nie chce zająć się poważnie kwestią płacy wystarczającej na życie, nawet jeśli jest ona zapisana w ich kodeksie. Jest to nie do przyjęcia, dlatego że płaca wystarczająca na życie należy do praw człowieka (artykuł 23, paragraf 3 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka), a produkcja nigdy nie będzie etyczna, jeśli pracownicy nie będą mogli zaspokoić swoich podstawowych potrzeb. Firmy powinny:

- sygnalizować krajom dostawców, że przestrzeganie standardów pracowniczych, w tym wprowadzenie podwyżek płac, nie doprowadzi do automatycznej relokacji produkcji w poszukiwaniu tańszej siły roboczej;
- prowadzić badania dotyczące wartości obecnych płac pracowników;
- konsultować się z lokalnymi związkami zawodowymi, organizacjami praw człowieka i innymi odpowiednimi organizacjami oraz środowiskami akademickimi, aby określić odpowiednie płace wystarczające na życie;
- ustalić takie ceny dla dostawców, które będą odzwierciedlać koszt płac wystarczających na życie;
- naciskać na przestrzeganie prawa pracowników do zrzeszania się i negocjowania układów zbiorowych;
- negocjować poziom płacy wystarczającej na życie z prawdziwymi przedstawicielami pracowników;
- wzmacniać jawność i odpowiedzialność.



# 9

## G. Podejmowanie konkretnych kroków w rozwiązywaniu kwestii genderowych w miejscu pracy

Ponieważ większość pracowników przemysłu odzieżowego to kobiety, wiele problemów w miejscu pracy dotyczy dyskryminacji ze względu na płeć, np. różnice w płacach kobiet i mężczyzn, w dostępie do szkoleń i awansu; wykorzystywanie różnic płci w manifestowaniu władzy, co objawia się molestowaniem seksualnym; nieregularne i nieprzewidywalne godziny pracy, które kolidują z obowiązkami domowymi kobiet. Mimo to większość kodeksów i systemów ich wdrażania pozostaje ślepa na kwestie płci, co w jeszcze większym stopniu hamuje wpływ tych narzędzi na poprawę warunków pracy. Aby rozwiązać problemy w miejscu pracy, firmy powinny opracować sposoby interpretacji i wdrażania standardów kodeksu w sposób uwzględniający różnice płci.





## Krok 3. Uczestnictwo wiarygodnych zainteresowanych stron

**Wdrażanie standardów etycznych nie powinno opierać się na jednostronnym nadzorowaniu dostawców, ale na uczestnictwie zainteresowanych stron w różnych aspektach procesu wdrażania kodeksu postępowania.**

### A. Udział w inicjatywie wielostronnej

Członkostwo w wiarygodnej inicjatywie wielostronnej (MSI) może stanowić dla firm ważny krok w staraniach na rzecz przestrzegania kodeksu postępowania. Inicjatywy te wymagają od firm, związków zawodowych i organizacji pozarządowych współpracy w celu promowania lepszych praktyk w stosunkach pracy poprzez kodeksy i monitoring. Do inicjatyw wielostronnych w sektorze odzieżowym należą Ethical Trading Initiative (ETI) w Wielkiej Brytanii i Fair Wear Foundation w Holandii, a także Fair Labor Association oraz Social Accountability International w Stanach Zjednoczonych.

Inicjatywy MSI pomagają we wprowadzeniu na właściwe tory firmy z niewielkim doświadczeniem lub niewielką aktualną zdolnością w kwestii kodeksów postępowania, gdyż członkostwo w MSI zazwyczaj oznacza, że firma podejmuje pewne wstępne kroki. Firmy, które zdecydowały się na udział w jednej lub więcej z powyższych inicjatyw, robią to, aby:

- ujednoczyć zapisy kodeksów oraz praktyki monitoringu i weryfikacji;
- uniknąć podwójnego monitoringu w fabrykach produkujących dla więcej niż jednej firmy;
- skorzystać z pomocy uznanych organizacji zajmujących się weryfikacją;
- podzielić się kosztami związanymi z weryfikacją przestrzegania kodeksów;
- stworzyć mechanizmy przyjmowania i rozpatrywania skarg.

## **B. Współpraca z inicjatywami szkoleniowymi w zakresie praw pracowników**

Ponieważ głównym celem kodeksów i monitoringu jest poprawa warunków pracy i ochrona praw pracowników wytwarzających produkty firmy, pracownicy ci muszą odgrywać aktywną rolę w codziennym procesie monitorowania. W tym celu muszą być świadomi swoich praw zapisanych w kodeksie, konwencjach MOP oraz lokalnych przepisach prawnych. Pracownicy często niechętnie wyrażają swoje opinie w obecności kadry kierowniczej, więc szkolenie pracowników należy przeprowadzać poza terenem zakładu pracy. Bez szkody dla istniejącej reprezentacji związkowej, firmy powinny zachęcać dostawców do realizacji programów szkoleniowych w zakresie praw pracowników. Programy szkoleniowe w zakresie praw pracowników dla pracowników i kadry kierowniczej są najefektywniejsze, kiedy przeprowadzają je cieszące się zaufaniem lokalne organizacje praw człowieka, praw kobiet lub praw pracowniczych. Ponadto takie szkolenie powinno uwzględniać specyficzne proporcje płci siły roboczej w tym przemyśle oraz uwarunkowania kulturowe i religijne (np. oddzielne sesje szkoleniowe dla kobiet i mężczyzn w krajach muzułmańskich).

## **C. Informowanie zainteresowanych stron**

Aby program monitorowania i weryfikacji kodeksu postępowania firmy był wiarygodny, powinien obejmować przekazywanie informacji klientom, akcjonariuszom, interesariuszom, opinii publicznej oraz danym dostawcom i pracownikom. Informacje dotyczące systemu monitoringu i weryfikacji oraz oczekiwań wobec różnych zaangażowanych stron powinny zostać udostępnione wszystkim zainteresowanym stronom. Ponadto firma powinna także przygotować okresowe raporty, dostępne publicznie, dotyczące wyników weryfikacji przestrzegania kodeksu, zawierające nazwy organizacji przeprowadzających audyt, obszaru zgodności i niezgodności z zapisami kodeksu w poszczególnych krajach i regionach oraz kroki, jakie podjęto, by uzyskać zgodność. Firmy powinny także zachować pełną transparentność, jeśli chodzi o wszystkie ich operacje i umowy biznesowe, które mają wpływ na praktyki w stosunkach pracy i warunki pracy, poprzez ujawnienie nazw, lokalizacji i kraju wszystkich fabryk swoich dostawców.

## **D. Włączenie pracowników, lokalnych związków zawodowych i organizacji praw pracowniczych we wdrażanie kodeksu**

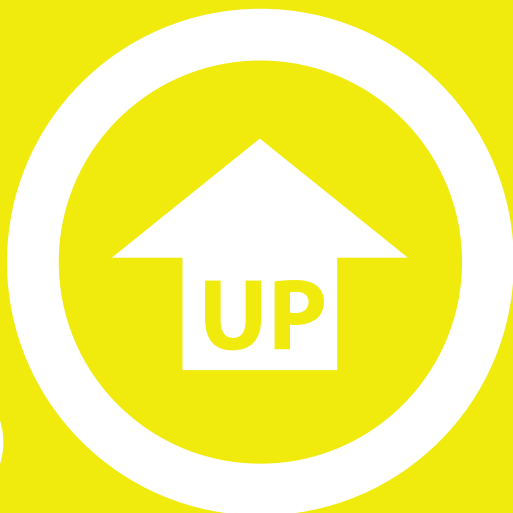
Pracownicy często są pomijani przy wdrażaniu kodeksów postępowania, chociaż to oni mają być ich beneficjentami. Firmy muszą tworzyć programy zapewniające udział pracowników oraz lokalnych związków zawodowych i organizacji praw pracowniczych. Ich zaangażowanie poprawia jakość audytów społecznych, rozpatrywania skarg oraz strategii



naprawczych. Aby te grupy mogły odgrywać istotną rolę w systemach monitorowania i weryfikacji, konieczne jest budowanie ich potencjału. Różnorodność kontekstów, z jakimi mamy do czynienia w globalnym przemyśle odzieżowym, oznacza, że to, co się sprawdza lub jest właściwe w niektórych sytuacjach, w innych może być niewykonalne.

## **E. Włączenie procedury poufnych skarg do firmowego programu monitoringu i weryfikacji**

Pracownicy (i inne zainteresowane strony) powinni mieć dostęp do bezpiecznego, anonimowego, poufnego i niezależnego mechanizmu rejestrowania skarg, kiedy uważają, że naruszono ich prawa. Kluczowe znaczenie ma to, by pracownicy mogli zgłaszać przypadki naruszenia kodeksu postępowania lub krajowego prawa pracy, nie musząc obawiać się kroków dyscyplinarnych. Dobre mechanizmy zgłaszania skarg zapewnią pracownikom, związkom zawodowym i organizacjom pozarządowym narzędzia do poruszenia z nabywcami kwestii nieprzestrzegania standardów pracowniczych przez dostawców, bez konieczności czekania na następny audyt społeczny. Dla zainteresowanych osób trzecich oznacza to zapewnienie jasno określonych procedur przyjmowania skarg i rozpatrywania ich przez niezależne strony oraz informowania o rezultatach. Firmy powinny reagować na wszystkie uzasadnione skargi bez zbędnej zwłoki, przekazywać informacje o ich skutkach i dopilnować opracowania skutecznego planu działań naprawczych, by poradzić sobie z pozostałymi przypadkami łamania praw pracowników we współpracy z lokalnymi interesariuszami.



## Krok 4. Wolność zrzeszania się i układy zbiorowe pracy

**Wolność zrzeszania się i układy zbiorowe dają pracownikom narzędzie do monitorowania swojego miejsca pracy i prowadzenia z kierownictwem negocjacji w sprawie poprawy warunków pracy. Tych praw rutynowo odmawia im się zarówno w przepisach prawnych, jak i w praktyce. Są to także jedne z tych praw człowieka, które najtrudniej monitorować. Czy firmy podejmują odpowiednie kroki, by rozwiązać te problemy?**

### A. Przyjęcie pozytywnego podejścia wobec wolności zrzeszania się

Firmy powinny nie tylko uznać, że wszyscy pracownicy mają prawo do utworzenia lub wstąpienia do związku zawodowego i negocjowania układów zbiorowych, ale także powinny przyjąć pozytywne podejście wobec działań związków zawodowych oraz otwartą postawę wobec organizacyjnych działań pracowników. Oznacza to m. in. preferencyjne traktowanie w praktykach zakupowych fabryk, w których działają związki. Obejmuje to podejmowanie kroków w celu zapewnienia, że nie stosuje się wobec pracowników zwolnień, dyskryminacji, znęcania się, zastraszania ani odwetu za wstąpienie do związku zawodowego lub uczestniczenie w jego działaniach. Ponadto korporacje powinny także dopilnować, by przedstawiciele pracowników mieli dostęp do miejsca pracy i wszystkich osób, które reprezentują, aby mogli pełnić swoje funkcje przedstawicielskie. Firmy nie powinny także utrudniać organizatorom związków dostępu do pracowników bez uzasadniania. Należy również zapewnić organizato-



rom związku zawodowego dostęp do odpowiedniej infrastruktury i pomieszczeń, aby umożliwić powstanie struktury.

## **B. Dopilnowanie, by negocjowanie układów zbiorowych odbywało się w dobrej wierze**

Firmy powinny zapewnić, by ich dostawcy przystępowali do negocjacji ze związkami zawodowymi w sprawie układów zbiorowych w dobrej wierze. Praktyki zakupowe i cenowe firm powinny stanowić wsparcie dla warunków tych układów. Firmy powinny utrzymać produkcję w fabrykach, w których działają związki zawodowe, jak również przy rozszerzaniu produkcji powinny dawać pierwszeństwo tym zakładom, w których respektowane są prawa związkowe zarówno de iure, jak i de facto.

## **C. Podejmowanie konkretnych działań na rzecz godnych warunków pracy w przypadku zaopatrywania się przez firmę w krajach, w których wolność zrzeszania się i negocjowanie układów zbiorowych są ograniczone przez prawo**

Kiedy korporacje decydują się zaopatrywać w krajach, w których związki zawodowe są zakazane lub państwo dało monopolistyczne uprawnienia organizacjom pracowniczym kontrolowanym przez rząd (np. Chiny lub Wietnam), istnieje jeszcze większe prawdopodobieństwo wykluczenia pracowników z mechanizmów ustanowionych w celu wdrażania, monitorowania i weryfikacji przestrzegania praw pracowniczych. W takich przypadkach korporacje powinny podjąć konkretne kroki w celu promowania wolności zrzeszania się w danym kraju. Powinno to obejmować także otwartą komunikację w tej sprawie z danym rządem. Należy także podnosić zaangażowanie pracowników i ich zdolności do samoorganizacji w sposób zgodny z zasadami wolności zrzeszania się i z poszanowaniem praw człowieka. Ponadto pracownikom należy zapewnić niezależne programy edukacyjne i szkoleniowe dotyczące ich praw w pracy oraz podjąć konkretne kroki, aby zwiększyć udział pracowników we wszystkich działaniach związanych z wdrażaniem kodeksu postępowania, np. poprzez zakładanie komitetów pracowniczych, a także konsultacje i współpracę z lokalnymi związkami zawodowymi i organizacjami pozarządowymi w kwestiach związanych z prawami pracowników.

# 15 Teksty i materiały

**Wiele materiałów i tekstów na temat kodeksów postępowania, monitorowania i weryfikacji, opracowanych m.in. przez CCC, można znaleźć na stronie [www.cleanclothes.org/codes/monitoring](http://www.cleanclothes.org/codes/monitoring)**

Dokumenty dotyczące:

- **mechanizmów składania i rozpatrywania skarg:** <http://www.cleanclothes.org/codes/monitoring/reports/03-12-complaints-mechanisms.htm>
- **definicji różnych terminów związanych z monitoringiem, wdrażaniem i weryfikacją:** [http://www.cleanclothes.org/codes/docs/Monitoring\\_Verification\\_Term\\_guide.pdf](http://www.cleanclothes.org/codes/docs/Monitoring_Verification_Term_guide.pdf)
- **wolności zrzeszania się:** Clean Clothes Campaign (2005) A Clean Clothes Campaign Primer Focusing on the Global Apparel Industry, dokument dostępny na stronie: [http://www.cleanclothes.org/codes/docs/CCC\\_FoA\\_Primer.pdf](http://www.cleanclothes.org/codes/docs/CCC_FoA_Primer.pdf)
- **kwestii genderowych:** Clean Clothes Campaign (2005) Made by Women, dokument dostępny na stronie: <http://www.cleanclothes.org/resources/1304-made-by-women>
- **audytów społecznych:** Clean Clothes Campaign (2005) Looking for a quick fix: How weak social auditing is keeping workers in sweatshops, dokument dostępny na stronie: [http://www.cleanclothes.org/documents/05-quick\\_fix.pdf](http://www.cleanclothes.org/documents/05-quick_fix.pdf)

**Autor:** Jeroen Merk

**Projekt graficzny:** Annelies Vlasblom, Amsterdam

Polska wersja publikacji opracowana została przez:



Koalicję KARAT

Rakowiecka 39a/14

02-521 Warszawa

[www.karat.org](http://www.karat.org)

[secretariat@karat.org.pl](mailto:secretariat@karat.org.pl)



Publikacja i jej polska wersja są współfinansowane przez Komisję Europejską. Treść publikacji odzwierciedla jedynie poglądy autorów. Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za zastosowanie zawartych w niej informacji.





Clean Clothes Campaign (CCC) to międzynarodowa kampania koncentrująca się na poprawie warunków pracy oraz wzmocnieniu pozycji pracowników w globalnym przemyśle odzieżowym i obuwiu sportowego. CCC działa w 12 krajach europejskich i składa się z koalicji organizacji konsumenckich, związków zawodowych, badaczy, grup solidarnościowych i sklepów świata (sklepów sprawiedliwego handlu) oraz innych organizacji. CCC informuje konsumentów o warunkach, w jakich produkowane są ich ubrania i buty sportowe, wywiera presję na markowe firmy i detalistów, aby wzięli na siebie odpowiedzialność za te warunki, a także domaga się od firm przyjęcia i wdrożenia dobrego kodeksu standardów pracowniczych, obejmującego monitorowanie i niezależną weryfikację jego przestrzegania. CCC współpracuje z organizacjami na całym świecie, szczególnie z samorządowymi organizacjami pracowników przemysłu odzieżowego.