



# PROSAZOVÁNÍ NÁLEŽITÉ PÉČE V OBLASTI LIDSKÝCH PRÁV

## ÚVODNÍ PŘÍRUČKA

SÉVERINE PICARD • PROGRESSIVE POLICIES



Spolufinancováno  
Evropské unií

# ÚVOD

Na národní i evropské úrovni se stále častěji objevují závazné právní předpisy týkající se náležitě péče v oblasti lidských práv. V reakci na to řada nadnárodních podniků zavádí nebo se připravuje na plnění povinností v oblasti náležitě péče v oblasti lidských práv. Přestože tyto pokyny vychází z regulatorního a politického vývoje, který se odehrává především v Evropě, jeho hlavním cílem je posílit moc a akceschopnost odborů v globálních dodavatelských řetězcích. To je obzvláště relevantní v zemích výroby – často mimo EU – kde jsou pracovníci právě těmi prvními, kdo nesou důsledky rizik v oblasti lidských práv a životního prostředí a kde jejich zkušenosti, úsilí při organizování a boje tvoří základ jakéhokoli smysluplného přístupu k náležitě péči.

IndustriALL Global a industriAll Europe vyvinuly společný dvouletý projekt, jehož cílem je posílit jejich členské organizace tak, aby se aktivně zapojovaly do procesů náležitě péče v oblasti lidských práv a formovaly je jako strategické nástroje na ochranu práv pracovníků. Projekt vychází z rizikově orientovaného přístupu k náležitě péči v oblasti lidských práv a zaměřuje se na tvorbu praktických pokynů k posílení kapacit odborů při identifikaci, posuzování a řešení rizik v oblasti lidských práv v nadnárodních podnicích a v globálních dodavatelských řetězcích. Podporuje zástupce odborů při přijímání opatření v různých fázích cyklu náležitě péče v oblasti lidských práv – od identifikace a určování priorit rizik až po prevenci, zmírňování a v případě potřeby přístup k nápravě – a zároveň reaguje na specifické rizikové profily a asymetrie moci v jednotlivých odvětvích.

Tyto pokyny by měly být čteny a používány jako nástroj na podporu silnější koordinace mezi odbory v zemích, kde se nachází sídlo společnosti, a odbory v zemích, kde se nachází výroba, a měly by pomáhat proměnit regulatorní páky na konkrétní zlepšení v praxi. Nepředpokládají jednotnou úroveň informovanosti či kapacit v otázkách náležitě péče v oblasti lidských práv napříč regiony, ale spíše si kladou za cíl sloužit jako vstupní bod, který lze přizpůsobovat, rozšiřovat a doplňovat o zkušenosti z jednotlivých odvětví a specifika jednotlivých zemí. Tato doporučení je třeba vnímat jako výchozí bod pro širší, dlouhodobé úsilí o budování odborových kapacit, solidarity a vlivu v globálních dodavatelských řetězcích.

Tato úvodní příručka je strukturována následovně:

- 1. Přehled náležitě péče v oblasti lidských práv**
- 2. Strategické důvody pro začlenění náležitě péče v oblasti lidských práv do odborových strategií**
- 3. Popis krok za krokem toho, co by měly odbory v plánu náležitě péče v oblasti lidských práv hledat**
- 4. Navrhované základní pilíře pro koordinaci zásahů odborů v rámci globálního hodnotového řetězce**

*„Aby podnikatelské subjekty mohly identifikovat, předcházet, zmírňovat a zodpovídat za to, jak řeší své nepříznivé dopady na lidská práva, měly by provádět náležitou péči v oblasti lidských práv. Tento proces by měl zahrnovat posuzování skutečných a potenciálních dopadů na lidská práva, integraci a přijetí opatření na základě zjištění, sledování reakcí a informování o tom, jak jsou dopady řešeny.“*

Zdroj: Obecné zásady OSN pro podnikání a lidská práva, zásada 17

# 1.

## KONCEPT NÁLEŽITÉ PÉČE V OBLASTI LIDSKÝCH PRÁV VE ZKRATC

### CO JE NÁLEŽITÁ PÉČE V OBLASTI LIDSKÝCH PRÁV?

Ve finanční terminologii označuje náležitá péče (due diligence) standard péče zaměřený na analýzu a zmírňování rizik před přijetím obchodního nebo investičního rozhodnutí. S vydáním Obecných zásad OSN pro podnikání a lidská práva v roce 2011 se objevila náležitá péče v oblasti lidských práv, která vyžaduje, aby podniky nejen posuzovaly ekonomická rizika, ale také vyšetřovaly a řešily potenciální porušování lidských práv související s jejich činností, dodavatelskými řetězci a obchodními vztahy. Cílem je předcházet a zmírňovat negativní dopady na zainteresované strany, jako jsou pracovníci, dodavatelé a místní komunity. Tento proces zahrnuje několik kroků – od formálního začlenění odpovědného obchodního chování do systémů řízení podnikových rizik až po podávání zpráv o tom, jak byla rizika řešena.

V rámci rámců náležitě péče v oblasti lidských práv mají mechanismy pro podávání stížností poskytovat přístup k nápravě v případě nepříznivých dopadů. Z pohledu odborů by však měly být mechanismy pro podávání stížností chápány jako poslední linie obrany v rámci cyklu náležitě péče v oblasti lidských práv. Účinná náležitá péče v oblasti lidských práv by měla upřednostňovat včasnou identifikaci rizik, prevenci a smysluplné zapojení odborů s cílem předvídat a řešit rizika již v raných fázích, a tím snižovat potřebu stížnostních řízení namísto přesouvání odpovědnosti na procesy založené na podávání stížností.

### PROČ TO BYLO ZAVEDENO?

Náležitá péče v oblasti lidských práv si klade za cíl obnovit odpovědné obchodní chování na globálních trzích. Ačkoli se mnoho zemí zavázalo dodržovat mezinárodní standardy v oblasti lidských práv, jejich uplatňování je podkopáváno slabým vymáháním, autoritářskými režimy, nedostatečnými kapacitně a personálně zajištěnými inspekčními orgány a absencí robustních mechanismů dohledu, zejména v regionech, kde jsou nejvíce zapotřebí. Rostoucí složitost a konsolidace globálních hodnotových řetězců tyto slabiny ještě více odhalily. Globální ekonomice dominují velké podniky, které nakupují zboží a služby v různých jurisdikcích. Zatímco každá dceřiná společnost je vázána právními předpisy země, ve které působí, mateřská společnost uplatňuje globální strategii, kterou samotné vnitrostátní předpisy nedokážou pokrýt. Kvůli složitým skupinovým strukturám a dodavatelským vztahům tak mnoho nadnárodních podniků staví jednotlivé jurisdikce proti sobě a využívá jejich rozdílů, čímž minimalizuje tak daňová zatížení i právní odpovědnost, a to i ve vztahu ke svým dceřiným společnostem.

Tyto skutečnosti posílily obavy, že velké korporace mohou porušovat mezinárodní standardy lidských práv, aniž by za to nesly důsledky. V této souvislosti koncept odpovědného obchodního chování uznává, že nadnárodní podniky mají také jasnou odpovědnost za dodržování lidských práv, zatímco vnitrostátní vlády zůstávají primárními nositeli povinností podle lidskoprávního práva.

*Odpovědné obchodní chování je chápáno jako očekávání, že podniky mohou sehrát významnou roli v přispívání k hospodářskému, environmentálnímu a sociálnímu pokroku, zejména pokud minimalizují nepříznivé dopady svých činností, dodavatelských řetězců a dalších obchodních vztahů.*

Zdroj: OECD (2018), Pokyny OECD pro náležitou péči na podporu odpovědného obchodního chování

## KDE HLEDAT ZPRÁVY O NÁLEŽITÉ PÉČI V OBLASTI LIDSKÝCH PRÁV?

Zprávy o náležitě péči v oblasti lidských práv mohou být rozsáhlé a vedení společností je často považuje za důvěrné. V mnoha případech není celý proces náležitě péče zveřejňován nebo je odborům zpřístupněn pouze částečně. V důsledku toho bývá často prvním zdrojem informací o postupech společnosti v oblasti náležitě péče v oblasti lidských práv její výroční nefinanční zpráva. **Ta je obvykle zveřejňována na webových stránkách společnosti v sekci pro investory nebo udržitelnost, ve zprávě o udržitelnosti nebo v rámci zprávy o správě a řízení společnosti.**

Nefinanční informace se týkají sociálních, environmentálních a lidskoprávních otázek. V Evropě jsou společnosti, na které se vztahuje směrnice o podávání zpráv podniků o udržitelnosti (CSRD)<sup>1</sup>, povinny zveřejňovat informace, které odrážejí jednotlivé kroky náležitě péče v oblasti lidských práv.

**Ačkoli jsou tyto zprávy cenným výchozím bodem, je třeba je číst kriticky.** Další zdroje – jako jsou přímé dotazy na vedení společnosti a nezávislá hodnocení vedená pracovníky – jsou nezbytné k získání úplného obrazu o postupech společnosti v oblasti náležitě péče. Orientační seznam otázek, které lze klást vrcholovému vedení, naleznete v rámečku 1.

<sup>1</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2464 ze dne 14. prosince 2022, kterou se mění nařízení (EU) č. 537/2014, směrnice 2004/109/ES, směrnice 2006/43/ES a směrnice 2013/34/EU, pokud jde o podávání zpráv podniků o udržitelnosti

# 2.

## CO MŮŽE NÁLEŽITÁ PÉČE V OBLASTI LIDSKÝCH PRÁV PŘINĚST STRATEGIÍM ODBORŮ

Obrázek 1: SWOT analýza pracovněprávních aspektů náležitě péče v oblasti lidských práv



**Náležitá péče v oblasti lidských práv je krokem k zastavení závodů ke dnu<sup>2</sup> a k prosazování důstojné práce.** Za účasti odborových svazů může náležitá péče v oblasti lidských práv zvyšovat pracovní standardy v globálních hodnotových řetězcích tam, kde je ochrana pracovníků nedostatečná. V roce 2025 Mezinárodní konfederace odborových svazů (ITUC) informovala o zhoršující se situaci pracovníků a odborů ve třech z pěti globálních regionů, přičemž Evropa a Amerika zaznamenaly nejhorší výsledky od zavedení indexu v roce 2014<sup>3</sup>.

Náležitá péče v oblasti lidských práv je operační rámec, který umožňuje na úrovni společnosti vyjednávat opatření přizpůsobená konkrétním podmínkám. Odbory v zemích s vysokými pracovními standardy mohou tlačit na zlepšení práv jinde, zejména proto, že mnoho nadnárodních podniků má sídlo v Evropě.

**Náležitá péče v oblasti lidských práv může také posílit strategie odborových svazů.** Mnozí zástupci pracovníků, například členové evropských rad zaměstnanců (ERZ), se ve své každodenní praxi potýká s obtížemi při získávání včasných a užitečných informací. Povinnosti v oblasti náležitě péče v oblasti lidských práv mohou tato práva posílit. Zejména mapování rizik, které je klíčovou součástí náležitě péče v oblasti lidských práv, může zpřístupnit více údajů o podnikových činnostech, partnerech a pracovní síle.

**Náležitá péče v oblasti lidských práv však není všelékem.** Výsledky nejsou vždy dostatečně silné, aby zastavily porušování práv tam, kde je nejdůležitější. Bez silného zapojení odborů mohou zákony selhat a sociální dialog se může oslabit, pokud společnosti nahradí skutečné konzultace jednoduchými průzkumy nebo audity. Aby se tomu zabránilo, měly by odbory a zástupci pracovníků posílit své porozumění náležitě péči v oblasti lidských práv a aktivně se podílet na utváření těchto procesů.

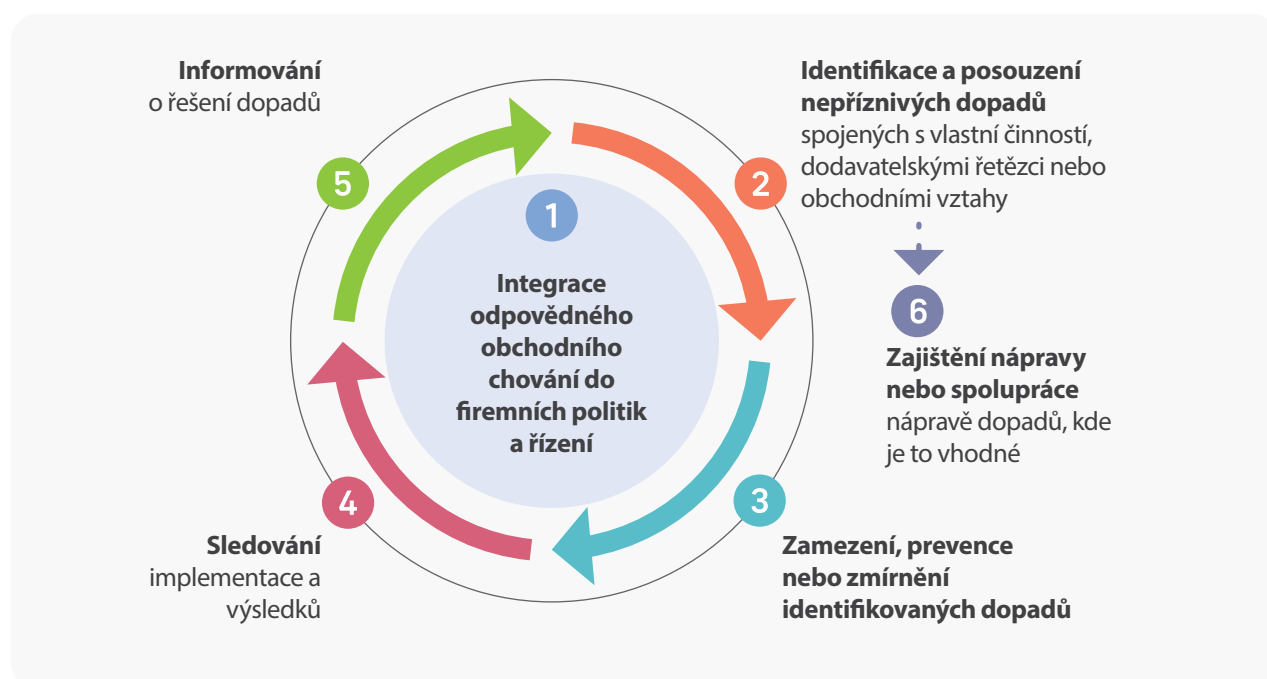
2 Pozn. překladatele: původní anglický výraz „race to the bottom“, tedy doslova závod ke dnu, se v tomto kontextu vztahuje k tlaku na snižování pracovních standardů

3 [Globální index práv – Mezinárodní konfederace odborových svazů](#) (odkaz v angličtině)

# 3. NA CO SE ZAMĚŘIT V PROCESECH NÁLEŽITÉ PÉČE V OBLASTI LIDSKÝCH PRÁV

Tato část poskytuje odborům podrobný postup, jak se mohou účinně zapojit do podnikových procesů náležitě péče v oblasti lidských práv. Hlavním cílem je vyjednání robustní ochrany v celém hodnotovém řetězci. Tyto pokyny vychází ze šesti kroků doporučení OECD, které jsou všeobecně uznávány jako hlavní kroky úplného procesu náležitě péče v oblasti lidských práv.

Obrázek 2: Proces náležitě péče a podpůrná opatření



## 1. ZAČLENĚNÍ ODPOVĚDNÉHO OBCHODNÍHO CHOVÁNÍ DO POLITIK A SYSTÉMŮ ŘÍZENÍ PODNIKŮ

Tento krok vyžaduje, aby nadnárodní podniky přijaly politiky a procesy, které vyjadřují jejich závazek k odpovědnému obchodnímu chování a stanovují plány pro zavádění náležitě péče v oblasti lidských práv.

### Na co by se měly odbory zaměřit:

- ✓ Trvalé zapojení zástupců pracovníků do procesů náležitě péče v oblasti lidských práv
- ✓ Zapojení vrcholového vedení s rozhodovací pravomocí

### Varovné signály:

- ▶ Fóra vybraná vedením jako náhrada za konzultace s odbory (např. průzkumy mezi zaměstnanci, „chaty“ s generálním ředitelem)

Obrázek 3: Metoda konzultací – příklad špatné praxe

**Specific assessment procedures with regard to human rights and fundamental freedoms:**

- **“Chats with CEO” and focus groups** are organized and conducted at each site by local management (i.e. in the Philippines, Colombia, etc.);
- **Employee Satisfaction Survey**
- **HR Assessments:** when the Group identifies a decrease in employee satisfaction or in overall performance;
- **Security & Compliance Audits:** the Group has established an internal compliance audit function.

## 2. IDENTIFIKACE A POSUZOVÁNÍ NEPŘÍZNIVÝCH DOPADŮ

Tento krok vyžaduje, aby společnost zmapovala své podnikové činnosti, stejně jako činnosti svých hlavních dodavatelů, aby mohla posoudit povahu a rozsah rizik pro lidská práva a práva pracovníků.

**Na co by se měly odbory zaměřit:**

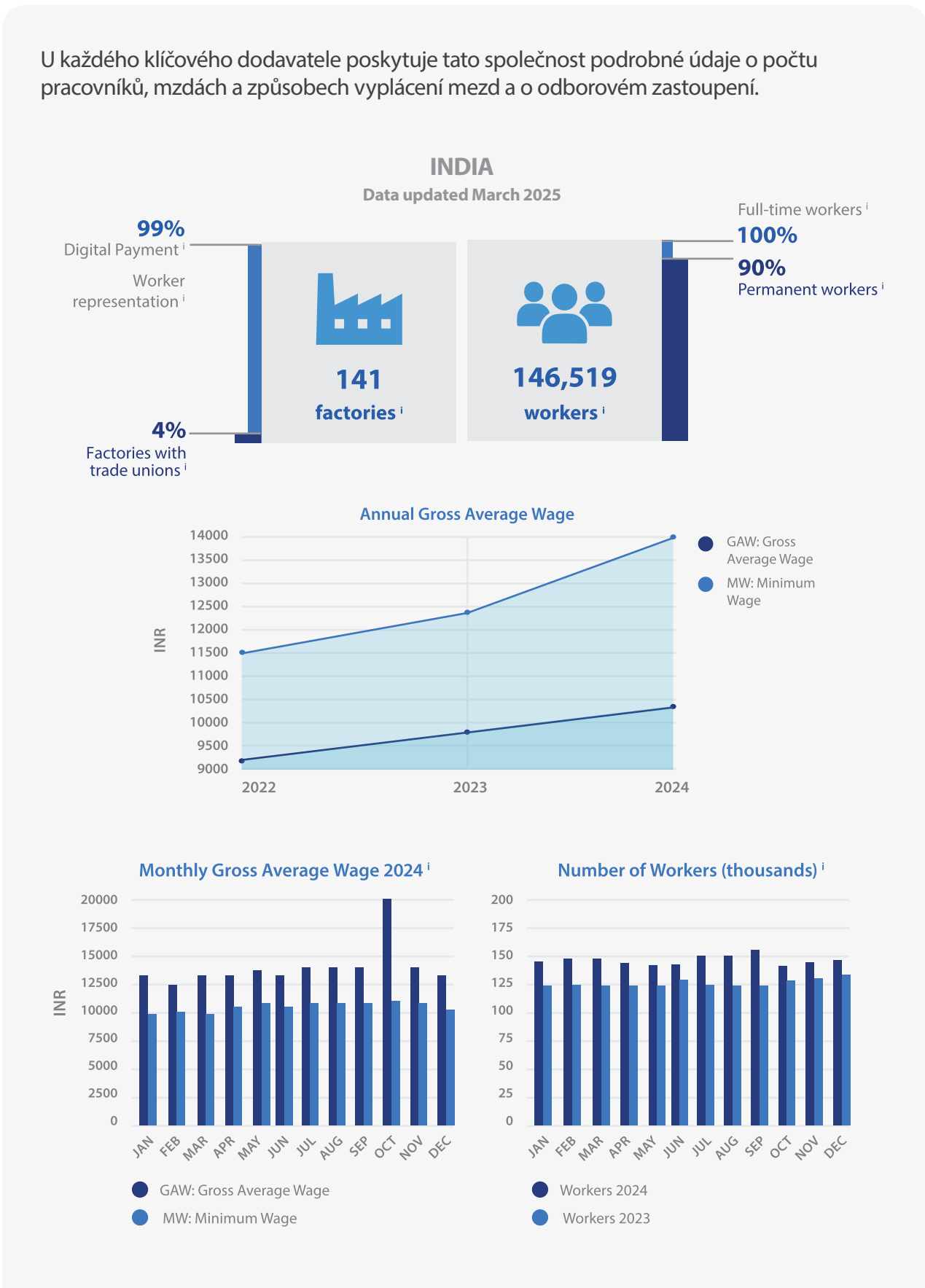
- ✓ Transparentnost celého globálního hodnotového řetězce  
*To zahrnuje rozdělení zaměstnanosti podle jednotlivých zemí (v EU i mimo ni). Mapování by mělo zahrnovat vlastní činnosti, dodavatele i obchodní partnery.*
- ✓ Posuzování rizik pro práva odborů
- ✓ Identifikace vysoce rizikových situací pro pracovníky  
*Odbory musí z poskytnutých informací vyvodit rizika identifikovaná společností a porovnat je s vlastními zkušenostmi. To může být složité, zejména pokud jsou informace rozsáhlé nebo je počet provozů vysoký. Naše odvětvové sady nástrojů nabízejí vodítka pro situace, které si zasluhují zvláštní pozornost.*

**Varovné signály:**

- ▶ Absence členění podle jednotlivých zemí nebo zaměstnanosti.
- ▶ Rizika pro práva pracovníků jsou bagatelizována nebo předčasně vyloučena
- ▶ Přílišná závislost na sociálních auditech bez zapojení odborů

Obrázek 4: Příklady mapování rizik

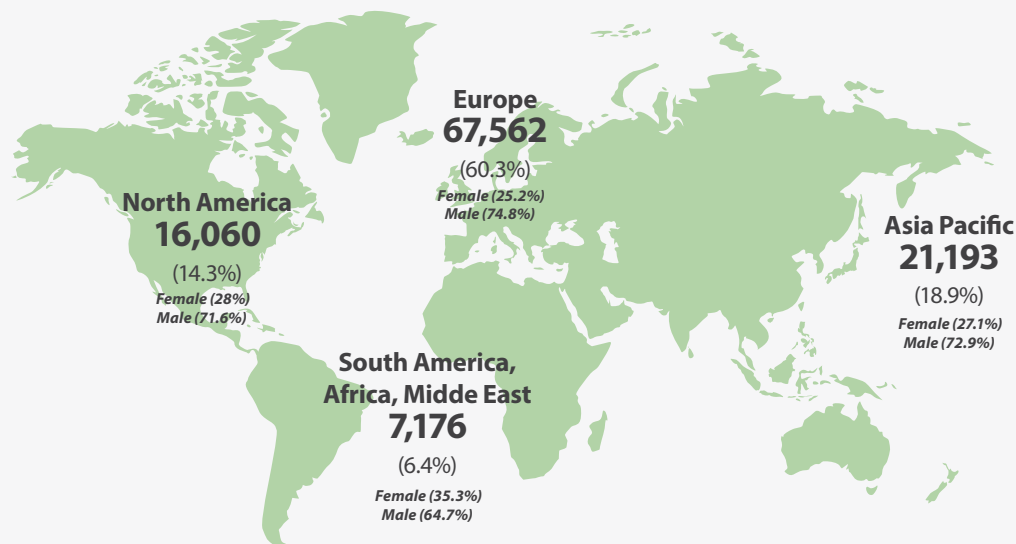
U každého klíčového dodavatele poskytuje tato společnost podrobné údaje o počtu pracovníků, mzdách a způsobech vyplácení mezd a o odborovém zastoupení.



Tato společnost uvádí celkový počet zaměstnanců ve vlastních provozech. Nejsou poskytovány žádné údaje o zaměstnanosti v dodavatelském řetězci. Odbory budou muset jako nezbytný první krok požadovat rozdělení zaměstnanosti, aby bylo možné posoudit rozsah a závažnost rizik pro práva pracovníků.

### Group employees by region

(Total: 111,991, of which 26.7% women, as of December 31, 2023)



## Stanovení priorit rizik – významnost vs. závažnost

Vzhledem k řadě rizik stanoví nadnárodní podnik určité priority. V tomto procesu je důležité, aby odbory zajistily, že základní práva pracovníků budou mít vysokou prioritu. Je třeba jasně rozlišovat mezi významností a závažností.

**Analýza významnosti** identifikuje témata, která jsou relevantní pro zainteresované strany společnosti. Společnost identifikuje interní a externí zainteresované strany (např. investory, akcionáře, pracovníky) a žádá je, aby témata seřadili podle vlastních priorit. Vedení může požádat ERZ, aby se podílely na posuzování významnosti, obvykle však spolu s dalšími zainteresovanými stranami. Podle právních předpisů EU je posuzování významnosti zákonnou povinností.

Nadnárodní podniky musí:

- Identifikovat a posoudit rizika, dopady a příležitosti v oblasti udržitelnosti
- Dokumentovat a zveřejňovat způsob posouzení významnosti, včetně metodik a zapojení zainteresovaných stran
- Podávat zprávy o všech významných tématech ve svých zprávách o udržitelnosti v souladu s Evropskými standardy pro podávání zpráv o udržitelnosti (ESRS)

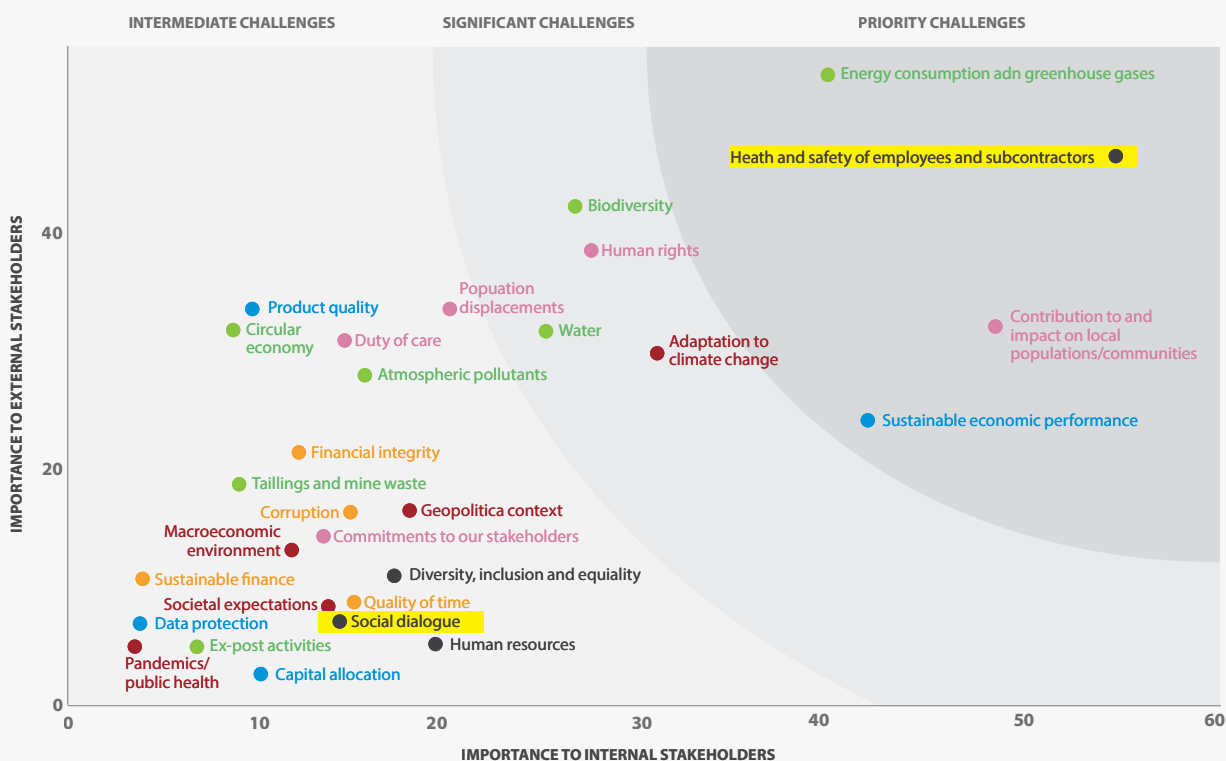
**Závažnost** se týká rizik, která jsou trvale důležitá. Závažná lidská práva jsou ta, která vynikají, neboť jsou v rámci činností společnosti vždy vystavena riziku nejzávažnějších negativních dopadů.

Obrázek 5: Příklady matice naléhavosti a závažnosti

Tato společnost se zavazuje vždy posuzovat rizika nucené práce, moderního otroctví, svobody sdružování a kolektivního vyjednávání v dodavatelském řetězci. Tato rizika však nejsou ve vlastních provozech považována za závažná. Naopak rizika diskriminace, obtěžování a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou posuzována v celém hodnotovém řetězci (včetně vlastních provozů).

SALIENT HUMAN RIGHTS RISK	EMPLOYEES	EMPLOYEES WORKING FOR OUR SUPPLIERS	PEOPLE IN OUR LOCAL COMMUNITIES
Forced labor, modern slavery and child labor abuse		●	
Discrimination and harassment	●	●	●
Freedom of association and collective bargaining		●	
Decent working conditions		●	
Health and safety	●	●	●
Access to information and participation in dialogue		●	●
Land rights and resettlement			●
Vulnerable individuals and groups	●	●	●

V tomto posouzení významnosti jsou rizika pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců považována za velmi důležitá jak interními, tak externími zainteresovanými stranami. Naproti tomu rizika související se sociálním dialogem jsou vnímána jako méně důležitá. V důsledku toho je pravděpodobné, že posuzování odborových práv nebude v procesu náležitě péče v oblasti lidských práv prioritou. Odbory by měly zajistit, aby v následujících iteracích byl sociální dialog situován co nejlíže pravému hornímu kvadrantu.



### 3. ZASTAVENÍ, PREVENCE NEBO ZMÍRŇOVÁNÍ NEPŘÍZNIVÝCH DOPADŮ

Na základě identifikovaných rizik je společnost povinna zastavit činnosti, které vedou k porušování lidských práv. Měla by rovněž vypracovat plán, jak předcházet budoucím potenciálním dopadům nebo je alespoň zmírňovat.

#### Na co by se měly odbory zaměřit:

- ✓ Závazek k dodržování odborových práv

*Podniková politika by měla uznávat a podporovat právo na kolektivní vyjednávání a svobodu sdružování. Tato politika by měla platit jak pro vlastní činnosti společnosti, tak pro globální hodnotový řetězec. Důležité je, aby se jednalo o samostatný závazek odkazující na mezinárodní standardy, nikoli o závazek podmíněný vnitrostátními právními předpisy země, ve které společnost působí.*

- ✓ Konkrétní opatření reagující na identifikovaná rizika

*Odbory nejlépe vědí, co je nezbytné k ochraně pracovníků, a měly by se snažit vyjednat s vedením některá z těchto opatření. Lze uvažovat o celé řadě opatření, od vyjednávání kodexů chování pro dodavatele až po přezkum outsourcingu tam, kde vytváří nevladatelná rizika, nebo o odprodej investic ve vysoce rizikových zemích, kde nelze rizika zmírnit.*

*Naše odvětvové sady nástrojů poskytují příklady jako zdroj inspirace.*

#### Varovné signály:

- ▶ Společnost se odvolává na místní právní předpisy jako na referenční rámec a jednoznačně se nezavazuje k dodržování základních úmluv MOP
- ▶ Akční plány spočívající pouze v certifikacích, označeních nebo průzkumech
- ▶ Závazky bez časového harmonogramu nebo měřitelných výsledků
- ▶ Akční plán, který nereaguje na rizika identifikovaná v rámci mapování

#### 4. SLEDOVÁNÍ ZAVÁDĚNÍ A VÝSLEDKŮ

Monitorování náležitě péče v oblasti lidských práv je důležité, aby bylo zajištěno, že budou závazky společnosti plněny a že se z případných nedostatků vyvodí poučení.

##### Na co by se měly odbory zaměřit:

- ✓ Trvalé monitorování

*Náležitá péče v oblasti lidských práv není jednorázová záležitost*

- ✓ Objektivní ukazatele

*V závislosti na rizicích mohou relevantní ukazatele zahrnovat například:*

- *Změny v činnostech ve vysoce rizikových zemích*
- *Míra pokrytí kolektivními smlouvami (na globální i národní úrovni)*
- *Četnost zasedání výborů pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci*
- *Fluktuaci zaměstnanců a míru pracovních úrazů*

##### Varovné signály:

- ▶ Spoléhání se na sebehodnocení bez nezávislého ověření a objektivních ukazatelů
- ▶ Nezapojení odborů do posuzování stavu práv pracovníků

Obrázek 6: Příklad ukazatelů udržitelnosti

Ačkoli tato společnost vykazuje za poslední tři roky pokles počtu zaměstnanců, počet smrtelných úrazů se více než zdvojnásobil. Ve srovnání s vlastními provozy se počet smrtelných úrazů v dodavatelském řetězci jeví překvapivě nižší, vzhledem k počtu zapojených dodavatelů. V důsledku toho by mohly odbory při svém zapojení upřednostnit rizika v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví. Zároveň by měly od vedení požadovat další informace o metodice používané k měření smrtelných úrazů v dodavatelském řetězci.

METRIC	UNIT	2021	2022	2023
<b>1. Safe, healthy, quality working lives for our people</b>				
Number of employees (total)	number	157,909	154,352	126,756
Number of contractors (total)	number	36,454	33,227	25,867
Fatalities (total)*	number	29	22	61
Fatalities (steel)	number	16	13	6
Fatalities (mining)	number	13	9	55
Fatalities (own personnel)	number	21	14	56
Fatalities (contractors)	number	8	8	5
Fatality rate (steel)	per million hours worked	0.04	0.04	0.02
Fatality rate (mining)	per million hours worked	0.21	0.15	0.81

## 5. SDĚLOVÁNÍ INFORMACÍ O TOM, JAK JSOU DOPADY ŘEŠENY

Od společností se očekává, že budou informovat o tom, jak řeší rizika v oblasti lidských práv, často prostřednictvím veřejně dostupných prohlášení. Výroční zprávy proto mohou představovat výchozí bod pro posuzování náležité péče v oblasti lidských práv. Nenahrazují však cílené poskytování informací a konzultací s odbory. V ideálním případě by odbory měly obdržet plán náležité péče v oblasti lidských práv společnosti přímo.

## 6. NÁPRAVA

Pokud dojde k nepříznivému dopadu na lidská práva, měla by být zajištěna odpovídající náprava. Mechanismy pro podávání stížností jsou klíčovým prvkem náležité péče v oblasti lidských práv.

### Na co by se měly odbory zaměřit:

- ✓ Účinný přístup pracovníků k mechanismům pro podávání stížností

- ✓ Nezávislý a účinný postup

*Vyšetřování stížností musí být nezávislé na vedení a musí se ho účastnit odbory.*

- ✓ Doložení nápravných opatření

*Přestože je třeba respektovat anonymitu stížností, je důležité shromažďovat údaje, které budou použity v krocích 4 a 5 uvedených výše. Četnost stížností může skutečně představovat objektivní ukazatel pokroku, nebo naopak signalizovat narůstající zdroj obav.*

- ✓ Jasně stanovené eskalační postupy od místních mechanismů pro podávání stížností ke globálním kontrolním strukturám

### Varovné signály:

- ▶ Vyloučení odborového zastoupení z mechanismů pro podávání stížností
- ▶ Mechanismy, které nejsou nezávislé na vedení společnosti

# 4.

## KDO CO DĚLÁ? NEZBYTNÁ KOORDINACE ZÁSAHŮ ODBORŮ V RÁMCI GLOBÁLNÍCH HODNOTOVÝCH ŘETĚZCŮ

Hlavní výzva pro odbory spočívá v tom, jak zajistit účinnou koordinaci zásahů v celém globálním hodnotovém řetězci. Taková koordinace je nezbytná k tomu, aby bylo možné:

- ✓ Shromažďovat informace o stavu ochrany pracovníků ve všech částech rozšířeného hodnotového řetězce
- ✓ Uplatňovat nadnárodní solidaritu v praxi a umožnit eskalaci místních porušení na úroveň, kde mohou odbory uplatnit skutečný vliv
- ✓ Sledovat pokrok a v této souvislosti poskytovat objektivní ukazatele

Proto by měly být zavedeny procesy, které zohledňují blízkost problému a potenciální možnosti vlivu. To může mít zejména dvě podoby: rozvoj mechanismů pro účinné řešení stížností a posílení zapojení odborů do procesů náležitě péče v oblasti lidských práv na všech úrovních.

### 1. ÚČINNÉ MECHANISMY PRO PODÁVÁNÍ STÍŽNOSTÍ

Řešení stížností účinným způsobem, jak identifikovat a efektivně řešit rizika pro práva pracovníků. Za tímto účelem je vhodné, aby IndustriALL Global Union **vypracovala pokyny nebo vzor pro globální rámcové dohody či memoranda o porozumění, které institucionálně zakotví zapojení odborů do mechanismů pro podávání stížností a souvisejícího monitorování.**

Klíčové základní pilíře takového procesu lze shrnout následovně:



Globální rámcová dohoda společnosti TKE41 stanoví podrobný postup pro vyřizování stížností v rámci vlastních činností i dodavatelského řetězce. Představuje zajímavý příklad mechanismu pro podávání stížností, který zajišťuje systematické vyšetřování porušení klíčových zásad globální rámcové dohody – včetně dětské a nucené práce, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, odborových práv, diskriminace, pracovní doby a odměňování.

Dohoda stanoví eskalační postup: pokud nelze problém vyřešit na místní úrovni, je postoupen ústředí společnosti. Odbory jsou plně zapojeny v každé fázi – od místních zástupců až po mezinárodní výbor složený ze zástupců skupiny, evropských rad zaměstnanců, národních federací, IndustriALL Global Union a dalších relevantních účastníků.

## 2. ÚLOHA ZÁSTUPCŮ PRACOVNÍKŮ NA ÚROVNI SPRÁVNÍCH ORGÁNŮ

Zástupci pracovníků na úrovni správních orgánů mají přístup ke klíčovým informacím o strategickém směřování společnosti, včetně nakupování zboží a služeb. Zároveň zaujímají privilegované postavení, které jim umožňuje eskalovat pracovní otázky přímo k ředitelům a akcionářům společnosti. Jejich zapojení tak překlenuje propast mezi provozní realitou a dohledem nad společností, což z nich činí klíčové aktéry při prosazování odpovědnosti a ochraně práv pracovníků.

Zástupci pracovníků na úrovni správních orgánů by měli:

- **Zajišťovat pravidelný tok informací** směrem k ostatním orgánům zastupujícím pracovníky o strategiích dodavatelského řetězce, a tím pomáhat odborům zdokonalovat a posilovat jejich strategie náležitě péče v oblasti lidských práv
- **Zajišťovat včasné projednání a řešení konfliktů** vznesených prostřednictvím mechanismů pro podávání stížností

## 3. ÚLOHA ODBORŮ V SÍDLECH SPOLEČNOSTÍ

Náležitá péče v oblasti lidských práv by měla být začleněna do běžných pravomocí odborů zastupujících pracovníky v sídlech nadnárodních podniků. To je nezbytné pro omezení rizik „social washingu“ a k zajištění smysluplného dopadu. Zároveň to může významně posílit stávající pravomoci odborů, zejména pokud jde o přístup k informacím o podnikových činnostech.

Za tímto účelem mohou odbory využívat **evropské rady zaměstnanců a další orgány zastupující pracovníky jako nástroj k institucionálnímu zakotvení svého zapojení do procesů náležitě péče v oblasti lidských práv**. To může zahrnovat například zařazení náležitě péče v oblasti lidských práv jako stálého bodu jejich programu nebo zřízení stálého výboru odpovědného za náležitou péči v oblasti lidských práv. Tento výbor může zvážit zapojení odborových zástupců od hlavních dodavatelů.

Rovněž se doporučuje, aby odbory v sídlech společností jmenovaly jednoho nebo více specializovaných pracovníků odpovědných za náležitou péči v oblasti lidských práv.

---

4 Tuto dohodu lze najít v různých jazykových verzích na této stránce [industrialall-union.org](http://industrialall-union.org) (odkaz v angličtině).

Rámeček 1: Orientační seznam otázek určených pro vedení v sídle společnosti

- Rozčleněné informace o zaměstnanosti ve vlastních činnostech společnosti a v jejím globálním hodnotovém řetězci
- Seznam dodavatelů a klíčových obchodních partnerů, včetně údajů o zaměstnanosti podle zemí
- Mapování rizik, které zahrnuje:
  - Země, povolání a odhadovaný počet dotčených pracovníků
  - Povahu a četnost identifikovaných porušení
- Podrobnosti akčního plánu, včetně:
  - Přijatých nebo plánovaných opatření
  - Časových harmonogramů a přidělených odpovědností
  - Objektivních ukazatelů pro měření pokroku v čase
  - Souhrnných údajů o stížnostech a způsobu jejich řešení

#### 4. OHA ODBORŮ V NÁRODNÍCH PROVOZECH

V rámci národních činností nadnárodních podniků mají odbory dobré předpoklady pro spolupráci s odbory v sídlech společností, včetně evropských rad zaměstnanců, a ke sdílení informací o stavu práv pracovníků napříč činnostmi společnosti. Tato výměna pomáhá zajistit soudržnost mezi národní realitou a globálními závazky společnosti v oblasti lidských práv.

Zásadní je, aby odbory na národní úrovni rovněž přispívaly do podnikových mechanismů pro podávání stížností a pomáhaly identifikovat a řešit systémová rizika porušování práv pracovníků.

#### 5. ÚLOHA ODBORŮ ZASTUPJÍCÍCH PRACOVNÍKY V DODAVATELSKÉM ŘETĚZCI

Dobře fungující mechanismus pro podávání stížností začíná u odborů zastupujících pracovníky v celém dodavatelském řetězci a **poskytujícími komplexní informace o porušování práv pracovníků na příslušných pracovištích**. Pouze při zvýšení počtu stížností lze identifikovat systémové problémy a řešit je prostřednictvím odpovídající eskalace.

To vyžaduje, aby odbory v dodavatelském řetězci nejprve identifikovaly vhodný kanál mechanismu pro podávání stížností u hlavních zákaznických společností.

V případě potřeby mohou IndustriALL Global Union a industriAll Europe poskytnout nezbytné pokyny a podporu, aby odborům pomohly se v těchto procesech účinně orientovat. Další podrobnosti jsou uvedeny v pokynech pro jednotlivá odvětví.

