



OECD Kellő gondossági iránymutatás
a felelős ellátási láncokról a ruházati és
cipőipari ágazatban



OECD Kellő gondossági
iránymutatás a felelős ellátási láncról
a ruházati és cipőipari ágazatban

Jelen kiadvány az OECD főtitkárának felelőssége mellett került kiadásra. Az itt kifejtett vélemények és érvek nem feltétlenül tükrözik az OECD, annak tagországainak vagy az Európai Unió hivatalos álláspontját.

Jelen dokumentum és bármely abban tartalmazott térkép nem érinti semmilyen terület státuszát vagy bármilyen terület feletti joghatóságot, a nemzetközi határok meghatározását, valamint semmilyen terület, város vagy régió nevét.

Kérjük, erre a kiadványra a következő módon hivatkozzon:

OECD (2017), OECD Kellő gondossági iránymutatás a felelős ellátási láncról a ruházati és cipőipari ágazatban

Előszó

Az OECD Kellő gondossági iránymutatás a felelős ellátási láncról a ruházati és cipőipari ágazatban (a továbbiakban: „Iránymutatás”) célja, hogy segítséget nyújtson a vállalatok számára az OECD Multinacionális Vállalatokra Vonatkozó Irányelvekben szereplő, a ruházati és cipőipari ágazat felelősségteljes ellátási lánc tekintetében követendőkéllő gondossággal kapcsolatos ajánlások átültetésében annak érdekében, hogy a saját tevékenységük által az ellátási láncokban esetlegesen negatív hatásai elkerülhetők és kezelhetők legyenek. Célja, hogy támogassa az OECD Irányelveinek azon célkitűzéseit, amelyek biztosítják, hogy a ruházati és cipőipari ágazatban működő vállalatok működése összhangban legyen a kormányzati politikákkal, amelyek a vállalatok és a társadalom közötti kölcsönös bizalmi alap megerősítésére szolgálnak. A jelen Iránymutatás egyúttal támogatást fog nyújtani az üzleti vállalkozások emberi jogi felelősségére vonatkozó ENSZ vezérelvekben szereplő kellő gondossággal kapcsolatos ajánlások megvalósításában is. Az Iránymutatás összhangban van a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek (ILO) a munkahelyi alapvető elvekről és jogokról szóló nyilatkozatával, a vonatkozó ILO egyezményekkel és ajánlásokkal, valamint az ILO multinacionális vállalatokról és szociálpolitikáról szóló háromoldalú nyilatkozatával. A jelen Iránymutatás az egyes kockázati területekre vonatkozó kellő gondossággal kapcsolatos modulokkal együtt egy komplett csomagot kínál a vállalatok számára a ruházati és cipőipari iparág felelősségteljes működése és beszerzései érdekében.

A jelen Iránymutatás több érdekelt fél közreműködésével került kidolgozásra, az OECD tagországai és az OECD-n kívüli országok, az üzleti élet, a szakszervezetek és a civil társadalom képviselőinek mélyreható bevonásával, amit a Felelős Üzleti Magatartás Munkacsoport felügyelt. 2015 márciusában Németország elnöklésével felállítottak egy több érdekelt félből álló Tanácsadói Csoportot a jelen Iránymutatás kidolgozásának támogatására. A jelen Iránymutatást a Tanácsadói Csoport tagjai és más szakértők rendszeres hozzájárulásai segítették, ideértve a Ruházati és Cipőipari Ágazat Felelősségteljes Ellátási Lánca Tekintetében Követendő Kellő Gondosságról Szóló Kerekasztalt, amely 2015. október 1–2. napjain került megrendezésre, valamint a 2016. február–márciusban tartott nyilvános konzultációt. Ennek

eredményeként a jelen Iránymutatás gyakorlat-orientált kíván lenni, különös tekintettel az összetett kihívásokkal kapcsolatos konstruktív együttműködési megközelítésekre.

A jelen Útmutató a francia és az olasz Nemzeti Kapcsolattartó Pontoknak (NKP) az OECD Irányelvek textil- és ruházati ágazatban történő végrehajtásáról szóló részletes jelentéseire, valamint Belgium, Kanada, Dánia, az Európai Unió, Németország, Hollandia, Svédország, az Egyesült Királyság és az Egyesült Államok vezető kezdeményezéseire épül.

Célja, hogy választ adjon az NKP-k által 2013 és 2014 júniusában, a Rana Plaza tragikus összeomlását követően tett nyilatkozatokra. Az Iránymutatás kidolgozása egyben válasz a 2014. június 26-án elfogadott, a felelős üzleti magatartásról szóló miniszteri közleményre és a 2015. június 7–8-án, Schloss Elmau-ban elfogadott G7 vezetői nyilatkozatra is, amely üdvözölte a textil és ruházati iparágakra vonatkozó széleskörű, kellő gondossággal kapcsolatos előírások bevezetésére irányuló nemzetközi erőfeszítéseket.

A jelen Iránymutatást az OECD Felelős Üzleti Magatartás Munkacsoportja 2016. október 24-én, míg az OECD Beruházási Bizottsága 2017. január 14-én hagyta jóvá.

A Tanács 2017. május 17-én fogadta el az Iránymutatásról szóló OECD Ajánlást. Noha jogilag nem kötelező érvényű, az Ajánlás tükrözi az OECD tagországai és az OECD-n kívüli, OECD Multinacionális Vállalatokra Vonatkozó Irányelveihez Csatlakozó tagok közös álláspontját és politikai elkötelezettségét.

Az OECD egyedi útmutatást is kidolgozott annak érdekében, hogy más ágazatokban is segítse a vállalatokat a felelősségteljes ellátási láncok felépítésében, különös tekintettel a következőkre: konfliktusok sújtotta és magas kockázatú területekről származó ásványi anyagok; nyersanyag kitermelő ágazatok; mezőgazdaság; és pénzügyek.

Tartalomjegyzék

A Tanács Ajánlása a Ruházati és Lábbeli Ágazat Felelősségteljes Ellátási Lánca Tekintetében Követendő Átvilágítással Kapcsolatos Útmutatót Illetően	9
Az Útmutatóban használt kifejezések	13
Az Útmutató áttekintése	17
Előzmények	17
A jelen Útmutató célja	17
Célközönség	17
A jelen Útmutató alapja	19
Jogi megfelelés	19
Előnyök	20
Az Útmutató felépítése	21
Bevezetés az OECD Irányelvei alapján tanúsított átvilágításhoz, valamint a átvilágítás megvalósításának kulcsfogalmai	23
Az OECD Irányelvei szerinti átvilágítás	25
Az érdekelt felek érdemi bevonása	27
Együttműködés a átvilágításban	28
Nemekkel kapcsolatos megfontolások az átvilágítás alkalmazása során	32

I. Fejezet

Az Átvilágítással Kapcsolatos Alapvető Útmutató a Ruházati és Lábbeli Ágazat Számára

1. A felelős üzleti magatartás beágyazása a vállalati politikába és az irányítási rendszerekbe	37
2. A tényleges és potenciális károk azonosítása a vállalat saját tevékenységeiben és ellátási láncában	46
3. A kár megszüntetése, megelőzése vagy enyhítése a vállalat saját tevékenységeiben és ellátási láncában	68
4. Nyomon követés	83
5. Kommunikáció	89
6. Segítség, illetve együttműködés a kármentesítésben, ahol az szükséges	93

II. Fejezet

Az ágazati kockázatok moduljai

1. Modul Gyermekmunka	105
2. Modul Szexuális zaklatás, szexuális és nemi alapú erőszak (SGBV) a munkahelyen	116
3. Modul Kényszermunka	126
4. Modul Munkaidő	134
5. Modul Munkahelyi egészség és biztonság	138
6. Modul Szakszervezetek és kollektív tárgyalások	146
7. Modul Bérek	152
Bevezetés a környezetvédelmi modulokba	159
8. Modul Veszélyes vegyi anyagok	161
9. Modul Víz	166
10. Modul Üvegházhatású gázok kibocsátása	171
11. Modul Vesztegetés és korrupció	176
12. Modul Otthonról dolgozók felelős beszerzése	184

Táblázatok

1. Az átvilágítás elvégzéséhez összegyűjtendő és tárolandó adatok	45
2. A ruházati és lábbeli ágazat szektorális kockázatai	48
3. Az átvilágítás jellegét és mértékét befolyásoló tényezők	52
4. Az átvilágítás jellegét és mértékét befolyásoló tényezők a beszállítói értékelésekkel kapcsolatban	63
5. Az átvilágítás jellegét és mértékét befolyásoló tényezők a működési környezet megértésével kapcsolatban	65
6. A kárhoz való hozzáállás és a megfelelő fellépés	66
7. Az átvilágítás jellegét és mértékét befolyásoló tényezők a vállalkozás ellátási láncában keletkező kár megelőzésével és enyhítésével kapcsolatban	81
8. Az operatív szintű panaszkezelési mechanizmusok alapvető kritériumai, valamint például szolgáló elemei	96
9. A gyermekmunka kockázati tényezői a ruházati és lábbeli ágazatban	106
10. Szexuális zaklatás, szexuális és nemi alapú erőszak	118
11. A kényszermunka kockázati tényezői a ruházati és lábbeli ágazatban	127

12. A szakszervezetellenes politikák és gyakorlatok bemutatása.....	149
13. Példa-intézkedések az üvegházhatást okozó gázok kibocsátásának csökkentésére és a fejlesztések figyelemmel kísérésére a termék életciklusának különböző szakaszaiban.....	173
14. A külső integritás kockázati tényezői	178
15. A vállalat belső integritásának kockázati tényezői	179

Háttérmagyarázatok

1. Versenyjog és felelős üzleti magatartás	31
2. Alvállalkozási politikák és egyéb átvilágítási folyamatok	39
3. A káreseményi kockázatok felmérésének és kezelésének mechanizmusai 2. szint felett (például nyersanyagok)	60
4. A káreseményhez való hozzájárulás megelőzése felelősségteljes beszerzési gyakorlatok révén	73
5. Ellenőrzési intézkedések bevezetése közvetett beszerzések esetén	76
6. Az átvilágítás jellege a befolyás fényében	82
7. Az állam szerepe a hatékony jóvátételhez való hozzáférés biztosításában	94
8. A korai figyelmeztető rendszerek és a jóvátételt lehetővé tevő folyamatok megkülönböztetése	99
9. A több érdekelt felet bevonó panaszkezelési mechanizmusok megszervezése ..	100
10. Diszkrimináció és nemi alapú diszkrimináció	123
11. Azon tényezők, amelyek a túlzott mértékű munkaidő alapjául szolgálnak a gyártás során	135
12. Ajánlások kis- és középvállalkozások számára (kkv-k)	144
13. Protokoll megállapodások	150
14. A magasabb kockázatú országok azonosítása	157
15. Az emberi jogok és a munkavállalókkal szembeni visszaélések megelőzésének és enyhítésének keretrendszere az otthonról dolgozók bevonása során.....	184

Az OECD multinacionális vállalatok számára készült irányelveiről

Az OECD multinacionális vállalatok számára készült irányelvei (OECD-irányelvek) az 1976. évi Nemzetközi beruházásokról és multinacionális vállalkozásokról szóló OECD nyilatkozat és határozatok (a továbbiakban: „A Nyilatkozat”) négy részének egyikét képezik. A Nyilatkozatban a Csatlakozók azt javasolják, hogy a multinacionális vállalatok (MV) tartsák tiszteletben az OECD Iránymutatásaiban megfogalmazott elveket és szabványokat, amelyek célja a nyílt és átlátható nemzetközi befektetési környezet biztosítása, valamint a multinacionális vállalatok pozitív hozzájárulásának ösztönzése a gazdasági, környezeti és társadalmi haladáshoz. Jelenleg 46 Csatlakozója van a Nyilatkozatnak: 35 OECD ország és 11 OECD-n kívüli ország. Az OECD Irányelveit többször is felülvizsgálták, utoljára 2011-ben. Ezek a kormányok által támogatott legátfogóbb ajánlások a felelős vállalati magatartással kapcsolatban (FVM). Ezek az FVM kilenc fő területére terjednek ki: az információk nyilvánosságra hozatala, az emberi jogok, a foglalkoztatás és az ágazati kapcsolatok, a környezetvédelem, a megvesztegetés és a korrupció elleni küzdelem, a fogyasztói érdekek, a tudomány és a technológia, a piaci verseny és az adózás. Az OECD Irányelvekben foglalt ajánlásokat a kormányok a saját területükön vagy onnan működő multinacionális vállalatoknak intézik.

Az OECD Multinacionális Vállalatokra Vonatkozó Irányelveivel kapcsolatos Tanácsi Határozat értelmében a Csatlakozóknak létre kell hozniuk egy Nemzeti Kapcsolattartó Pontot (NKP), hogy az OECD Irányelvek hatékonyságát fokozzák promóciós tevékenységek vállalása, az érdeklődések kezelése és az olyan kérdések megoldása révén, melyek az Irányelvek konkrét esetekben történő megvalósításával kapcsolatban merülnek fel. Az OECD Irányelvek az

*A Tanács Ajánlása a Ruházati és Lábbeli Ágazat
Felelősségteljes Ellátási Lánca Tekintetében
Követendő Átvilágítással Kapcsolatos Útmutatót
Illetően*

2017. május 17.

A TANÁCS,

TEKINTETTEL a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet létrehozásáról szóló, 1960. december 14. napján aláírt Egyezmény 5 b) pontjára;

TEKINTETTEL a Nemzetközi Beruházásokról és Multinacionális Vállalkozásokról szóló Nyilatkozatra [C(76)99/FINAL], az OECD Multinacionális Vállalatokra Vonatkozó Irányelveivel kapcsolatos Tanácsi Határozatra [C(2000)96/FINAL, amelyet a C/MIN(2011)11/FINAL módosított] (a továbbiakban: „Az Irányelvekről szóló Határozat”), a Külföldi Tisztviselők Megvesztegetése Elleni Egyezményre, a Tanács Ajánlására az útmutatás a konfliktusok által érintett és nagy kockázatot jelentő térségekből származó ásványok felelősségteljes ellátási lánc tekintetében követendő átvilágítás tekintetében [C/MIN(2011)12/FINAL, amelyet a C(2012)93 módosított], a Tanács Ajánlására a Beruházások Politikai Kereteivel kapcsolatban [C(2015)56/REV1], a Tanács Ajánlására az OECD-FAO Útmutatás a felelős mezőgazdasági ellátó láncok kialakításához [C(2016)83] és a Tanács Ajánlására az Érdekeltek Kitermelő Ágazatba Történő Érdemi Bevonásáról Szóló Átvilágítással Kapcsolatos Útmutatóval Kapcsolatban [C(2016)100];

EMLÉKEZTETVE arra, hogy a Multinacionális Vállalatokra Vonatkozó Irányelvek (a továbbiakban: „Irányelvek”) betartását javasló kormányok közös célja a felelős vállalati magatartás előmozdítása;

EMLÉKEZTET TOVÁBBÁ, hogy az Irányelvekről szóló Határozat előírja, hogy a Befektetési Bizottság a Nemzeti Kapcsolattartó Pontokkal együttműködésben proaktív napirendet vezet az érdekelt felekkel együttműködésben annak elősegítése érdekében, hogy a vállalatok az egyes termékek, régiók, ágazatok és iparágak tekintetében hatékonyan betartsák az

A TANÁCS AJÁNLÁSA
Irányelveket;

FIGYELEMBE VESZI a nemzetközi közösség, különösen a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet erőfeszítéseit a ruházati és lábbeli ágazatban a felelősségteljes ellátási láncok előmozdítása érdekében;

FELISMERI, hogy a felelősségteljes ellátási láncok kiépítése a ruházati és lábbeli ágazatban kritikus jelentőségű a fenntartható fejlődés szempontjából, előmozdítva az együttes növekedést, különösen azon nők esetében, akik ezen ágazat túlnyomó többségét képviselik, tiszteletben tartva a munka és az emberi jogokat, és megfelelve a nemzetközi környezetvédelmi normáknak;

FELISMERI, hogy a kormányok, a nemzetközi szervezetek, a vállalatok és a civil társadalmi szervezetek hasznosíthatják saját kompetenciáikat és szerepeiket a felelősségteljes ruházati és lábbeli ágazati ellátási láncok felépítésére, amelyek a társadalom egészét szolgálják;

MEGJEGYEZI, hogy az átvilágítás egy folyamatos, proaktív és reaktív folyamat, amely révén a vállalatok saját tevékenységeikben és ellátási láncukban megelőzhetik és csökkenthetik az emberi jogokkal, a munkajogokkal, a környezetvédelemmel, valamint a megvesztegetéssel és a korrupcióval kapcsolatos káros hatásokat;

FIGYELEMBE VESZI az OECD Útmutását a Ruházati és Lábbeli Ágazat Felelősségteljes Ellátási Lánca Tekintetében Követendő Átvilágításról [C(2017)63/ADD1] (a továbbiakban: „Útmutató”), amelyet a Befektetési Bizottság adott esetben módosíthat;

MEGJEGYZI, hogy a jelen Útmutató egy olyan keretrendszert javasol az átvilágítás érdekében, mely leírja azokat a folyamatokat, amelyeket a vállalatoknak követniük kell annak érdekében, hogy azonosítsák, értékeljék, enyhítsék és felelősséget vállaljanak azért, ahogyan kezelik a tevékenységeikkel vagy üzleti kapcsolataikkal kapcsolatos tényleges és lehetséges káros hatásokat, valamint részletes intézkedéseket tartalmaz az ilyen hatások megelőzésére a gyermekmunka, a szexuális zaklatás, a munkahelyi szexuális és nemi alapú erőszak, a kényszermunka, a munkaidő, a munkahelyi egészség és biztonság, a szakszervezetek és a kollektív tárgyalások, a bérek, a veszélyes vegyi anyagok, a víz, az üvegházhatást okozó gázok kibocsátása, a megvesztegetés és a korrupció, továbbá az otthonról dolgozók felelősségteljes beszerzésének vonatkozásában.

A Befektetési Bizottság javaslatát illetően:

- I. JAVASOLJA**, hogy az ezen ajánláshoz csatlakozó tagok és nem tagok (a továbbiakban: Csatlakozók), valamint adott esetben az Útmutató tekintetében Nemzeti Kapcsolattartó Pontjaik (a továbbiakban: NKP) aktívan mozdítsák elő az Útmutató használatát a területükön vagy onnan működő vállalatok körében azon célból, hogy tiszteletben tartsák a ruházati és lábbeli ágazati ellátási láncokban a

A TANÁCS AJÁNLÁSA

— felelős vállalati magatartás nemzetközileg elfogadott normáit annak érdekében, hogy tevékenységeik káros hatásai megelőzhetőek legyenek, valamint hozzájáruljanak a fenntartható fejlődéshez;

- II. KIFEJEZETTEN JAVASOLJA**, hogy a Csatlakozók tegyenek intézkedéseket a ruházati és lábbeli ágazat felelősségteljes ellátási láncaira vonatkozó átvilágítás keretrendszerének támogatására, melyet a területükön vagy onnan működő vállalatok írtak elő az Útmutatóban;
- III. JAVASOLJA**, hogy a Csatlakozók és adott esetben az NKP-k az OECD Titkárságának támogatásával biztosítsák az Útmutató lehető legszélesebb körű terjesztését és annak aktív alkalmazását a vállalatok részéről (ideértve a nyersanyag- és rostgyártókat, az anyaggyártókat és a feldolgozókat, az alkatrészgyártókat, a lábbeli és ruházati gyártókat, márkákat, kiskereskedőket és azok köztes szereplőit), valamint elősegítsék az Útmutató erőforrásként történő használatát az olyan érdekelt felek számára, mint például az ágazati szövetségek, szakszervezetek, civil társadalmi szervezetek, több érdekelt fél általi, illetve ágazati kezdeményezések, továbbá rendszeresen tájékoztassák a Befektetési Bizottságot a terjesztési és megvalósítási tevékenységekről;
- IV. FELKÉRI** a Csatlakozókat és a Főtitkárt, hogy terjesszék ezt az Ajánlást;
- V. FELKÉRI** a nem Csatlakozókat, hogy kellően vegyék figyelembe és tartsák be ezt az Ajánlást;
- VI. FELSZÓLÍTTJA** a Befektetési Bizottságot, hogy kövesse nyomon az Ajánlás végrehajtását, valamint készítsen jelentést a Tanács számára legkésőbb az elfogadását követő öt éven belül, és adott esetben azt követően is

Az Útmutatóban használt kifejezések

Káros hatás	<p>Az OECD Irányelveinek hatálya alá tartozó kérdésekre gyakorolt hatások, amelyek magukban foglalják a közzététellel, emberi jogokkal, foglalkoztatási és munkaügyi kapcsolatokkal, környezetvédelemmel, a megvesztegetés és zsarolás elleni küzdelemmel, valamint a fogyasztói érdekekkel kapcsolatos káros hatásokat.</p> <p>A „kár” kifejezés az Útmutató egészében a káros hatásokra utal.</p>
Üzleti kapcsolatok	<p>Ide tartoznak az üzleti partnerekkel, az ellátási láncban található szervezetekkel és az üzleti tevékenységekhez, termékekhez vagy szolgáltatásokhoz közvetlenül kapcsolódó egyéb nem állami vagy állami szervezetekkel fennálló kapcsolatok. Az üzleti kapcsolatok a vállalat ellátási láncában bármely szállítót vagy egyéb üzleti partnert magukba foglalhatnak. (OECD Irányelvek, IV., 45. Kommentár)</p>
Szűk keresztmetszet	<p>A „szűk keresztmetszetek” az alábbiakat jelentik:</p> <ul style="list-style-type: none"> • az ellátási lánc átalakulásának sarokpontjai • az ellátási lánc olyan szakaszai, amelyek általában viszonylag kevés szereplőt tartalmaznak, akik azonban az árucikkek többségét feldolgozzák • az ellátási lánc szakaszai, amelyek a termelési körülményeket láthatóvá és ellenőrizhetővé teszik és a kereskedelmi lánc upstream oldalán vannak.
Korrektív intézkedési terv	<p>Határidőhöz kötött és végrehajtható intézkedési terv a kár megelőzésére vagy enyhítésére. Lásd a 3. Fejezetet.</p>
Közvetlen beszerzés	<p>A vállalat közvetlen szerződéses kapcsolatban áll a szállítójával.</p>
Diszkrimináció	<p>Bármely megkülönböztetés vagy preferencia faj, szín, nem, vallás, politikai vélemény, nemzeti hovatartozás vagy társadalmi származás alapján (egyéb jellemzőkkel együtt), „amely érvényteleníti vagy rontja az esélyegyenlőséget és a bánásmódot a foglalkoztatásban vagy foglalkozásban”. (ILO Egyezmény [111. sz.]).</p>

Átvilágítás	<p>Az a folyamat, amely révén a vállalatok azonosíthatják, megakadályozhatják, enyhíthetik és felelősséget vállalhatnak azért, ahogyan kezelik a tényleges és potenciális káros hatásait.</p> <p>Az átvilágítás elvét be lehet vonni a szélesebb körű vállalati kockázatkezelési rendszerekbe, feltéve, hogy az túlmutat magára a vállalatra vonatkozó lényeges kockázatok egyszerű meghatározásán és kezelésén, valamint magában foglalja a Irányelvek által lefedett kérdésekkel kapcsolatos károk kockázatait is. (OECD Irányelvek, II., 14. Kommentár)</p>
Kényszermunka	<p>Minden olyan munka vagy szolgáltatás, amelyet egy személytől büntetés fenyegetése mellett követelnek meg, és amelyre az adott személy nem önként jelentkezett. (ILO, 1930-as Kényszermunka Egyezmény [29. sz.]</p>
Nemi diszkrimináció	<p>A nemi hovatartozás miatti minden olyan megkülönböztetés, kizárás vagy korlátozás, amelynek az a hatása vagy célja, hogy csorbítsa vagy megsemmisítse a politikai, gazdasági, társadalmi, kulturális, polgári vagy bármely más területen fennálló emberi jogoknak és alapvető szabadságjogoknak elismerését és megvalósítását a férfiak és a nők közötti egyenlőség alapján, nők által való gyakorlatát, függetlenül családi állapotuktól . Ez azon esetekre is vonatkozik, amikor a hátrányos megkülönböztetés nem volt szándékos. A nők és a férfiak azonos vagy semleges bánásmódja a nők hátrányos megkülönböztetését jelentheti, ha az ilyen bánásmód azt eredményezi, vagy olyan hatása van, hogy a nőktől megtagadják valamely joguk gyakorlását azáltal, hogy nem ismerték el a már korábban létező nemi egyenlőtlenséget és hátrányos helyzetet, amellyel a nőknek szembesülni kellett. (ENSZ nőkkal szembeni hátrányos megkülönböztetés valamennyi formájának kiküszöböléséről szóló egyezmény)</p>
Kár	<p>A „kár” kifejezés az Útmutató egészében a káros hatásokra utal.</p>
Közvetett beszerzés	<p>Egy vállalat közvetítón keresztül szerez be termékeket (például nyersanyagokat vagy késztermékeket).</p>
Befolyás	<p>Amikor egy vállalat képes változtatni a szervezet azon jogellenes gyakorlatán, amely kárt okozott. (OECD Irányelvek, II., 19. Kommentár)</p>
Az érdekelt felek érdemi bevonása	<p>Az érdekelt felekkel történő kapcsolattartás, amelyet kétoldalú kommunikáció jellemez és amely mindkét fél kölcsönös bizalmán alapul. (OECD Irányelvek, II., 2. Kommentár)</p>
Enyhítés	<p>Az „Enyhítés” olyan intézkedésekre utal, amelyek egy negatív esemény bekövetkezése esetén csökkentik vagy megszüntetik a károkat. A károk mértékének csökkentése érdekében enyhítő intézkedéseket lehet hozni egy esemény előtt, alatt vagy után.</p>

Megelőzés

A „Megelőzés” a kár előfordulásának vagy újbóli előfordulásának megakadályozására hozott intézkedés. Más szóval, megelőző intézkedéseket a kár bekövetkezése előtt hoznak. Ez az Útmutató a „megelőzés” kifejezést tág értelemben alkalmazza, hogy magában foglaljon minden olyan tevékenységet, amelynek célja a kár megakadályozása.

Kármentesítés	A káros hatások orvoslása.
Kockázat	A jelen Útmutató egészében a „kockázat” az emberi jogokkal, a munkajogokkal és a környezettel kapcsolatos károk kockázatát jelenti az egyének, más szervezetek és közösségek számára. A jelen Útmutató nem magára a vállalatra jelentett kockázatokra összpontosít.
Kockázat alapú	Azok az eljárások, amelyeket a vállalat az átvilágítás elvégzésére alkalmaz a kár súlyosságával arányosan.
Ágazati kockázatok	Az ágazati kockázatok olyan kockázatok, amelyek az adott ágazatban jelen vannak. A ruházati és lábbeli ágazat szektorális kockázata magában foglalja, de nem korlátozódik az alábbiakra: gyermekmunka, diszkrimináció, kényszermunka, túlzott mértékű munkaidő, munkahelyi egészségügy; a munkavállalók azon jogának megsértése, hogy általuk választott szakszervezeteket hozhassanak létre, csatlakozhassanak azokhoz, továbbá a munkavállalók kollektív tárgyalásokhoz való jogának megsértése, a minimálbérről szóló törvények és be nem tartása és olyan bérszintek, amelyek nem felelnek meg a munkavállalók és családtagjaik alapvető szükségleteinek; diszkrimináció; veszélyes vegyi anyagok; vízfogyasztás; vízszennyezés; üvegházhatást okozó gázok kibocsátása; megvesztegetés és korrupció. Az ágazati kockázatok kezelésére szóló, átvilágítással kapcsolatos útmutatásokat lásd a II. Fejezetben található Modulokban.
Érdekeltek Felek	Az érdekelt felek olyan személyeket vagy csoportokat foglalnak magukban, akiket közvetlenül vagy közvetetten érinthetnek a vállalat és annak partnereinek tevékenységei.
Alvállalkozásba adás	Alvállalkozásba adás akkor történik, amikor egy személy vagy vállalkozás egy másik vállalkozás szerződésének teljesítéséhez szükséges szolgáltatást vagy tevékenységet végez.
Alágazati kockázatok	Olyan kockázatok, amelyek a ruházati és lábbeli ágazat valamely alágazatára jellemzőek. Példaként említhető alágazatok: sportruházati cikkek, lábbelik, egyenruhák, stb.
Beszállító	Az egyszerűség kedvéért a jelen Útmutató a „beszállító” kifejezést használja minden olyan üzleti kapcsolatra, amely közvetlenül vagy közvetetten nyújt terméket vagy szolgáltatást az adott vállalat számára. A beszállítók így magukban foglalhatják a gyártókat, textilgyártókat és mezőgazdasági termelőket, de akár közvetítőket is, például beszerzési ügynököket, logisztikai szolgáltatókat és globális árucikkek forgalmazóit és feldolgozóit.
Nyomonkövethetőség	Az a folyamat, amellyel a vállalatok nyomon követik az anyagokat és termékeket, valamint azok előállítási körülményeit az ellátási láncban keresztül.

AZ ÚTMUTATÓBAN HASZNÁLT

Az Útmutató áttekintése

Előzmények

A ruházati és lábbeli ágazat több millió alacsony képzettségű munkavállalót foglalkoztat - akik közül sokan nők - és sok országban belépési pontként szolgál a hivatalos foglalkoztatásba. Mint ilyen, az ágazatban működő vállalkozások saját működésük és beszerzéseik révén képesek növekedést, foglalkoztatást és a készségek fejlesztését generálni. Ugyanakkor az ágazat ellátási láncának egészére jellemző az emberi jogok megsértése, a munkavállalók kihasználása, valamint a vállalkozások által okozott környezeti ártalmak. Noha az ilyen hatások nem mondhatóak új keletűnek az ágazatban, a modern globális ellátási láncok jellegzetességei - például a gyártási folyamat bizonyos szakaszai különböző országokban szóródnak szét, rövid átfutási idők és rövidtávú vevő-beszállítói kapcsolatok a jellemzőek - csökkenthetik a láthatóságot és a vállalat ellátási lánc feletti ellenőrzést, továbbá kihívásokat jelenthetnek a vállalatok számára abban, hogy felelősségvállalásaiknak megfeleljenek. Ebben az összefüggésben az emberi jogok érvényesülésével kapcsolatos kockázatokat és a munkavállalókkal szembeni visszaéléseket, a környezeti károkat és az integritási kockázatokat az egész ellátási lánc mentén kezelni kell annak biztosítása érdekében, hogy a globális ipar pozitív hatásait maximalizálni lehessen.

A jelen Útmutató célja

A jelen Útmutató célja, hogy támogassa a ruházati és lábbeli ágazatban az átvilágítás fogalmának átfogó megértését az OECD Irányelvekkel összhangban. Ez az Útmutató ajánlásokat nyújt a vállalkozások számára az OECD Irányelveinek megfelelő átvilágítás végrehajtására saját tevékenységeikben és ellátási láncukban. Az átvilágításnak folyamatosnak, proaktívnak és reaktívnak kell lennie, rugalmasan alkalmazva azt, valamint nem vezethet egyfajta „jelölje be a négyzetet” megközelítéshez.

Célközönség

A jelen Útmutató minden olyan vállalatra vonatkozik, amely a ruházati és lábbeli ellátási láncban működik és az OECD Irányelveinek végrehajtására

törekszik. Ide tartoznak nem kizárólagos jelleggel a nyersanyag- és rostgyártók, az anyaggyártók

és -feldolgozók, az alkatrészek gyártói, a lábbeli- és ruházati cikkek gyártói, a különféle márkák, a kiskereskedők és közvetítők.

Ez az Útmutató így az alábbi szereplők számára is irányadó:

- Az ellátási lánc különböző pontjain működő vállalatok, beleértve a globális árucikkek kereskedőit, a beszerző ügynökségeket, forgalmazókat, stb.
- Az ágazatban működő kis-, közép- és nagyvállalatok. Míg az átvilágítással kapcsolatos elvárás mérettől függetlenül minden vállalatra vonatkozik, a jelen Útmutató célja, hogy rámutasson olyan esetekre, amikor egy kis- és középvállalkozás dönthet úgy, hogy különféle mechanizmusokat használ az átvilágítás alkalmazására saját erőforrásainak és helyzetének, az ellátási láncban betöltött pozíciójának és befolyásának megfelelően. Lásd a Bevezető részt.
- Magántulajdonban, állami tulajdonban lévő vagy vegyes vállalatok.

Az OECD Irányelvei a multinacionális vállalatoknak szólnak. Az OECD Irányelveivel összhangban ez az Útmutató azonban mindenki számára tükrözi a bevált gyakorlatot, és nem célja eltérő bánásmódot alkalmazni a multinacionális és a hazai vállalatok között. ¹

A jelen Útmutató referenciaként szolgálhat az érintettek számára annak megértésében is, hogy milyen intézkedések javasoltak a vállalatok számára saját hatásaik kezelésére. A Nemzeti Kapcsolattartó Pontok (NKP) is felhasználhatják az OECD Irányelvekhez azok előmozdítása érdekében.²

1. Az OECD Irányelvek alkalmazásához nem szükséges a multinacionális vállalatok (MV) fogalmának pontos meghatározása. Ezek a vállalatok a gazdaság minden ágazatában jelen vannak. Ezek általában olyan cégekből vagy más szervezetekből állnak, amelyeket egynél több országban jegyeztek be és amelyek úgy kapcsolódnak egymáshoz, hogy ezáltal tevékenységeiket különféle módon koordinálhassák. Az OECD Irányelvek a multinacionális vállalatok szervezetein belül minden jogalany számára szólnak (anyavállalatok és/vagy helyi entitások). (OECD Irányelvek, I. 4.)
2. Az OECD Irányelveivel kapcsolatos, 2011-ben módosított Tanácsi Határozat értelmében Nemzeti Kapcsolattartó Pontok (NKP) kerülnek felállításra annak érdekében, hogy az OECD Irányelvek hatékonyságát fokozzák promóciós tevékenységek vállalása, az érdeklődések kezelése és az olyan kérdések megoldása révén, melyek az Irányelvek konkrét esetekben történő megvalósításával kapcsolatban merülnek fel. A jelen Útmutatót az NKP-k felhasználhatják az OECD Irányelvek népszerűsítésére, azonban nem célja, hogy az alapul szolgáljon konkrét esetek elindításához. Lásd még az OECD Irányelveit, az OECD Multinacionális Vállalatokra Vonatkozó Irányelveinek

Végül, a jelen útmutatóban szereplő ajánlások bármely harmadik fél számára is relevanciával bírnak, például az olyan ágazati és több érdekelt felet bevonó kezdeményezések, amelyek megkönnyítik az együttműködést az átvilágítás folyamatának néhány vagy minden szakaszában.

A jelen Útmutató alapja

A jelen Útmutató az OECD Irányelvekben szereplő alapelveken, ajánlásokon és normákon alapul. Mint ilyen, annak célja, hogy tisztázza az OECD Irányelvek alapján a ruházati és lábbeli ágazatban elvégzett átvilágítással kapcsolatosan meglévő elvárásokat, azonban nem célja, hogy további elvárásokat teremtsen. Az emberi jogokkal kapcsolatban az OECD Irányelvek és ezen Útmutató célja, hogy igazodjanak az üzleti vállalkozások emberi jogi felelősségére vonatkozó ENSZ irányelvek (UNGP), valamint a vonatkozó ILO Egyezményekhez és Ajánlásokhoz.

A jelen Útmutató több érdekelt fél bevonása mellett került kidolgozásra, a textil- és ruházati ágazat felelős ellátási láncairól szóló olasz és francia NKP-k jelentéseire építve.³ A jelen Útmutató betartása önkéntes alapú, az nem jelent jogi kötelezettséget.⁴

Jogi megfelelés

A vállalatok elsődleges kötelezettsége a nemzeti törvények betartása. Az OECD Irányelvek nem helyettesítik és nem írják felül a nemzeti jogot és a szabályozást, és nem is szabad úgy értelmezni azokat. Noha az OECD Irányelvei sokkal szélesebb körűek lehetnek, mint a nemzeti törvények és rendeletek, ezeknek nem szabad, hogy az legyen (és egyben nem is az) a célja, hogy egy vállalatot olyan helyzetbe hozzanak, ahol egymásnak ellentmondó követelményekkel találja magát szemben.

3. Lásd az OECD Multinacionális Vállalatokra Vonatkozó Irányelveivel kapcsolatos francia NKP véleményt (2013): *NKP Jelentés az OECD Textil és Ruházati Ágazatra Vonatkozó Irányelveinek Megvalósításáról*, Gazdasági és Pénzügyminisztérium, Párizs; az OECD Multinacionális Vállalatokra Vonatkozó Irányelveivel kapcsolatos olasz NKP véleményt (2014): *A Textil- és Ruházati Ellátási Láncban Folytatott Felelős Vállalati Magatartásról Szóló Jelentés, Az Olasz NKP Ajánlásai az OECD Textil és Ruházati Ágazatra Vonatkozó Irányelveinek Megvalósításával Kapcsolatban*, Gazdaságfejlesztési Minisztérium - Iparpolitikai Főigazgatóság, Kis- és Középvállalkozások Versenyképessége (DGPICPMI), Róma.

4. Habár a jelen Útmutató nem keletkeztet jogi kötelezettségeket, az Útmutatóban meghatározott gyakorlatokat, normákat és alapelveket nemzeti jogszabályok szabályozhatják, például a nem pénzügyi jellegű adatszolgáltatást, valamint a

Azokban az országokban azonban, ahol a nemzeti törvények és rendeletek ellentmondanak az OECD Irányelvek által meghatározott alapelveknek és normáknak, a vállalatoknak meg kell találniuk az ilyen alapelvek és standardok teljes mértékű tiszteletben tartásának módját, olyan mértékben, amellyel nem sértik meg a nemzeti jogot.

Előnyök

A jelen Útmutató támogatja az OECD Irányelveinek azon célkitűzéseit, amelyek biztosítják, hogy a vállalatok működése összhangban legyen a kormányzati politikákkal, megerősítik a vállalatok és a társadalom közötti kölcsönös bizalmi alapot, valamint csökkentik az adott vállalat tevékenységéből származó negatív hatásokat.

A jelen Útmutató egyúttal támogatni is fogja a vállalatokat az OECD és az UNGP, valamint az FVM normákban található, átvilágítással kapcsolatos ajánlások megvalósításában, amely normák lehetnek például az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek (ILO) a munkahelyi alapvető elvekről és jogokról szóló nyilatkozata, a vonatkozó ILO Egyezményekkel és Ajánlások, valamint az ILO multinacionális vállalatokról és szociálpolitikáról szóló háromoldalú nyilatkozata.

A jelen Útmutató ezenkívül abban is segítheti a vállalatokat, hogy azok megfeleljenek az olyan jogrendszerekben folytatott üzletvitelre vonatkozó szabályozói követelményeknek, melyek elvárják az átvilágítást az FVM során, ideértve a nem pénzügyi kockázatokról való beszámolást is. Végül, a jelen Útmutató támogatást is adhat a vállalkozásoknak a kormányokkal, a munkavállalókkal és a civil társadalommal fennálló kapcsolataik megerősítésében.

A jelen Útmutató követése további előnyökkel is bírhat a vállalatok számára, mint például:

- fokozott képesség arra, hogy megfeleljenek a vevői és piaci elvárásoknak a ruházati és lábbeli ágazat felelősségteljes ellátási láncá tekintetében
- a résztvevő vállalatok és az ágazat részéről tanúsított fokozott elismertség
- fokozott képesség a globális üzletvitel következetes irányítására az egységes FVM normák mentén, valamint az irodák, telephelyek, országok és régiók között, ezáltal támogatva az üzletviteli eredmények egységességét, továbbá a jogi megfelelés hatékonyságát és eredményességét, egyes esetekben költségmegtakarítást is eredményezve

- az OECD Irányelvei által lefedett kérdésekhez kapcsolódó kockázatok vonatkozásában hosszú távon csökkenő mértékű zavarok a vállalat működésében és ellátási láncában.

Az Útmutató felépítése

I. Fejezet

Az Átvilágítással Kapcsolatos Alapvető Útmutató a Ruházati és Lábbeli Ágazat Számára

Ez a fejezet az OECD Irányelvei szerinti elvárások magasabb szintű bemutatásával, valamint azon tényezőkre való bevezetéssel kezdődik, amelyek befolyásolhatják az átvilágítás jellegét és mértékét. Az érdekelt felek bevonására, az együttműködésre és a nemekre vonatkozó megfontolások - amelyek az I. és a II. Fejezetekben is alkalmazhatók - szintén említésre kerülnek.

Az I. Fejezet lényegi része útmutatást tartalmaz arra vonatkozóan, hogy a ruházati és lábbeli ágazat vállalatai miként végezhetnek átvilágítást az OECD Irányelveivel összhangban. Az egyes alfejezetek az átvilágítás folyamatának különböző lépéseit mutatják be. Az Átvilágítással Kapcsolatos Alapvető Útmutatóban található ajánlások általában alkalmazandók minden olyan kockázatra, amellyel a vállalkozás szembesülhet saját tevékenységei során, illetve ellátási láncában.

II. Fejezet

Az ágazati kockázatok moduljai

A jelen fejezet információt nyújt arról, hogy a vállalatok hogyan alkalmazhatják az I. Fejezet szerinti, átvilágítással kapcsolatos ajánlásokat a ruházati és lábbeli ágazati kockázatokra. A II. Fejezet alá eső modulok nem önálló iránymutatásként szolgálnak, hanem kiegészítik az I. Fejezet Alapvető Útmutatását, valamint információkat szolgáltatnak a vállalatoknak arról, hogyan alakíthatják ki saját átvilágítással kapcsolatos megközelítésüket az egyedi ágazati kockázatok kezelése során. A fentiekben túl a moduloknak nem célja, hogy technikai Útmutatást nyújtsanak. Bátorítjuk a vállalatokat arra, hogy támaszkodjanak a már meglévő útmutatásokra, amennyiben azok összhangban állnak a jelen Útmutatóban szereplő ajánlásokkal.

Bevezetés az OECD Irányelvei alapján elvégzett átvilágításhoz, valamint az átvilágítás megvalósításának kulcsfogalmai

Az OECD Irányelvei szerinti elvárások

„A vállalatoknak... kockázatalapú átvilágítást kell végezniük, például beépítve azt a vállalati kockázatkezelési rendszerbe, hogy felismerjék, megakadályozzák vagy enyhítsék a tényleges és potenciális káros hatásokat. [...] Az átvilágítás jellege és mértéke az adott helyzet körülményeitől függ.” (OECD Irányelvek, II, A10)

„A vállalatoknak el kell kerülniük, hogy tevékenységükkel az Irányelvekben részletezett hátrányos hatásokat okozzanak, vagy azokhoz hozzájáruljanak, továbbá kezelniük kell az ilyen hatásokat, amennyiben azok jelentkeznék”. (OECD Irányelvek, II, A11)

„A vállalatoknak arra kell törekedniük, hogy akkor is megelőzzék vagy enyhítsék a káros hatást, ha nem járultak hozzá ahhoz, amennyiben a hatás ennek ellenére valamely üzleti kapcsolat révén közvetlenül kapcsolódik üzleti tevékenységükhöz, termékeikhez vagy szolgáltatásaikhoz. Ennek nem az a célja, hogy eltolja a felelősséget a káros hatást okozó entitástól azon vállalkozás irányába, amellyel az üzleti kapcsolatban áll.” (OECD Irányelvek, II, A12)

Az átvilágítási folyamat és a felelős ellátási láncokra vonatkozó támogató intézkedések	
	<p>A felelős üzleti magatartás beágyazása a vállalati politikába és az irányítási rendszerekbe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Olyan irányelv elfogadása, amely megfogalmazza a vállalatnak a saját tevékenységeiben és az ellátási láncban folytatott felelős üzleti magatartás iránti elkötelezettségét. • Az irányítási rendszerek megerősítése annak érdekében, hogy a vállalat saját tevékenységeiben és az ellátási láncban elvégezze a károk kockázattal kapcsolatos átvilágítást.
°	<p>A lehetséges és tényleges károk azonosítása a vállalat saját tevékenységeiben és ellátási láncában</p> <ul style="list-style-type: none"> • A károk kockázat felmérése a vállalat saját tevékenységeiben és az ellátási láncában • A vállalat saját tevékenységeivel kapcsolatos önértékelés • A nagyobb kockázattal járó szállítók telephely-szintű felmérése • Annak felmérése, hogyan viszonyul a vállalat az általa okozott hatásokhoz <p>A kár megszüntetése, megelőzése vagy enyhítése a vállalat saját tevékenységeiben és ellátási láncában</p> <ul style="list-style-type: none"> • A kár megszüntetése, megelőzése vagy enyhítése a vállalat saját tevékenységeiben • A kár megelőzése vagy enyhítése a vállalat ellátási láncában <p>Nyomon követés</p> <ul style="list-style-type: none"> • Az átvilágítás előrehaladásának, valamint a saját üzletvitelt érintő hatékonyságának ellenőrzése, figyelemmel követése és igazolása* • Az átvilágítás előrehaladásának, valamint a vállalat ellátási láncát érintő hatékonyságának ellenőrzése, figyelemmel követése és igazolása <p>Kommunikáció</p> <ul style="list-style-type: none"> • A vállalat átvilágítási folyamatainak nyílt kommunikálása, ideértve azt is, hogy a vállalat hogyan kezelte a lehetséges és a tényleges károkat • Kommunikáció az érintett érdekelt felekkel
	<p>Segítség, illetve együttműködés a kármentesítésben, ahol az szükséges</p> <ul style="list-style-type: none"> • Egy olyan folyamatot létrehozása, amely lehetővé teszi a kármentesítést a vállalat saját üzletvitelében • Elköteleződés az iránt, hogy a vállalat meghallgassa a vele szemben jogszerű folyamatok során felvetett panaszokat

- * Az átvilágítás hatékonysága azzal mérhető, hogy a vállalat saját tevékenységeiben és az ellátási láncban milyen mértékben lehet megelőzni és enyhíteni a tényleges és lehetséges károk keletkezését.

Az OECD Irányelvei szerinti átvilágítás

Az átvilágítás az a folyamat, amely révén a vállalatok azonosíthatják, megakadályozhatják, enyhíthetik és felelősséget vállalhatnak azért, ahogyan kezelik a tényleges és potenciális káros hatásait.⁵ Az átvilágítás bizonyos káros hatások (vagyis károk) tekintetében az OECD Irányelvei ellenében történik. Egy vállaltól elvárható a saját tevékenységével és a teljes ellátási láncával, valamint egyéb üzleti kapcsolataival kapcsolatos átvilágítás. Az átvilágítás egy folyamatos gyakorlat, ami felismeri, hogy a kár kockázata az idővel változik, ahogy a vállalat működése és üzletviteli környezete fejlődik.⁶

ALAPVETŐ KIFEJEZÉSEK

Káros hatás - Az OECD Irányelvek szerint a „káros hatások” hátrányos hatásoknak tekinthetők az OECD Irányelvek által lefedett kérdésekben (például gyermekmunka, diszkrimináció, veszélyes vegyi anyagok stb.). Ezért a „kár” és a „káros hatások” kifejezések felcserélhető értelmezésben szerepelnek a jelen Útmutatóban.

Kockázat - jelen Útmutató egészében a „kockázat” az emberi jogokkal, a munkajogokkal és a környezettel kapcsolatos károk kockázatát jelenti az egyének, más szervezetek és közösségek számára. A jelen Útmutató nem magára a vállalatra jelentett kockázatokra összpontosít.

Kockázat alapú

Az átvilágításnak kockázatalapúnak kell lennie. A gyakorlatban ezt az fogalmat, amely a jelen Útmutatóban is végig használatos, az alábbi módon lehet értelmezni:

- Azon intézkedések, amelyeket a vállalat az átvilágítás során alkalmaz, és amelyek a kár súlyosságával és valószínűségével arányosak. Például, ha egy vállalat olyan országból szerez be, ahol gyenge a munkavédelmi felügyelet, akkor azok az intézkedések, amelyeket a vállalatnak meg kell tennie a gyermekmunka, a kényszermunka és más munkaügyi hatások megelőzése érdekében, sokkal szélesebbkörűek lesznek, mint azok az intézkedések, amelyeket egy olyan vállalatnak kell meghoznia, aki egy olyan beszállítótól vásárol, aki erős munkavédelmi felügyelettel rendelkező jogrendszerben működik.
- A vállalat a kár valószínűsége és súlyossága alapján rangsorolhatja a cselekvés sorrendjét.

5. OECD Irányelvek, II., 14. Kommentár

Az átvilágítás jellegét és mértékét befolyásoló tényezők

Minden vállalat felelőssége az átvilágítás elvégzése, saját méretétől vagy működési körülményeitől függetlenül. Azonban az átvilágítás jellegét és mértékét, például az adott helyzethez igazodó konkrét lépéseket olyan tényezők befolyásolják, mint például a vállalkozás mérete, működésének körülményei, az OECD Irányelvekben szereplő konkrét ajánlások, valamint a káros hatások valószínűsége és súlyossága. ⁷ Továbbá az emberi jogokkal kapcsolatos átvilágítás érdekében hozott konkrét lépések eltérhetnek a többi kockázati terület átvilágításától. A jelen Útmutató azt vizsgálja, hogy egy vállalat mérete, üzleti tevékenységének jellege és beszerzési modelljei hogyan befolyásolhatják az átvilágítás jellegét és mértékét. Ugyanakkor más tényezők is befolyásolhatják azokat a konkrét lépéseket, amelyeket a vállalat megtesz az átvilágítás elvégzéséhez.

- *Beszerzési modellek:* A vállalat beszerzésének szervezése befolyásolhatja az átvilágítás elvégzésének módját. Például, ha egy vállalkozás beszerzési ügynökökön keresztül végez beszerzést, akkor együttműködhet beszerző ügynökével a beszállító felmérése céljából. Az egyszerűség kedvéért a jelen Útmutató az alábbiak szerint jellemzi a beszerzési modelleket.
 - Közvetlen beszerzés: A vállalat közvetlen szerződéses kapcsolatban áll a szállítójával. ⁸
 - Közvetett beszerzés: Egy vállalat közvetítőn keresztül szerez be termékeket (például nyersanyagokat vagy késztermékeket).
- *A vállalat mérete:* Noha a vállalat mérete nem változtat az átvilágítás iránti felelősségén, a méret befolyásolhatja azt, hogy egy vállalat hogyan végezze el az átvilágítást. Például az átvilágítás végrehajtásához szükséges erőforrások, tudás és kapacitás korlátozott lehet a kis- és középvállalkozások (kkv-k) esetén a nagyobb vállalatokkal összevetve. Ugyanakkor a kkv-k gyakran kisebb méretű üzletvitellel és kevesebb beszállítóval rendelkeznek.
- *Az üzleti tevékenység jellege:* A vállalat üzleti tevékenységének jellege (például kereskedő, márka, beszerzési ügynökség, gyártó stb.)

⁷ OECD Irányelvek, II., 15. Kommentár

⁸ A „közvetlen beszerzés” kifejezést nem szabad összekeverni az OECD Irányelvekben használt „közvetlenül kapcsolódó” kifejezéssel. Egy vállalatnak nem kell közvetlenül beszereznie egy beszállítótól ahhoz, hogy közvetlenül kapcsolódjon az ellátási láncának káros hatásaihoz.

valószínűleg befolyásolja azt, hogy a vállalat hogyan végzi az átvilágítást. Például azok a lépések, amelyeket egy kiskereskedő tesz meg az általa értékesített, de nem birtokolt márkák átvilágítása érdekében, valószínűleg különböznek azoktól a lépésektől, amelyeket a saját márkáinak és termékeinek átvilágítására tesz meg.

Az érdekelt felek érdemi bevonása

A vállalatoknak az átvilágítási folyamat részeként érdemi szinten be kell vonniuk az érintett érdekelt feleket. Az ilyen elkötelezettségnek kétirányúnak kell lennie, jóhiszemű és fogékony eljárás mellett. Az érdekelt feleket valóságghű és teljeskörű információkkal kell ellátni, és lehetőséget kell biztosítani arra, hogy hozzájárulást adjanak az őket érintő jelentős döntések meghozatala előtt.

Az érdekelt felek olyan személyeket vagy csoportokat foglalnak magukban, akiket közvetlenül vagy közvetetten érinthetnek a vállalat és partnereinek tevékenységei. A ruházati és lábbeli ágazatban egy vállalat érdekelt felei az alábbiak lehetnek:

- a vállalat saját alkalmazottai, a vállalat képviselőjében dolgozó más munkavállalók, valamint a munkavállalók által választott szakszervezetek és képviselői szervezetek
- a munkavállalók által választott szakszervezetek és képviselői szervezetek a vállalat ellátási láncában, melyeket érintenek a vállalat tevékenységei
- a vállalat beszállítói
- a közösség tagjai, akiket érint a vállalat üzletvitele
- azoknak a joghatóságoknak a kormányai, ahol a vállalat működik, vagy ahonnan beszerez

Az érdekelt feleket be kell vonni - azaz aktívan részt kell venniük a tervezésben és végrehajtásban - a következő átvilágítási folyamatokba:

- Telephelyi beszállítói felmérések. Lásd a 2.3. Fejezetet.
- Korrekciós intézkedési tervek kidolgozása Lásd a 3. Fejezetet.
- A hatások ellenőrzése, igazolása és nyomon követése. Lásd a 4. Fejezetet.
- Operatív szintű mechanizmusok panaszkezelési kialakítása. Lásd a 6.1

Fejezetet.

A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a munkavállalókat és a szakszervezeteket, valamint a munkavállalók által választott képviselői szervezeteket be kell vonni a fenti munkaügyi kockázatok átvilágítási folyamataiba.

Az is javasolt a vállalatok számára, hogy konzultáljanak az érdekelt felekkel - tehát szükség van az észrevételeikre és visszajelzéseikre - a vállalat működésében és ellátási láncában felmerülő kockázatok meghatározása során.

A vállalatok a gyakorlatban számos módon párbeszédet kezdenek az érdekelt felekkel. A vállalatok és az érdekelt felek számára együttesen javasolt, hogy azonosítsák a számukra hatékony bevonási módszereket. Az ágazati kapcsolatok az érdekelt felek bevonásának fontos formája, ahol a vállalati vezetés kollektív módon vonja be a munkaerőt a párbeszédbe. A vállalatnak előnyben kell részesítenie az olyan érdekelt felekkel - vagy azok partnereivel - való párbeszédet, akiket a vállalkozás tevékenysége leginkább érint.

Együtműködés az átvilágítás során

Az jelen Útmutatóban szereplő ajánlások közül sok alkalmazható az ágazati szintű együtműködés során, közvetlenül a szakszervezetekkel partnerségben vagy több érdekelt fél kezdeményezései révén, és a jelen Útmutató is komolyan gondolja az együtműködésre való ösztönzést. Az együtműködés nem változtatja meg az egyes vállalatok felelősségét a kár felismerésében, megelőzésében vagy csökkentésében. Az együtműködés azonban az átvilágítás eszközeként is használható. Az I. Fejezetben további útmutatást lehet találni arról, hogy az együtműködés mely területeken lehet hasznos. Ennek ellenére az együtműködésre vonatkozó útmutatás nem teljeskörű.

Ágazati együtműködés

Az ágazati együtműködésnek számos formája lehet, ám általában az ismeretek összevonása, a befolyás növelése és a hatékony intézkedések kibővítése érdekében folytatják.

- *Információmegosztás* - a ruházati és lábbeli ágazatban számos vállalat szerez be javakat és szolgáltatásokat ugyanazon országból és beszállítóktól. Az információk megosztása így elősegítheti az ágazat specifikus kockázatainak felismerését, illetve gyorsabban felhívhatja a figyelmet a felmerülő kockázatokra annál, mint amennyire a legtöbb vállalat egyedül képes lenne arra.
- *A befolyás növelése* - a befolyás annak képességére utal, hogy egy

vállalkozás képes egy másik vállalkozást befolyásolni. Egy vállalat saját beszállítóira való befolyásának jelentősége fontos szerepet játszik a hatások azonosításában, megelőzésében és enyhítésében. Számos oka van annak, hogy egy adott vállalat miért nem bír befolyással, ilyen lehet például a kis méret vagy a viszonylag jelentéktelen vásárlóerő.

Míg egy egyedüli vállalkozás esetleg nem bír befolyással, az együttműködő vállalatok csoportja nagyobb befolyást szerezhet például azzal, ha összehangolják tevékenységeiket, időterveiket, valamint a beszállítók korrekciós intézkedési terveiben szereplő ellenőrző intézkedéseiket.

- *A hatékony intézkedések fokozása* - az együttműködő kezdeményezések szerepet játszhatnak a hatékonynak bizonyult megoldások (például vállalati politika, képzés, kapacitásépítés stb.) fokozásában, valamint a kettős tervezés elkerülésében. 9 Az ilyen jellegű fokozás olyan kkv-kat is bevonhat, amelyek korlátozott forrásokkal rendelkeznek ahhoz, hogy első alkalommal felfedezhessenek be kísérletező megoldásokba.
- *Az ágazati átláthatóság növelése* - az együttműködés elősegítheti az olyan összesített információk átadását, mint például a beszállítói értékelések, a meghozott korrekciós intézkedések és a mérhető fejlődés, ezáltal széles körben növelhető az ágazat átláthatósága, miközben lehetővé válik az egyes vállalatok számára, hogy a telephely szinten alkalmazható adatokat közöljenek, mivel azok rendelkezésre állnak.

Az ágazati együttműködésből származó gyakori előny a költségmegosztás és a megtakarítás. Ez különösen a kkv-k számára lehet hasznos.

A fentiekben túlmenően azokban az esetekben, amikor a hatás egy adott régióban egynél több ágazatban megfigyelhető, az ágazatokon átívelő együttműködés elősegítheti a hatékonyabb megoldások azonosítását és méretezését (ahelyett, hogy egy ágazati hatást egy másik ágazatra tolna át). Lásd például: 1. Modul - Gyermekmunka és 3. Modul - Kényszermunka.

Közvetlen megállapodások a szakszervezetekkel

A vállalatoknak be kell vonniuk a munkavállalókat és a szakszervezeteket, valamint a munkavállalók által választott képviselő szervezeteket az átvilágítási folyamatba a fenti fejezetben hivatkozott módon. A vállalatok közvetlen megállapodásokat is köthetnek a szakszervezetekkel annak érdekében, hogy (i) elősegítsék a munkavállalók bevonását az átvilágítási folyamatok megtervezésébe és végrehajtásába, (ii) normákat hozzanak létre a munkavállalók jogainak védelmére, ami alapján a vállalatok felelősségre vonhatóak, illetve

9. A kettős beszállítói értékelések és tervezés (például képzési kezdeményezések) szükségtelen terhet jelenthet a beszállítók számára, anélkül, hogy az szükségszerűen növelné a begyűjtött vagy közreadott információk minőségét,

vagy akár a beszállítók kapacitását. Az értékelési módszertan harmonizálására összpontosító és az ilyen harmonizált értékelések elismerését támogató együttműködési kezdeményezések csökkenthetik a beszállítókra háruló terheket, továbbá javíthatják az értékelés minőségét, feltéve, hogy a harmonizált értékelések megfelelnek a magas követelményeknek.

(iii) (iii) a munkavállalók jogaival kapcsolatos panaszkezelési mechanizmusokat hozzanak létre a vállalat ellenében. Az együttműködés jogilag kötelező érvényű vagy önkéntes lehet. A szakszervezetekkel folytatott közvetlen együttműködés példái közé tartoznak a globális keretmegállapodások és az egyesülési szabadságról szóló protokoll egyezmények. Ezek a példák azonban nem teljeskörűek.

- A globális keretmegállapodások (Global Framework Agreements - GFA) globális szinten tárgyalt megállapodások egy vállalat és valamely Globális Szakszervezeti Szövetség között. Ezek célja a munkavállalók jogainak védelme a vállalati üzletvitelben és ellátási láncában azáltal, hogy végrehajtják a szakszervezeti jogokra vonatkozó normákat, az egészségre, a biztonságra és a környezetre vonatkozó gyakorlatokat, valamint a munkaminőségre vonatkozó alapelveket, függetlenül az adott országban érvényes szabványoktól. Az GFA-k jogilag kötelező érvényűek lehetnek.
- Az egyesülési szabadságról szóló protokoll egyezmények a szakszervezetek és a vállalatok közötti közös egyetértést és elköteleződést hoznak létre az egyesülési szabadságnak az adott helyzethez fűződő iparági kapcsolatok keretében történő megvalósítás tekintetében. Helyben is létre lehet hozni azokat egy adott márka, beszállító és szakszervezet között, vagy akár regionális vagy ágazati szinten a vevők, a beszállítók és a szakszervezetek csoportjai között. A protokoll egyezmények jogilag kötelező érvényűek lehetnek. Lásd a 13. Szövegdobozt.
- A vállalatok és a szakszervezetek közötti globális szintű ágazati megállapodások olyan megállapodások, amelyeket a ruházati és lábbeli ágazat specifikus szektorális kockázatainak kezelésére hoztak létre a globális szakszervezetek és a vállalatok közötti együttműködés révén. Ezek a megállapodások közös célt és cselekvési keretrendszert hoznak létre, amelyek átültetésében minden tag egyetért.

Több érdekelt felet bevonó kezdeményezések

A vállalatok több érdekelt felet bevonó kezdeményezések (multi-stakeholder initiative - MSI) révén is együttműködhetnek. Az MSI-ket gyakran azért hozták létre, hogy megkönnyítsék az érdekelt felek közötti együttműködést az adott ágazati kockázatok kezelése vagy az átvilágítási folyamat konkrét lépéseinek végrehajtása érdekében. Noha az MSI-k meghatározása magában foglalja az érdekelt felek részvételét, az MSI-k tagjai és célkitűzései nagyon eltérőek lehetnek.

Az együttműködés lehetséges kihívásai

Az együttműködés egyik kihívása a vállalatok azon képessége, hogy azonosítsák és megosszák a beszállítói információkat az együttműködési kezdeményezés résztvevői között.

Az együttműködés megkönnyítése érdekében javasolt az ágazat számára, hogy törekedjen az információk megosztására és a szállítók azonosításának egységes megközelítésére (például közös beszállítói adatbázisok vagy azonosító kódok).

Az együttműködési kezdeményezések versenyszabályokkal való összeegyeztethetősége olyan kihívás, amely gyakran felmerül az ágazatban az átvilágítás céljából történő együttműködés kapcsán. A versenyjog azonban nem tiltja a vállalatok együttműködésen alapuló tevékenységeit, kivéve, ha azok befolyásolják a verseny fontos paramétereit. További információkért lásd az 1. Szövegdobozt:

1. Szövegdoboz **Versenjog és felelős üzleti magatartás**

A versenyjog nem tiltja a vállalatok együttműködésen alapuló tevékenységeit, kivéve, ha azok befolyásolják a verseny fontos paramétereit.

A versenyjogi szabályok és politikák általánosságban tiltják: (i) a súlyos kartell-tevékenységet / az álcázatlan korlátozásokat; (ii) egyéb versenyellenes megállapodásokat; (iii) a versenyellenes egyoldalú magatartást, amely kiaknázza vagy kiterjeszti a piaci erőfölényt vagy piaci hatalmat; és (iv) a versenyellenes fúziókat és felvásárlásokat. A független versenytársak közötti együttműködésen alapuló tevékenységeket általában az (i) és (ii) pontok tekintetében vizsgálják

Sok esetben - és talán a legtöbb esetben - a vállalatok együttműködhetnek a felelős vállalati magatartás és az átvilágítás érdekében a versenyjog megsértése nélkül. Aggályok esetén a vállalatok azonban lépéseket tehetnek a versenyjogi problémák elkerülése érdekében. Javasoltak például a vállalatok számára - illetve az együttműködésen alapuló kezdeményezések számára, amelyekben részt vesznek - az alábbi intézkedések:

- Kérjenek állásfoglalást a versenyjogi hatóságoktól, amennyiben kétségeik vannak afelől, hogy egy adott magatartás vagy együttműködési tevékenység ellentétesnek tekinthető-e a versenyjoggal, ami ezáltal szabályozási kockázatokat vet fel.
- Teremtsenek átláthatóságot az együttműködési kezdeményezések körül a versenyjogi aggályok enyhítése érdekében. A versenyjogi hatóságok általában szkeptikusabbak a versenytársak közötti kezdeményezésekkel vagy megállapodásokkal szemben, ha a magatartás teljes mértékben magánjellegű. Ezenkívül az átláthatóság hozzájárulhat a potenciálisan problémás kérdések megvilágításához, ezáltal biztosíthatja azok gyors kezelését.
- Tröszt-ellenes szabályok betartására irányuló programok létrehozása. A jogi megfelelési programok leginkább megfelelő tervezésének és végrehajtásának útmutatásait gyakran a versenyhatóságok biztosítják az

adott joghatósági területeken. A bevált gyakorlatokról is léteznek általános útmutatások.

1. További útmutatásért lásd a Capobianco, Gillard és Bijelic (2015) - „Versenyjog és felelős vállalati magatartás” tanulmányt, ami az OECD Párizsban tartott, Felelős Vállalati Magatartásról Szóló Globális Fórum Versenyjogi és Felelős Vállalati Magatartás témájú ülészakának referenciaanyaga.

Felelősségre Vonhatóság

Mint fentebb kifejtettük, a vállalatok egyéni felelősséget vállalnak saját átvilágítási tevékenységükért, továbbá gondoskodniuk kell arról, hogy minden közös munka megfelelően figyelembe vegye az adott vállalatra vonatkozó egyedi körülményeket. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a vállalatok számára javasolt, hogy fontolják meg, hogyan járulhatnak hozzá az együttműködésen alapuló kezdeményezések hatékonyságához. Például azzal, hogy:

- jelentést tesznek a káros esetekről és a felmerülő kockázatokról, amelyeket független módon azonosítottak¹⁰
- megosztják a vállalat saját tevékenységeiről vagy beszállítóiról szóló releváns információkat (pl. bizalmas módon megosztják a beszállítói listákat a kezdeményezés számára)
- adott esetben technikai segítségnyújtást adnak.

Ezenkívül, amikor egy vállalat elköteleződik egy kezdeményezés iránt annak érdekében, hogy együttműködjön az átvilágítási folyamat lépéseiben, a vállalatnak meg kell határoznia, hogy az átvilágítás mely aspektusait tudja segíteni a kezdeményezés annak teljesítésében, és mely részeket kell a vállalatnak saját magának elvégeznie. Az is javasolt, hogy az olyan kezdeményezések, amelyek elősegítik az átvilágításban történő együttműködést:

- Fogalmazzák meg világosan, hogy az átvilágítás mely elemeit segíti a kezdeményezés (pl. az ágazati kockázatok azonosítása, a kockázatok priorizálása, stb.)
- Mutassák azt, hogy megközelítéseik összhangban állnak az ezen Útmutatóban szereplő ajánlásokkal. E tekintetben a kezdeményezést szakértők és érdekelt felek tanácsadó csoportja is felülvizsgálhatja annak meghatározása érdekében, hogy a kezdeményezés milyen mértékben támogatja a jelen Útmutatóval összhangban történő átvilágítást.

Nemekkel kapcsolatos megfontolások az átvilágítás alkalmazása során

A ruházati és lábbeli iparág ellátási láncában a nők teszik ki a munkaerő nagy részét. A kár kockázata gyakran különbözően érinti a férfiakat és a nőket. Például a nők nagyobb valószínűséggel kapnak alacsonyabb fizetést, mint a férfiak; a nők gyakrabban vannak kitéve bizonytalan, informális vagy szabálytalan foglalkoztatásnak; valamint

10. Például egy érdekelt fél megjelölhet egy olyan változást a telephely tekintetében, amely növeli a vállalat károkockázatát. A vállalatnak ezt meg kell osztania a kezdeményezéssel.

az alacsony jövedelmű női dolgozókat különösen veszélyezteti a munkahelyi zaklatás jelensége. Ezért a nők egy adott helyzetre vonatkozó egyedülálló helyzetét szisztematikusan kell figyelembe venni az átvilágítás minden szakaszában. A vállalatok számára javasolt, hogy:

- Vegyék figyelembe, hogy a nőket milyen arányban érinthetik az adott hatások (például vendégmunkások, kisebbségek, fiatal nők, stb.). Például a szexuális zaklatás, valamint a szexuális és nemi alapú erőszak elsősorban a nőket érinti az ágazatban.
- Vegyék figyelembe, hogy egy programnak vagy politikának nem szándékolt negatív következményei lehetnek a nők számára.
- Vonják be a nőket a megfigyelési és értékelési intézkedések tervezésébe.
- Mérjék fel, hogy a panaszkezelési mechanizmusok minden érintett fél számára egyformán hozzáférhetők-e (például nők, férfiak, vendégmunkások, stb.).
- Gondoskodjanak arról, hogy a panaszkezelési mechanizmus hozzáférési pontjaként szolgáló egyén elérhető legyen, függetlenül a panaszos nemétől, vallásától, stb. Külön figyelmet kell fordítani a kiszolgáltatott csoportokba tartozó nőkre.

I. Fejezet

Az Átvilágításgal Kapcsolatos Alapvető Útmutató a Ruházati és Lábbeli Ágazat Számára

1. A felelős üzleti magatartás beágyazása a vállalati politikába és az irányítási rendszerbe

Az OECD Irányelvei szerinti elvárások

Az OECD Irányelvei kifejezetten ajánlják a vállalatok számára, hogy tegyenek politikai kötelezettségvállalásokat a közzétételre (II., 2d.) és az emberi jogokra vonatkozóan (OECD Irányelvek, IV., 4.; OECD Irányelvek, IV., 44. Kommentár)

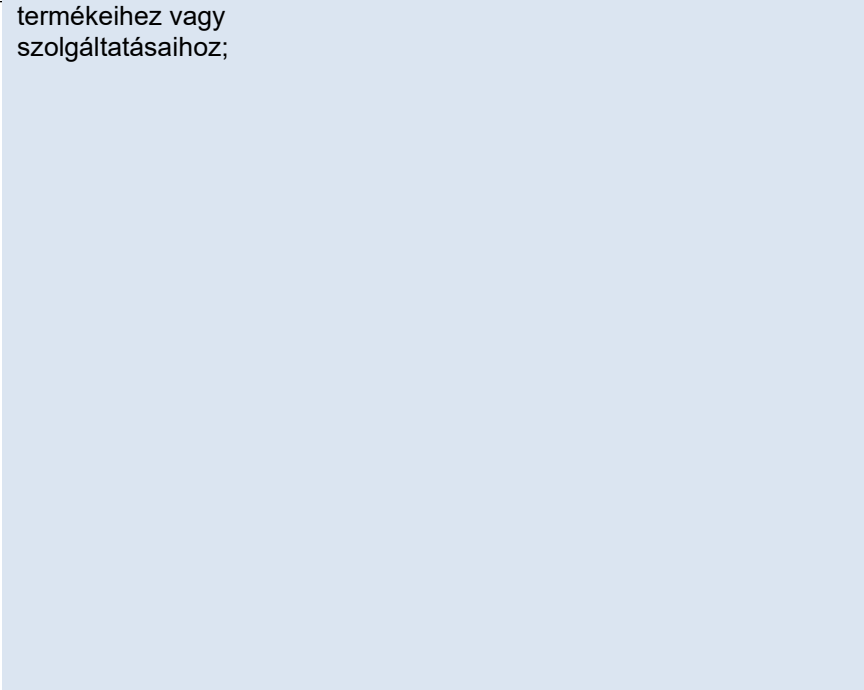
Az OECD Irányelvek azt is javasolják, hogy „a vállalatok fejezzék ki elkötelezettségüket az emberi jogok tiszteletben tartása mellett egy olyan politikai nyilatkozattal, amely: (i) a vállalat legfelsőbb szintjén került elfogadásra; (ii) a döntéshez a témában jártas belső és/vagy külső szakértők szolgáltatott információkat; (iii) az meghatározza a vállalat emberi jogi elvárásait a személyzettel, üzleti partnerekkel és más olyan felekkel kapcsolatban, amelyek közvetlenül kapcsolódnak a vállalat üzletviteléhez,

(iv) nyilvánosan hozzáférhető, valamint a vállalaton és kívül is kommunikálják valamennyi alkalmazott, üzleti partner és más érintett fél számára; (v) tükröződik az üzletviteli politikákban és eljárásokban, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az beépüljön a vállalati szervezet egészébe”. (OECD Irányelvek, IV., 44. Kommentár)

Noha az OECD Irányelvek kifejezetten nem javasolják a vállalatok számára, hogy a közzétételen és az emberi jogokon túl egyéb kérdésekben is kialakítsanak valamilyen politikai kötelezettségvállalást, ez azonban jó gyakorlatnak tekinthető, amelyet az OECD Irányelvek valamennyi fejezetére alkalmazni lehet.

I. 1. A FELELŐS ÜZLETI MAGATARTÁS BEÁGYAZÁSA A VÁLLALATI POLITIKÁBA ÉS AZ IRÁNYÍTÁSI

termékeihez vagy
szolgáltatásaihoz;



1.1 Olyan irányelv elfogadása, amely megfogalmazza a vállalatnak a saját tevékenységeiben és az ellátási láncban folytatott felelős vállalati magatartás iránti elkötelezettségét

A felelős vállalati magatartásra vonatkozó vállalati politikának (a továbbiakban: FVM politika):

- Tartalmaznia kell a saját tevékenységekkel kapcsolatos kötelezettségvállalásokat, valamint meg kell fogalmaznia a vállalat üzleti partnereivel szemben támasztott elvárásokat - ideértve a beszállítókat, a licencia-vevőket és a közvetítőket - az ellátási lánc teljes hosszában.
- Ki kell terjednie az OECD Irányelvei által lefedett kérdésekre. A vállalatnak az FVM politikájában el kell köteleznie magát az ágazati és alágazati kockázatokra vonatkozó, a vállalat szempontjából releváns nemzetközi normák fenntartása mellett, valamint kifejezetten utalnia kell a vonatkozó nemzetközi normákra. ¹¹
- Elköteleződést kell mutatnia aziránt, hogy a vállalat elvégzi az átvilágítást a saját tevékenységeit és ellátási láncát érintő legnagyobb kockázatok tekintetében. Lásd a 2.1. Fejezetet.
- *(A kiskereskedők, márkák és más vásárlók tekintetében)* tartalmaznia kell egy felelősségteljes beszerzési gyakorlat iránti elkötelezettséget, vagyis a vállalat vállalja, hogy beszerzési gyakorlata révén igyekszik megakadályozni a káros hatásokhoz való hozzájárulását. Lásd a 4. Szövegdobozt.

11. A ruházati és lábbeli ágazat szektorális kockázata magában foglalja, de nem korlátozódik az alábbiakra: gyermekmunka, diszkrimináció, kényszermunka, munkaidő, munkahelyi egészségügy; a munkavállalók azon jogának megsértése, hogy általuk választott szakszervezeteket hozhassanak létre, csatlakozhassanak azokhoz, továbbá a munkavállalók kollektív tárgyalásokhoz való jogának megsértése, diszkrimináció; veszélyes vegyi anyagok; vízfogyasztás; vízszennyezés; üvegházhatást okozó gázok kibocsátása; megvesztegetés és korrupció.

A nemzetközi normák példái közé tartoznak az OECD Multinacionális Vállalatokra Vonatkozó Irányelvei, az üzleti vállalkozások emberi jogi felelősségére vonatkozó ENSZ irányelvek, az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, valamint az ILO-nak a munkahelyi alapvető elvekről és jogokról szóló nyilatkozata. Minden esetben és függetlenül a vállalat működésének

országától vagy sajátos körülményeitől, utalni kell a Nemzetközi Emberi Jogi Kódexben nemzetközi szinten kifejezetten elismert emberi jogokra. OECD Irányelvek, IV., 39.

- Meg kell határozni a vállalat elvárásait az alvállalkozók beszállítók általi közvetlen igénybevételére vonatkozóan, ahol ez irányadó, ideértve az „alvállalkozási szerződés” meghatározását és az alvállalkozók által végzett munkák megkülönböztetését, ha vannak ilyenek. Lásd a 2. Szövegdobozt.
- Elő kell terjesztenie a vállalat elvárásait a munkának az otthonról dolgozók felé történő kiszervezésével, valamint a kézimunka alkalmazásával kapcsolatban, amennyiben ez a vállalat üzleti modelljeire vonatkozik. Lásd a 12. Modult.
- Tartalmaznia kell az érintett érdekelt feleknek az átvilágítás során történő érdemi szintű bevonásával kapcsolatos elköteleződést. Lásd a Bevezetés az OECD Irányelvei alapján elvégzett átvilágításhoz részt.
- Ajánlott tartalmaznia egy arra vonatkozó elköteleződést, hogy a vállalattal szemben minden, a saját tevékenységeivel kapcsolatos panasz meghallgatására és kezelésre kerül, függetlenül attól, hogy azok miként merültek fel; továbbá egy olyan elköteleződést, hogy az olyan mérhető és megalapozott panaszok meghallgatásra és kezelésre kerülnek, amelyek a vállalat saját ellátási láncában okozott károkkal, vagy az azokhoz való hozzájárulással kapcsolatban merültek fel, és amelyeket jogszerű folyamatok révén emeltek. Lásd a 6.2. Fejezetet.

2. szövegdoboz **Alvállalkozási politikák és egyéb átvilágítási folyamatok**

A megrendelések alvállalkozásba adása harmadik felek számára a ruházati és lábbeli ellátási lánc számos szintjén meglehetősen általános gyakorlat. Az alvállalkozásba adás lehetővé teszi a vállalat számára, hogy gyorsan reagáljon a rövid átfutási időkre és a megrendelések változására, bizonyos tevékenységekre szakosodjon, mint például a tervezés, vagy kiszervezen olyan speciális feladatokat, amelyeket nem a házon belül végeznek, például szitanyomást. A kiszervezés ugyanakkor csökkentheti az ellátási lánc átláthatóságát is, valamint a magasabb kockázatú környezetekben bizonyítottan növeli az emberi jogokkal és a munkavállalókkal szembeni visszaélésekkel, valamint a környezeti hatásokkal kapcsolatos kockázatokat. Ezért amikor magasabb kockázatú környezetben történik az üzletmenet, és ahol nagy az esély az alvállalkozási munkára, ott fokozni kell az átvilágítási intézkedéseket, amelyeket a vállalatnak meg kell tennie e kockázatok csökkentése érdekében.

2. szövegdoxoz **Alvállalkozási politikák és egyéb átvilágítási folyamatok** (folyt.)

A vállalat engedélyezi az alvállalkozói szerződéseket

Amennyiben a vállalat engedélyezi az alvállalkozásba adást, akkor az ellátási láncban lévő alvállalkozókat át kell világitania, vagy gondoskodnia kell arról, hogy beszállítója ezt megtegye. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy az átvilágítási folyamat minden szakaszát - ideértve az olyan intézkedéseket, mint például a korrekciós intézkedési tervek kidolgozása és nyomon követése - alkalmazni kell az alvállalkozókra vonatkozóan. Az együttműködésen alapuló kezdeményezések elősegíthetik az alvállalkozók átvilágítását.

Ezenkívül az is javasolt a vállalatok számára, hogy határozzák meg az átláthatóság és az alvállalkozók kiválasztásának világos követelményeit. Az alábbiakban található néhány példa-intézkedés.

- *Az alvállalkozók előminősítése:* Az alvállalkozókat ugyanolyan szigorú eljárásokkal kell előminősíteni, mint amelyeket a közvetlen vállalkozóknál alkalmaznak. Lásd a 3.2.2. Fejezetet. Ajánlott ezt rendszerszintű folyamatként elvégezni, ahol a beszállítók jelentkeznek, hogy felkerülhessenek egy előzetesen jóváhagyott alvállalkozói listára. Az elfogadott alvállalkozói szerződéseket viszonylagos rendszerességgel (például éves szinten) lehet felülvizsgálni annak érdekében, hogy a jóváhagyás megmaradjon. Ezen alvállalkozók munkavállalóinak hozzáférést kell biztosítani a panaszkezelési mechanizmusokhoz, hasonlóan a közvetlen vállalkozók munkavállalóihoz.
- *Szerződéskötési folyamat:* A közvetlen beszállítók alvállalkozói szerződéseket köthetnek korábban jóváhagyott alvállalkozókkal. A közvetlen vállalkozóknak azonban fel kell készülniük a következő információk átadására:
 - a munka alvállalkozásba adásának szándéka;
 - előzetesen jóváhagyott alvállalkozó kiválasztása;
 - naprakész információk az alvállalkozókról; és
 - a szerződés volumene.
- Ahol az lehetséges, ott a gyártók számára javasolt, hogy alakítsanak ki folyamatos kapcsolatokat alvállalkozóikkal és aktívan vegyenek részt a korrekciós intézkedések kialakításában és figyelemmel kísérésében.

A vállalat nem engedélyezi az alvállalkozói szerződéseket

Ha egy vállalat úgy dönt, hogy megtiltja az alvállalkozásba adást, úgy a vállalatnak kiegészítő intézkedéseket kell hoznia azon kockázat csökkentése érdekében, hogy az alvállalkozási tevékenység továbbra is jogosulatlan beszállítókkal történjen, vagy biztosítani kell, hogy a megrendelések benyújtása ne vezessen kikényszerített túllórához vagy más, a munkaerőt érintő hatáshoz. Például olyan esetekben, amikor a vállalat megváltoztatja a megrendelések részleteit, az átfutási időt szintén módosítani kell a jogosulatlan alvállalkozásba adás kockázatának csökkentése

érdekében. Mászóval, a vállalatnak csökkentenie kell a munka alvállalkozásba adásának ösztönzését.

A vállalati politika jellege

A vállalati FVM politika egy vagy több önálló politikából is állhat, illetve integrálható a vállalat szélesebb körű vállalatirányítási dokumentumaiba - mint például a magatartási kódex vagy az üzleti etikai alapelvek. A vállalati FVM politika a meglévő politikákra és kötelezettségvállalásokra is építhet. 12

A politika elfogadása és frissítése

A vállalati FVM politikát a vonatkozó belső és külső szakértők bevonásával és tanácsadása mellett kell kidolgozni, valamint a vállalati felső vezetés szintjén kell jóváhagyni.

Az FVM politika nem lehet egy statikus dokumentum, hanem azt egy ismétlődő folyamat révén kell frissíteni, és amely a vállalat ellátási láncát érintő kárveszélyek ismeretének bővülésére, valamint a belső és külső érdekelt felek hozzájárulására épül. Például a vállalat azonosíthat egy hiányosságot politikájában, miután megvizsgálta a károkockázatokat a saját tevékenységeiben és az ellátási láncban. Lásd a 2.1. Fejezetet.

A politika kommunikálása

A vállalati FVM politikát nyilvánosan elérhetővé kell tenni, azt közölni kell minden alkalmazottal, beszállítóval és más üzleti partnerrel, valamint az egyéb releváns felekkel. Lásd a 5.1. Fejezetet.

Együttműködés

A ruházati és lábbeli ágazat számos szektorális kezdeményezést, szakszervezeti megállapodást és több érdekelt felet képviselő kezdeményezést foglal magában, amelyek politikákat vagy magatartási kódexeket dolgoztak ki tagjaik számára. Javasolt a vállalatok számára, hogy fogadtassák el és hangolják össze politikájukat az ilyen meglévő kötelezettségvállalásokkal annak érdekében, hogy megkönnyítsék az ágazati együttműködést az említett politikákkal kapcsolatos értékelések során. A vállalat által alkalmazott politikáknak azonban összhangban kell lenniük a jelen Útmutatóban szereplő ajánlásokkal. Az ágazati kezdeményezéseknek, a szakszervezeti megállapodásoknak és a több érdekelt felet bevonó kezdeményezéseknek már meglévő folyamatokkal kell rendelkezniük a politikájuk felülvizsgálatára és frissítésére vonatkozóan, hogy képesek legyenek tükrözni a változó körülményeket és a felmerülő kockázatokat.

12. Az OECD Irányelvekkel és a jelen, Átvilágítással Kapcsolatos Útmutatóval kapcsolatos hiányossági elemzés különös az átvilágítási elvárások tekintetében segheti elő a frissítésre szoruló területek kiemelését.

Az átvilágítás jellegét befolyásoló tényezők

Valamennyi vállalatnak rendelkeznie kell FVM politikával, függetlenül a vállalat méretétől, az ellátási láncban betöltött helyétől és székhelyétől. A vállalat politikájának azonban tükröznie kell a saját üzletvitelét és ellátási láncát érintő egyedi kárrizikókat, amely ellátási láncot viszont befolyásolják a termékek, üzleti modellek, beszerzési modellek, valamint az adott országok, ahol a vállalat üzemel, vagy ahonnan beszerz. Ezenkívül az is javasolt a vállalatok számára, hogy olyan politikákat fogadjanak el, amelyek figyelembe veszik az egyedi körülményeiket és beszerzési modelleiket. Javasolt például a felelősségteljes toborzással és munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos vállalati politikák megalkotása az olyan vállalatok számára, amelyek harmadik fél vagy munkaerő-közvetítő szolgáltatását veszik igénybe a toborzás során.

1.2 Az irányítási rendszerek megerősítése annak érdekében, hogy a vállalat saját tevékenységeiben és az ellátási láncban elvégezze a kárrizikóval kapcsolatos átvilágítást.

Felügyelet

A vállalat:

- létre kell hozniuk egy vállalatirányítási rendszert, vagy meg kell erősíteniük vállalatirányításukat, hogy felügyeljék és támogassák az FVM-et, ideértve az igazgatóság vagy felső vezetés felelősségre vonhatóságának megteremtését az FVM megvalósításának és a vállalati megközelítés támogatásának tekintetében
- azon felső vezetőkre kell ruházniuk a felelősséget, akik rendelkeznek a szükséges kompetenciával, ismeretekkel és tapasztalatokkal az FVM politika végrehajtásának felügyeletéhez
- megfelelő figyelmet és támogatást kell fordítaniuk az emberi jogi, munkaügyi, környezeti és integritási kockázatokkal kapcsolatos átvilágításra, és ennek megfelelően kell szétosztaniuk az erőforrásokat
- Biztosítaniuk kell az elégséges munkaidő keretet, valamint meg kell győződnie arról, hogy azok, akik az ellátási lánc átvilágításán dolgoznak, megfelelő kompetenciákkal rendelkeznek feladataik ellátásához.

Döntéshozatal

A vállalatnak az átvilágítást a döntéshozatali folyamatok részévé kell tennie. Néhány példa:

- Egy vállalat egy új termék kifejlesztését tervezi, amely növeli a veszélyes vegyi anyagok használatának kockázatát a javasolt színezékek és anyagok miatt.

A vállalat figyelembe veszi az átvilágítás költségeit és megvalósíthatóságát a döntéshozatali folyamatok során.

- Egy vállalat fontolóra veszi saját tevékenysége kiterjesztését egy olyan országba, ahol ismert emberi jogi jogsértések vannak. A vállalat figyelembe veszi az emberi jogokkal kapcsolatos átvilágítás költségeit és megvalósíthatóságát a döntéshozatali folyamatok során annak érdekében, hogy eldöntse, hogy képes lesz-e felelősségteljesen működni az adott országban.

Funkcionális összehangolás

Az FVM politika természeténél fogva több, cégen belüli osztály számára is releváns lesz (pl. beszerzés, tervezés, stb.). Ezáltal azt javasoljuk a vállalat számára, hogy hangolja össze a csapatok és szervezeti egységek közötti folyamatokat, különösen akkor, ha egy adott szervezeti egység ösztönzői nem igazodnak az FVM politikához. Néhány példa arra, hogy egy vállalat hogyan képes elősegíteni a funkcionális összehangolást:

- A visszajelzések elősegítése és a szervezeti egységek közötti megismerés az átvilágítás és az FVM politika vonatkozásában
- Meggyőződés arról, hogy az átvilágítással kapcsolatos információkat a megfelelő döntéshozók megkapják, azok megfelelőek és pontosak
- Több szervezeti egység bevonása az olyan döntésekbe, amelyek növelhetik a káresemény kockázatát a vállalat saját üzleti tevékenységében vagy ellátási láncában (például új, magasabb kockázatú országból történő beszerzés).

Például a ruházati és lábbeli ágazatban a beszerzők ösztönzői nem biztos, hogy összhangban vannak a szállítók emberi jogi, munkaügyi és a környezetvédelmi magatartását felügyelő szervezeti egységek ösztönzőivel. Ennek fényében ajánlott, hogy a beszerzési egységek férjenek hozzá az olyan folyamatosan frissülő információkhoz, mint például a beszerzésre előminősített szállítók és alvállalkozók (amennyiben vannak) listája, valamint szállítók rendelési kapacitásai.

Információs rendszerek az átvilágítás támogatására

A vállalatnak olyan adatkezelő rendszereket kell kidolgoznia, amelyek pontosak és naprakészek, valamint képesek az átvilágítás elvégzéséhez szükséges információk teljeskörű tárolására. Javasoljuk, hogy az adatokat öt évig tárolják. Az átvilágítással kapcsolatban begyűjtendő adatok tekintetében a jelen Útmutatóban végig az 1. Táblázatban szereplő információk azonosítására hivatkozunk.¹³

13. Az utóbbi időben nagy hangsúly van a ruházati és lábbeli ágazat ellátási láncának feltérképezésén. Fontos folyamat annak meghatározása, hogy kitől és honnan szerez be az adott vállalat, ami egyben az átvilágítás szempontok meghatározását is könnyebbé teszi, nevezetesen a tényleges és a potenciális károk azonosítását (lásd 2. fejezet), valamint ezen hatások megelőzését és enyhítését (lásd 3. fejezet). A vállalatnak olyan mértékben kell azonosítania beszállítóit és más üzleti kapcsolatait, amennyire az a jelen Útmutató szerint elvégzett átvilágításhoz szükséges. Fontos szempont, hogy míg a jelen Útmutató nem határozza meg, hogy az ellátási lánc mely részét kell a vállalatnak feltérképeznie, a vállalat esetében azonban elvárt, hogy meg tudja indokolni annak módját, ahogyan az átvilágítást elvégzi (lásd 5. fejezet). Másszóval, a vállalatnak képesnek kell lennie arra, hogy elmagyarázza, hogyan azonosította és kezelte az ellátási láncban felmerülő kockázatokat.

1. táblázat **Az átvilágítás elvégzéséhez összegyűjtendő és tárolandó adatok**

Információ	Hivatkozás az Útmutatóban
Termékek, amelyeket a vállalat megvásárol és előállít, valamint az ezen termékek gyártásával és értékesítésével kapcsolatos általános kárriskázatok	2.1. Fejezet
<i>(Kiskereskedők számára)</i> Azon márkák és kapcsolódó termékek listája, amelyeket a vállalat értékesít	3. táblázat
<i>(Kiskereskedők számára)</i> Információ arról, hogy azon márkák, melyeket a vállalat forgalmaz, végeznek-e átvilágítást	3. táblázat
Azok az országok, amelyekből a vállalat beszerez, és ahol a kárriskázat magasabbnak mondható. Ide tartoznak az olyan országok, amelyek a vállalat ellátási láncának upstream oldalán lehetnek, például nyersanyag-exportőrök	2.1. Fejezet
A vállalat beszállítói és más üzleti partnerei, amelyek olyan termelési szakaszban tevékenykednek, vagy olyan országokban végeznek beszerzést, ahol a kárriskázat magasabbnak mondható.	2.3. Fejezet
<i>(Opcionális)</i> Az ellátási lánc szűk keresztmetszetei azoknál a termékeknél, amelyek a vállalat ellátási láncának upstream oldalán előforduló súlyos károkhoz köthetők	3. szövegdoboz
Az ellátási lánc azon szakaszai (például gyöngyfűzés, hímzés, bőrmegmunkálás), ahol nagyobb valószínűséggel alkalmaznak otthonról dolgozókat	12. Modul
Az ellátási lánc azon szakaszai, ahol nagyobb az alvállalkozásba adás valószínűsége	2. szövegdoboz
A vállalati kockázatfelmérési gyakorlatának megállapításai	2.1. Fejezet
Az egyes beszállítói értékelések megállapításai	2.3. Fejezet
Szállítói kötelezettségvállalások a vonatkozó korrekciós intézkedési terveknek megfelelően	3.1. Fejezet
Előminősített beszállítók és alvállalkozók listája	3.2.2. Fejezet

2. A tényleges és potenciális károk azonosítása a vállalat saját tevékenységeiben és ellátási láncában

Az OECD Irányelvei szerinti elvárások

Az OECD Irányelvek azt a várakozást fogalmazták meg, hogy a vállalatok „azonosítsák a tényleges és lehetséges káros hatásokat az OECD Irányelvek által lefedett kérdések körében”. (OECD Irányelvek, II, A10)

Ez magában foglalja a vállalat saját tevékenységeinek hatásait (II., A11), valamint „azokat, amelyekhez a vállalat nem járult hozzá, de amelyek ennek ellenére közvetlenül kapcsolódnak üzleti tevékenységéhez, termékeihez vagy szolgáltatásaihoz”. (OECD Irányelvek, II, A12)

Az OECD Irányelvek szerint az üzleti kapcsolatok az „üzleti partnerekkel, az ellátási láncban található szervezetekkel és az üzleti tevékenységekhez, termékekhez vagy szolgáltatásokhoz közvetlenül kapcsolódó egyéb nem állami vagy állami szervezetekkel fennálló kapcsolatokat” jelentik. (OECD Irányelvek, IV., 43. Kommentár)

2.1 A kárrizikó felmérése a vállalat saját tevékenységeiben és az ellátási láncában

A vállalatnak el kell végeznie egy felmérést a saját üzletvitelében és ellátási láncában jelenlévő legjelentősebb kárrizikók azonosítása érdekében. A felmérésnek az ismert ágazati kárrizikókra kell épülnie és figyelembe kell vennie a releváns kárrizikó tényezőket. Annak időszakosnak, tájékozottnak és dokumentálnak kell lennie.

Javasolt a vállalat számára, hogy az ismert ágazati és alágazati kárrizikókból induljon ki annak érdekében, hogy meghatározza saját üzletvitelében és ellátási láncában a kárrizikók valószínűségét és a kár súlyosságát azon országok alapján, amelyekben a vállalat üzleti tevékenységet folytat, vagy ahonnan beszerez, továbbá a vállalat által előállított és értékesített termékek, a saját üzleti tevékenysége és beszerzési gyakorlatai alapján. Ezen kárrizikó tényezőket mindegyikét az alábbiakban ismertetjük. A vállalatnak a nyersanyagoktól a kiskereskedelemig mérlegelnie kell az általános kárrizikó területeket. A megismert információk alapján a vállalatnak meg kell határoznia, hogy mely kárrizikó jelenti (vagy valószínűleg jelentheti) a saját üzletvitelében és ellátási láncában jelenlévő legjelentősebb kárrizikókat. Az olyan tényezők, mint a vállalat terméksaládjainak száma, az országok száma, ahonnan beszerez, stb., befolyásolhatják azt, hogy a vállalat hogyan méri fel az ellátási láncában jelenlévő kárrizikókat. 3. táblázat

Módszertan

A vállalat támaszkodhat íróasztal mögött végzett kutatásokra is. Ahol hiányzó adatok vannak, ott javasolt a vállalat számára, hogy vonják be az érdekelt feleket és a szakértőket. A vállalat felállíthat egy külső érdekelt felekből álló tanácsadó csoportot, amelybe beletartoznak a munkavállalói képviselők is, hogy azok hozzájáruljanak a felmérési folyamathoz és kijelöljék az újonnan felmerülő kérdéseket. A korai előrejelző rendszerek vagy a panaszkezelési mechanizmusok révén felvetett kérdések szintén információt nyújthatnak a hatások mintáiról.

A vállalatnak viszonylagos rendszerességgel (például két évente) felül kell vizsgálnia a felmérés kiértékelésének eredményeit. Az átvilágítás azonban nem statikus folyamat. Mint ilyen, a vállalatnak folyamatosan frissítenie kell az információt, ami a működésében és az ellátási láncában felmerülő kárrizikók megértéséhez szükséges, továbbá folyamatosan figyelembe kell vennie a változó körülményeket - például egy ország szabályozási keretrendszerének változásait - és készen kell állnia arra, hogy reagáljon a felmerülő kárrizikókra.

Ágazati kockázatok

Az ágazati kockázatok olyan kockázatok, amelyek a ruházati és lábbeli ágazatban globálisan, termékcsaládokon és földrajzi helyenek átívelően jelen vannak. A ruházati és lábbeli ellátási lánc legfontosabb jellemzői - alacsony képzettségű, munkaerő-igényes, szétszórt termelés, rövid átfutási idők - az ágazat bizonyos munka- és emberi jogi hatásainak tekintetében magasabb kockázatot jelentenek.

Ezen kockázatok közül sok az ellátási lánc minden szintjén jelen van. Hasonlóképpen, a termékekben és a termékek kifejlesztési folyamataiban használt anyagok növelik bizonyos környezeti károk kockázatát a ruházati és lábbeli ellátási lánc különböző szakaszaiban. Például a nedves feldolgozás nagyobb kockázatot jelent a veszélyes vegyi anyagok használata során, mint a szabás-varrás. A leggyakoribb ágazati kockázatok jól dokumentáltak és az alábbiakban kerülnek felsorolásra. Néhány alágazat (például luxuscikkek, sportruházat, munkaruházat stb.) olyan egyedi kockázatokkal is szembesülhet, amelyek nem szerepelnek a 2. táblázatban (például az állatjólét), azonban ezeket szintén figyelembe kell venni, amennyiben relevánsak. ¹⁴

2. táblázat **A ruházati és lábbeli ágazat szektorális kockázatai**

Emberi jogi és munkaügyi kockázatok	Környezeti kockázatok	Integritási kockázatok
Gyermekmunka Diszkrimináció Kényszermunka Munkahelyi egészség és biztonság (például munkavállalók sérülése és rossz egészsége) A munkavállalók azon jogának megsértése, hogy szakszervezetet alapíthassanak, ahhoz csatlakozhassanak, vagy kollektív módon egyeztethessenek A minimálberről szóló törvények be nem tartása A bérek nem fedezik a munkavállalók és családjaik alapvető szükségleteinek biztosítását	Veszélyes vegyi anyagok Vízfelhasználás Vízszennyezés Üvegházhatású gázok (ÜHG) kibocsátása	Vesztegetés és korrupció

* Az ágazati kockázatok nem korlátozódnak a fentiekre

14. A jelen Útmutatóban nem szerepelnek az állatjóléttel, a tenyésztéssel és a földjogokkal kapcsolatos kockázatokra vonatkozó konkrét útmutatások, azonban ezek érinthetik a ruházat és lábbeli ellátási lánc egyes szereplőit. Az OECD az Útmutatás a felelős mezőgazdasági ellátó láncok kialakításához szóló OECD-FAO Útmutatóban tesz ajánlásokat ezen témákban.

Termékkockázati tényezők

Bizonyos termékek esetén az előállításukhoz alkalmazott folyamatok miatt magasabb a hatások kockázata, mint más terméknél. Például a pamuttermékek nagyobb kockázatot hordozhatnak a veszélyes rovarirtó szerek, például a Parathion, az Aldicarb és a Methamidopho esetében, míg a poliészter termékek nagyobb kockázatot hordozhatnak az üvegházhatású gázok kibocsátásához való hozzájárulás tekintetében. ¹⁵

Országkockázati tényezők

Az országkockázati tényezők egy adott országon, egy termelési klaszteron, vagy egy adott ország iparán belüli körülmények, amelyek valószínűbbé teszik a fenti ágazati kockázatokat. Ezek általában magukban foglalják a kormányzási, társadalmi-gazdasági és iparági tényezőket. Például a vendégmunkások magas száma kockázati tényező a gyermekmunka, a kényszermunka, a bérezéssel kapcsolatos jogszabályok be nem tartása és a szexuális zaklatás szempontjából. ¹⁶ Lásd a II. Fejezetet, az országkockázati tényezőkkel kapcsolatos modulokat az ágazati kockázatok tekintetében.

Az üzleti modellel kapcsolatos kockázati tényezők

A vállalat üzleti modellje, például az általa értékesített termékvonalak száma és az ezen termékvonalak lecserélésének gyakorisága (például szezonok évenkénti száma) hatással lehet a vállalat ellátási láncát érintő károk kockázatára. Ez különösen a kiskereskedőkre és a márkákra vonatkozik, de igaz lehet a gyártókra is, akik a késztermékek széles skáláját gyártják. Lejjebb olvasható néhány példa arra, hogy egy adott vállalat üzleti modelljének milyen hatása van a saját üzletvitelében és ellátási láncában felmerülő károk kockázatára.

- A számos és nagyon diverzifikált termékvonallal rendelkező vállalatok az anyagok, a gyártási folyamatok sokfélesége révén általában jobban ki vannak téve a szélesebb körű, az ellátási láncukat érintő károk kockázatának.

15. A poliészter rost előállítása energiaigényes folyamat (akár 125 MJ/kg rost), amely nagyfokú üvegházhatást okozó gázkibocsátást jelent. Muthu, S. (2014), *A textil és ruházati ellátási lánc környezeti hatásának felmérése (Assessing the Environmental Impact of Textiles and Clothing Supply Chain)*, a textiliparról szóló sorozat, Woodhead Publishing, Cambridge.

16. Noha a vendégmunkások magas aránya megnövekedett kockázatot jelenthet bizonyos emberi jogokkal és munkaerővel kapcsolatos visszaélések tekintetében, a vállalatok nincsenek ösztönözve arra, hogy otthagyják a

beszállítókat csak azért, mert azok vendégmunkásokat alkalmaznak. Ehelyett a vállalatoknak inkább személyre kellene szabniuk átvilágítási eljárásukat annak biztosítása érdekében, hogy a vendégmunkások foglalkoztatása felelősségteljes módon történjen.

- Az évente több termékciklust vagy szezont követő vállalatok általában elvárják, hogy a termékek rövidebb időn belül eljussanak a tervezéstől a gyártásig. A rövid válaszidő növeli a megrendelési változtatások, az elstetett megrendelések és az egyéb olyan beszerzési gyakorlatok kockázatát, amelyek hozzájárulhatnak a munka és az emberi jogok megsértéséhez, mint például a túlórák száma, a kikényszerített túlórák és az illetéktelen kiszervezés.
- Ehhez hasonlóan a számos termékciklus ahhoz vezet, hogy a vállalat nagyobb mértékben használ fel anyagokat és erőforrásokat, ami megnövekedett környezeti terhelést okoz a szén-, víz- és hulladék-lábnym tekintetében.
- A vállalat külföldi érdekeltségeinek és az ezek feletti ellenőrzésének mértéke növelheti a integritási kockázatoknak való kitettségét.

A beszerzési modellel kapcsolatos kockázati tényezők

A fentiekhez hasonlóan a vállalat beszerzési modelljei - függetlenül attól, hogy sokféle szállítótól vásárol-e, milyen a szerződéses kapcsolatainak jellege, vagy hogy a beszerzés közvetlen vagy közvetett módon történik-e - növelhetik (vagy csökkenthetik) a kárkockázatot az ellátási láncban. Néhány példa az alábbiakban található, bár ez a lista nem teljes:

- A sokféle szállító növeli a kárnak való kitettséget a vállalat ellátási láncában. Ezenkívül jóval nehezebb ellenőrizni az átvilágítási folyamatot, amennyiben a vállalat méretéhez és az ellátási láncba szánt erőforrásokhoz viszonyítottan magas a szállítók száma.
- A vállalat szállítói kapcsolatainak volatilitása befolyásolhatja annak képességét, hogy az ellátási láncban felismerje, megelőzze vagy enyhítse a károkat. Például a szállítókkal fenntartott rövid távú kapcsolatok azt jelenthetik, hogy a vállalatnak nincs ideje megfelelő módon megakadályozni vagy enyhíteni a szállítói kiértékelések során azonosított kockázatokat. Ez azt is jelentheti, hogy a vállalatnak nincs befolyása a szállítójára ahhoz, hogy az azonosított hatásokat megelőzze vagy enyhítse. Hasonlóképpen, a vállalat szerződéseinek tipikus időtartama - akár hosszútávú, akár rövidtávú megrendelésekről van szó - csökkentheti a vállalat saját szállítói feletti befolyását.
- Azon vállalatok, amelyek közvetett módon (például beszerzési ügynökségek útján) végzik beszerzéseiket és amelyeknél nincs megfelelő kiválasztási eljárás ezekre a köztes szereplőkre vonatkozóan, korlátozott láthatósággal és ellenőrzéssel bírnak

beszállítóik felett.

- A sok országban tevékenykedő vagy sok országból beszerző vállalatok - méretükhöz viszonyítva - fokozottabban ki vannak téve a káros hatásoknak, ezért sokkal nagyobb kihívást jelenthet számukra a károk megelőzése és enyhítése.

A vállalatra nézve legnagyobb károkockázatok azonosítása

A megismert információk alapján a vállalatnak meg kell határoznia, hogy mely károkockázat jelenti - a kár bekövetkezésének valószínűsége és súlyossága tekintetében - a saját üzletvitelében és ellátási láncában jelenlévő legjelentősebb kockázatokat, majd első lépésben fontossági sorrendbe kell állítani ezeket a cselekvés céljából. A kár súlyosságát annak mértéke, kiterjedése és helyrehozhatatlan jellege alapján ítélik meg.

- A „mérték” a káros hatás súlyosságára utal.
- A „kiterjedés” azon személyek számát érinti, akiket érinthet vagy érinteni fog.
- A „helyrehozhatatlan jelleg” azon képesség korlátozását jelenti, hogy az érintettek helyzetét legalább olyan - vagy azzal megegyező - szintre állítsák vissza, amilyen az a káros hatás bekövetkezését megelőzően volt.

Tekintettel a ruházati és lábbeli ágazat problémáinak összetettségére és sokféleségére, a legfontosabb károkockázatok meghatározása a vállalat saját tevékenységeiben és az ellátási láncában valószínűleg bizonyos mértékű egyedi megítélést is kíván a vállalkozás részéről. Javasolt a vállalatok számára, hogy vonják be az érdekelt feleket és a szakértőket ebbe a folyamatba. A vállalatoknak minden esetben fel kell készülniük arra, hogy megindokolják, hogyan határozták meg és rangsorolták a kockázatokat. Lásd az 5. Fejezetet.

Együttműködés

Javasolt a vállalatok számára, hogy nyilvánosan vagy iparági szinten osszanak meg információkat az egyedi gyártási folyamatokkal, országokkal, beszerzési modellekkel, stb., kapcsolatos károkockázatokkal kapcsolatban. Az ágazati szintű információcsere különösen fontos a felmerülő károkockázatok azonosítása szempontjából.

Az átvilágítás jellegét befolyásoló tényezők

Annak érdekében, hogy minden termékvonalon és beszerzési országban felmérhető legyen az általános károkockázat, a vállalat kockázatalapú megközelítést alkalmazhat a fenti Útmutató végrehajtása során. Amennyiben azonban arra hívják fel a vállalat figyelmét (pl. jelentések, érdekelt felek bevonása, panaszkezelési mechanizmus, stb., révén), hogy egy termékvonalhoz vagy összetevőhöz bizonyos kockázatok köthetők, akkor a vállalatnak nem szabad elvetnie ezt az információt, hanem figyelembe kell vennie azt a felmérési gyakorlatok során begyűjtött információkkal együtt.

3. táblázat Az átvilágítás jellegét és mértékét befolyásoló tényezők

Kontextus	Ajánlások
A vállalat számos termékvonalal rendelkezik	Javasolt a vállalat számára, hogy vizsgálja meg az üzleti tevékenységének alapját képező termékvonalhoz kapcsolódó olyan károkockázatokat, vagy olyan termékvonalakhoz kapcsolódó kockázatokat, amelyek valószínűleg a legsúlyosabb károkkal járnak. Miután azonosította és kezelte ezeket a kockázatokat, tovább kell lépnie a többi termékvonalhoz kapcsolódó kockázatok azonosításához és kezeléséhez.
A vállalat összetett termékeket árusít (azaz számos összetevőből áll)	Annak érdekében, hogy a károkockázatot az összes alkotóelemre felmérje, a vállalat először a késztermék legfontosabb alkotóeleméhez kapcsolódó károkockázatokat azonosíthatja. Ha egy vállalat például cipzárral és szegecsekkel ellátott bőrdzsekiket árul, akkor először a bőr beszerzésére, a festési és kikészítési folyamatra, majd a késztermékek gyártására összpontosíthat.
A vállalat számos országban működik, vagy szerez be azoktól	Javasolt a vállalatok számára, hogy azonosítsák azokat az országokat, ahol a káros hatás kockázata a legjelentősebb, majd ezen kockázatértékelés alapján vegye a beszerzési országokat fontossági sorrendbe, hogy azok bevonhatóak legyenek a felmérési gyakorlatba.
A vállalatnak nincs rálátása azokra az országokra, ahonnan alapanyagai származnak (például nyersanyagok)	Amennyiben van rendelkezésre álló információ, úgy a vállalat képes lehet azonosítani a nyersanyagok kereskedelmének áramlását annak érdekében, hogy meghatározza azon alapanyagok származási országát, amelyeket az anyagfeldolgozók számára értékesítenek az ellátási láncban (pl. feltérképezi, hogy hol szerzik be a pamut nagyrészét, amelyeket az adott országban üzemelő fonógéphez vásárolnak). Az olyan áruk esetében, amelyekkel nagy multinacionális vállalatok kereskednek, a vállalatok megpróbálhatnak kapcsolatot létesíteni nemzetközi árucikk-kereskedőkkel (pl. pamutkereskedőkkel), és információt kérhetnek arról, hogy honnan szerzik be a nyersanyagukat, amelyet aztán abban az országban értékesítenek, ahol a vállalat anyagfeldolgozói vannak.

I. 2. A TÉNYLEGES ÉS POTENCIÁLIS KÁROK AZONOSÍTÁSA A VÁLLALAT SAJÁT

Kiskereskedő	<p>A vállalatnak el kell végeznie az átvilágítást mind a saját márkája, mind az általa értékesített olyan termékek esetében, amelyek nem a sajátjai. A konkrétan megtett lépések mindegyikénél eltérőek lehetnek.</p> <p>A vállalatnak saját Útmutatásait kell követnie a saját márkája esetén. A nem saját márkák esetében a vállalat információkat gyűjthet arról, hogy ezek a márkák tulajdonosai elvégzik-e az átvilágítást, illetve annak mértékéről. Amennyiben a vállalat számos márkát árusít, akkor elsőbbséget adhat a márkák közül azoknak, amelyek a választék legnagyobb százalékát képviselik, vagy azoknak, amelyek a legnagyobb kárröközátot hordozzák.</p> <p>Javasolt a vállalat számára, hogy az idő előrehaladtával hozzon rendszerszintű intézkedéseket a nem saját tulajdonú márkákhoz kapcsolódó kárröközátok csökkentésére. Létrehozhat például egy előminősítési folyamatot az olyan márkák számára, amelyeket a vállalat értékesít, és amely magában foglalja az átvilágítási gyakorlatok felülvizsgálatát.</p>
--------------	---

Kontextus	Ajánlások
Licencbirtokos	<p>Ha egy vállalat engedélyezi más vállalatok számára a védjegyének használatát, akkor továbbra is felelős azért, hogy elvégezze az átvilágítást azokra a termékekre, amelyekre vonatkozóan a védjegyét használják, habár a konkrétan megtett lépések eltérhetnek. A licencbirtokos kérheti például, hogy a licencia-vevő a jelen Útmutónak megfelelően elvégezze az átvilágítást. Amennyiben a licencia-vevők kis- és középvállalkozások, akkor a vállalat számára javasolt, hogy segítsen saját licencia-vevői kapacitásának kiépítésében ott, ahol szükségszerű és elvárható az átvilágítás elvégzése. A vállalat a jelen Útmutónak megfelelően közvetlenül is segítheti licencia-vevőit az átvilágítás elvégzésében.</p> <p>Javasolt a vállalat számára, hogy az idő előrehaladtával hozzon rendszerszintű intézkedéseket az olyan termékek kárrizikójának mérséklésére, amelyek tekintetében a védjegyét használják. Létrehozhat például egy előminősítési folyamatot a licencia-vevők számára, amely magában foglalja az átvilágítási gyakorlataik felülvizsgálatát.</p>

2.2 A vállalat saját tevékenységeivel kapcsolatos önértékelés

Amennyiben a vállalat a saját üzletvitelén belül azonosított egy kárrizikót, úgy belső értékelést kell készítenie a kockázat és a tényleges hatások mértékének meghatározására.

Módszertan

Javasolt a vállalat számára, hogy amennyiben lehetséges, kövesse a munkaadók számára hatályos, hiteles útmutatásokat. 17 A II. Fejezet moduljai kiegészítő ajánlásokat tartalmaznak az ágazati kockázatokra, valamint a teljesség igénye nélkül egy, a kormányzatoktól és nemzetközi szervezetektől kapott listát az erőforrásokra vonatkozóan.

A vállalatnak be kell vonnia a potenciálisan érintett érdekelt feleket - ideértve a munkavállalókat, az alkalmazottakat, szakszervezeteket, valamint a munkavállalók által saját belátásuk szerint választott képviselői szervezeteket - amikor a saját tevékenységeiben felmerülő potenciális és tényleges károkat azonosít. Ez kritikus fontosságú lépés. Az érdekelt felek bevonása mellett a vállalatnak felül kell vizsgálnia politikáit és rendszereit annak felmérése érdekében, hogy a kockázatokat milyen mértékben lehet megelőzni vagy enyhíteni. Az alábbiakban a teljesség igénye nélkül egy olyan lista látható, mely például szolgáló vállalati politikákat, rendszereket és intézkedéseket mutat be, melyeket a vállalat megvizsgálhat önértékelésének részeként.

17. Az ILO például átfogó útmutatást dolgozott ki a munkaadók számára a munkaügyi kockázatok azonosítása és csökkentése érdekében.

- Az azonosított kockázatokkal kapcsolatos vállalati politikák és felső vezetői kommunikáció.
- Beszerzési gyakorlatok és ármeghatározás. Lásd a 4. Szövegdobozt.
- A kockázatokra vonatkozó szabályok és eljárások
- A jogi megfelelést támogató programok
- Munkavállalói képzés, készségek és a vállalat működésével kapcsolatos kockázatok ismerete.
- Pénzügyi ellenőrzések, például a pénzügyi források és tranzakciók nyomon követésére, kezelésére és jelentésére vonatkozó politikák és eljárások. Lásd a megvesztegetésről és korrupcióról szóló 11. Modult.
- Felügyeleti eljárások, ideértve a „piros zászlós” figyelmeztető rendszereket is a káros kockázatok azonosítására, még azok bekövetkezése előtt.
- A visszaélést bejelentő csatornák és a megtorlás elleni védelem azok számára, akik szabálytalanságokat jelentenek.
- Az emberi jogok és a munkaügyi káros hatások orvoslását lehetővé tevő folyamatok (például operatív szintű panaszkezelési mechanizmusok)

Javasolt a vállalat számára, hogy keressen külső támogatást az önértékelés elvégzéséhez, amennyiben:

- a hatás súlyos károkat okozhat, ha azokat nem sikerül megfelelő módon megelőzni (pl. veszélyes vegyi anyagok ártalmatlanítása)
- a megelőző intézkedésekhez olyan műszaki szakértelem szükséges, amely házon belül nem elérhető (például tűz, épület, elektromos biztonság).

2.3 A nagyobb kockázattal járó szállítók telephely-szintű felmérése

Beszállító kiválasztása (kockázatalapú megközelítés)

A vállalatnak ki kell értékelnie azokat a beszállítókat, akiknél a vállalat kockázat-értékelési gyakorlata során magasabb szintű kockázatot állapítottak meg. A beszállítókat inkább a kárkockázat alapján kell kiválasztani, nem pedig a vállalat ellátási láncában való elhelyezkedésük alapján (azaz nem feltétlenül kell előnyben részesíteni az első szintű gyárakban elvégzett

hatásvizsgálatot egy harmadik szintű, de magasabb kárkockázattal bíró gyár ellenében).

¹⁸Néhány tényező azonban - például a vállalat befolyása saját beszállítóra, a vállalat mérete vagy a beszállítók száma - befolyásolhatja azokat a konkrét lépéseket, amelyeket a vállalat esetleg megtesz a beszállítóinak értékelése céljából. Az átvilágítás jellegét és mértékét befolyásoló tényezők alább olvashatók

Néhány szempont a nagyobb kockázatú beszállítók meghatározásakor:

- A beszállító olyan országban működik, amelynek nagyobb a kockázata.
- A beszállító magasabb kockázatú gyártási folyamatban vesz részt (például a nedves feldolgozás magas kockázatot jelent a veszélyes vegyi anyagok esetén).
- Az előző beszállítói értékelés során károkat vagy károkockázatokat azonosítottak.

Tartalom

A legtöbb károkockázat esetén a vállalatnak az alábbiakat kell megvizsgálnia a beszállítói értékelés során:

- a beszállító által a kár megelőzése érdekében végrehajtott intézkedések (pl. vállalati politika, képzés, létesítményfejlesztés)
- a helyszíni tényleges kár vagy károkockázat (például vegyi anyagok nem biztonságos kezelése)
- annak mértéke, amennyire a munkavállalók tisztában vannak saját jogaikkal az emberi jogok és munkajogok tekintetében.

Létrehozott-e a beszállító egy operatív szintű panaszkezelési mechanizmust, és ha igen, az milyen mértékben felel meg a 8. táblázatban szereplő ajánlásoknak. Az operatív szintű panaszkezelési mechanizmusok alapvető kritériumai és ajánlások

¹⁸ Ennek a megközelítésnek az a célja, hogy az iparág elmozduljon arról a pontról, hogy kizárólag az elsődleges beszállítókra összpontosít, oda, hogy a vállalat inkább a leg súlyosabb kockázatokra összpontosítson, bárhol is legyenek ezek a kockázatok.

Értékelési megközelítés és módszertan

- *Az értékelés jellegének (pl. vizsgálat, interjúk, fókuszcsoportok) a kockázatnak megfelelőnek kell lennie. Nincs egyetlen olyan értékelési mód, amely minden kockázatra megfelelné. Például műszaki vizsgálat szükséges egy adott helyszín szerkezeti integritásának, tűz- és épületbiztonságának ellenőrzéséhez, míg a nem helyszíni fókuszcsoportok megfelelőek lehetnek a munkahelyi szexuális zaklatás kockázatának felmérése során. A munkaügyi és emberi jogi kérdésekben az értékeléseknek nagymértékben a munkavállalói interjúkon kell alapulniuk, és a munkavállalókat be kell vonni az értékelések megtervezésébe is - akár közvetlenül, akár saját szakszervezeteik és választott képviselői szervezeteik révén. Bizonyos esetekben a hagyományos interjúk nem lehetnek hatékonyak az érzékeny információk összegyűjtésében, mert az alanyok tarthatnak a megtorlástól, vagy esetleg felkészíthetik őket előre megírt válaszok adására. Ezekben az esetekben mérlegelni lehet az egyéb részvételi módokon alapuló eljárásokat.*¹⁹
- *Az értékelést a helyi környezet alapos megértésére kell építeni. A helyi működési környezet megfelelő megértése kritikus lépés az olyan értékelések megtervezésében, amelyek képesek a szükséges információk begyűjtésére. Noha egy alapszintű értékelés használható kiindulási pontként, azt inkább a helyi körülményekhez kell igazítani. Az értékelő csoportoknak az értékelések megtervezése és végrehajtása során mérlegelniük kell az hatalmi dinamikákat és a kulturális normákat. Lásd az alábbi „A működési környezet megértése” részt.*
- *Az információk megerősítése: A szubjektív döntést igénylő károkockázatok - például a legtöbb emberi jogi és munkaügyi kockázat - esetében a helyzet értékeléséhez több adatpontot kell használni. A háromszög alapú megközelítés, amely magában foglalja a több adatgyűjtési forrásból származó adatok közelítését, segíti a megállapítások hitelességét és védhetőségét.*
- *A vállalatnak igazítania kell az értékelési módszertanán, ha a tényleges megállapítások nem felelnek meg a várt megállapításoknak. Például, ha egy beszállító olyan környezetben működik, ahol magas a túlzott mértékű munkaidő kockázata, azonban a túlzott mértékű munkaidőt nem mutatta ki a tanulmány, úgy a vállalatnak újra kell gondolnia értékelési módszertanát.*

19. A részvételen alapuló módszerek olyan ösztönző technikák, amelyek magukban foglalják az érdekelt felek aktív részvételét például szerepjátékok,

egy kép, ábra vagy térkép bemutatása és ezzel kapcsolatos kérdések feltevése, narratívák kérése, stb., révén. Lásd SIMPOC (2005), *A Gyermekmunka Gyors Értékelésének Módszertanáról Szóló Kézikönyv (Manual on Child Labour Rapid Assessment Methodology)*, ILO, Genf, UNICEF.

Értékelő csoport

Az értékeléseket végző személyeknek megfelelő képzéssel kell rendelkezniük, azaz az alábbi kompetenciákat kell bemutatniuk:

- szakértelem, beleértve azon vonatkozó kockázatok széleskörű ismeretét, amelyeket a vállalat kiértékel (pl. gyermekmunka, kényszermunka, stb.), ideértve a kockázathoz kapcsolódó tényleges és potenciális károk azonosításának legjobb módszertanát a helyi környezetre vonatkoztatva.
- a káros hatással kapcsolatos nemzetközi és nemzeti normák ismerete.
- képesség az értékelés elvégzésére a helyi kontextusban (pl. nyelvtudás).

Nem valószínű, hogy az értékelést végzők minden kockázati területen és minden összefüggésben rendelkezni fognak a fenti kompetenciákkal. E kihívás fényében az értékelést végzők olyan csoportokba szerveződhetnek, amelyek együttesen rendelkeznek a fenti kompetenciákkal.

A fenti kompetenciákon túlmenően, tekintettel a nők túlnyomó többségére az ágazatban és az egyes kényes kérdésekre (pl. szexuális zaklatás, kényszermunka stb.), a vállalatnak lelkiismeretesen át kell gondolnia, hogy milyen jelentőséggel bír az értékelést végző személy neme.

Az értékelés gyakorisága

Az értékelésekbe való belefáradás aggodalomra ad okot a ruházati és lábbeli ágazatban. A beszállítók értékelését akkor kell elvégezni, ha hiányosak az információk, vagy ha a környezet valószínűleg megváltozott. Másszóval, a beszállítói értékeléseknek hozzáadott értéket kell nyújtaniuk. Ebben az összefüggésben javasolt a vállalatok számára, hogy tartsák be az alábbi útmutatásokat.

- Az új beszállítókat még a megrendelések leadása előtt ki kell értékelni. A beszállítói értékelés eredményeinek arról kell tájékoztatniuk, hogy a vállalat képes-e felelősségteljesen bevonni saját beszállítóit. Az előminősítéssel kapcsolatban lásd a 3.2.2. Fejezetet.
- A beszállítói értékeléseket a vállalat is végezheti, vagy meglévő hiteles értékelésekre is támaszkodhat, ha ezeket az értékeléseket ésszerű időn belül (például az elmúlt évben) végezték el.

A „hiteles értékelés” olyan legitim értékelő csoportok által végzett értékelés, amely megfelel a jelen Útmutató ajánlásainak a valós és a potenciális károk azonosítására szolgáló eljárások tekintetében. Ha már létezik egy hiteles értékelés, akkor javasolt a vállalat számára, hogy vizsgálja felül az eredményeket, majd az átvilágítási tevékenységeit az azonosított károk megelőzésére vagy csökkentésére, valamint a helyszíni helyzet figyelemmel követésére összpontosítsa. 20

- A meglévő beszállítókkal kapcsolatban, habár a vállalatoknak értékelniük kell beszállítóikat (vagy meglévő értékeléseket kell használni), az értékelés nem helyettesítheti a folyamatos nyomon követést. A figyelemmel követés magában foglalja a helyszíni helyzetnek az egyedi kockázatokkal kapcsolatos folyamatos nyomon követését az érdekelt felek bevonása mellett. A figyelemmel követés akkor hatékony, ha folyamatos jellegű, amivel az egyedi értékeléseknél teljesebb képet adhat. Ennek megfelelően a meglévő beszállítók esetében ahol lehetséges, ott a folyamatos figyelemmel követés kell használni annak meghatározására, hogy hol és mikor van szükség további értékelésre. Egyensúlyt kell fenntartani a figyelemmel követés és az értékelés között. Például a folyamatos figyelemmel követés révén a munkavállalók jelezhetik a gyermekmunkát. Ez aztán elindíthatja a beszállítói értékelést. Ez különösen vonatkozik az emberi jogi és a munkaügyi kockázatokra, amelyek gyorsan változhatnak és amelyeket nem lehet olyan könnyen mérni olyan számszerűsíthető mutatók használatával, mint például: gyermekmunka, kényszermunka, diszkrimináció, a munkahelyi egészség és biztonság egyes szempontjai, a szakszervezet létrehozásának és az ahhoz való csatlakozásnak a joga, valamint a kollektív tárgyalási jog. A figyelemmel követéssel kapcsolatos további információkért lásd az 4. Fejezetet.
- Bizonyos esetekben a kárkockázat olyannyira jelen van egy adott jogrendszerben, hogy az egyes szállítók értékelése nem szolgáltat új információt. Például egy vállalat tudomására juthat az érdekelt felek bevonása révén, hogy a szexuális zaklatás jelen van valamelyik exportfeldolgozó övezetben (EPZ). Felismerve azt, hogy milyen nehéz azonosítani a szexuális zaklatás konkrét eseteit (vagyis már kialakított, hatékony panaszkezelési mechanizmusok, valamint a munkavállalók tudatosságának fokozására irányuló kezdeti befektetés nélkül), a vállalat dönthet úgy, hogy először nem a beszállítókat értékeli, hanem inkább

20. Előfordulhatnak olyan esetek, amikor egy másik értékelésre is szükség van, például a környezetben a legutóbbi értékelés óta bekövetkezett jelentős változások miatt. Általánosságban véve azonban javasolt a vállalatok számára, hogy kerüljék az értékelések megkettőzését, és inkább rangsorolják a megelőzésre és enyhítésre fordítandó forrásokat.

egyből partneri viszonyban cselekednek saját beszállítójukkal a szexuális zaklatás megelőzése érdekében, képzések szervezése és egy hatékony, operatív szintű panaszkezelési mechanizmus létrehozása révén. A szexuális zaklatással és a szexuális és nemi alapú erőszakkal kapcsolatban lásd a 2. Modult.

Együtműködés

Ahogy az 1.1 Fejezetben már említésre került, az együtműködés megkönnyítése érdekében javasolt az ágazat számára, hogy törekedjen a beszállítók azonosításának egységes megközelítésére (például közös beszállítói azonosító kódok) annak érdekében, hogy a versenyjogi szabályozások figyelembevételével mellett információkat oszthassanak meg egymás között a közös beszállítókról.

Javasolt a vállalatok számára, hogy működjenek együtt az értékelési módszertan harmonizálása és az elismerés támogatása érdekében, feltéve, hogy az értékelések magas követelményeknek felelnek meg. Javasolt a vállalatok számára, hogy amennyire lehet, működjenek együtt a beszállítók értékelésében, amikor ugyanabból a régióból és beszállítói körtől szereznek be. Az értékelések szigorát azonban nem veszélyeztetheti a fokozott adatfelvétel. Például a jelen Útmutató II. Fejezetében javasolt a vállalatok számára, hogy az emberi jogi és munkaügyi kockázatok értékelése során támaszkodjanak erősen a munkavállalói interjúkra, a fókuszcsoportos beszélgetésekre és időnként más, részvételen alapuló módszerekre. Ezért fontos, hogy a vállalatok között megosztható közös értékelés fontos minőségi információkat tartalmazzon.

Együtműködés

I. 2. A TÉNYLEGES ÉS POTENCIÁLIS KÁROK AZONOSÍTÁSA A VÁLLALAT SAJÁT

Javasolt a vállalatok számára, hogy a fentiek végrehajtása érdekében működjenek együtt iparági kezdeményezések vagy több érdekelt felet bevonó közös kezdeményezések révén. Ez különösen fontos a kis- és középvállalkozások (kkv-k) bevonása szempontjából. Az alábbiakban látható néhány példa arra, hogy egy vállalat vagy kezdeményezés milyen lépéseket tehet az ellátási lánc szűk keresztmetszetiben működő vállalatok értékelése érdekében.

- az ellátási lánc tényleges vagy várható szűk keresztmetszeteinek azonosítása.
- a szűk keresztmetszeti pontokon működő vállalatok nyomomonkövethetősége.
- annak igazolása (például felső vezetői auditok és véletlenszerű helyszíni ellenőrzések révén), hogy a szűk keresztmetszeti pontokon működő vállalatok a jelen Útmutatónak megfelelően alkalmazzák-e az ellátási lánc upstream oldalán működő saját beszállítóik átvilágítását.
- a beszerzés irányítása az ellátási lánc szűk keresztmetszeti pontjain működő olyan vállalatok felé, amelyek a jelen Útmutatónak megfelelően végeznek átvilágítást.

3. szövegdoz A káreseményi kockázatok felmérésének és kezelésének mechanizmusai 2. szint felett (pl. nyersanyagok)

A láthatóság és a befolyás hiánya miatt a vállalat számára nehéz lehet azonosítani és értékelni az upstream oldalon működő beszállítókat - például a nyersanyagok esetében. Ez azonban nem szünteti meg a vállalat azon felelősségét, hogy azonosítsa az ellátási lánc alsóbb részein jelenlévő káros hatásokat. Javasolt a vállalatok számára, hogy hozzanak létre a célnak megfelelő mechanizmusokat. A nyomonkövethetőség megteremtése és/vagy a „szűk keresztmetszetek” felmérése két példa-mechanizmus, amelyek használhatók annak felmérésére, hogy biztosított-e a vállalat ellátási láncának upstream oldalán jelenlévő károkhoz köthető kockázatok azonosítása, megelőzése és enyhítése. Ez egy olyan terület, ahol az együttműködésen alapuló megközelítések megfelelőek lehetnek, és egyre inkább alkalmazzák is azokat.

Nyomonkövethetőség

A nyomonkövethetőség az a folyamat, amellyel a vállalatok nyomon követik az anyagokat és termékeket, valamint azok előállítás körülményeit az ellátási láncon keresztül (az OECD Irányelvek által lefedett témákban). Fontos megjegyezni, hogy a nyomonkövethetőség mint eszköz segítheti a vállalatot az ellátási lánc upstream oldalán lévő szereplőkkel kapcsolatos információk begyűjtésében, azonban a vállalat nem állhat meg a nyomonkövethetőség kérdésénél. A jelen Útmutatóban olvasható következő lépések - nevezetesen a károk megelőzése és enyhítése - kritikus fontossággal bírnak.

A „szűk keresztmetszetek” kezelése

A „szűk keresztmetszetek” számos szempont alapján azonosíthatók, például:

- az ellátási lánc átalakulásának sarokpontjai
- az ellátási lánc olyan szakaszai, amelyek általában viszonylag kevés szereplőt tartalmaznak, akik azonban az árucikkek többségét feldolgozzák
- az ellátási lánc szakaszai, amelyek a termelési körülményeket láthatóvá és ellenőrizhetővé teszik és a kereskedelmi lánc upstream oldalán vannak.

A meghatározás szerint egy vállalat néhány, az ellátási láncának upstream oldalán található beszállítója megegyezik a szűk keresztmetszeti pontokon üzemelő vállalat beszállítóival. A szűk keresztmetszeti ponton működő vállalat azonban valószínűleg nagyobb láthatósággal vagy befolyással bír az ilyen, upstream oldalon üzemelő beszállítók felett. Ha egy vállalat elfogadható módon megállapítja, hogy az ellátási láncának szűk keresztmetszeti pontjain üzemelő vállalatok elvégzik az alsóbb szinteken lévő beszállítók átvilágítását, akkor a vállalat azt is képes lesz elfogadható módon megállapítani, hogy a saját, a lánc alsóbb szintjein üzemelő beszállítóival

I. 2. A TÉNYLEGES ÉS POTENCIÁLIS KÁROK AZONOSÍTÁSA A VÁLLALAT SAJÁT

kapcsolatos káros hatások kockázatait sikerült-e azonosítani, megelőzni és enyhíteni.

3. szövegdoboz **A káreseményi kockázatok felmérésének és kezelésének mechanizmusai 2. szint felett (pl. nyersanyagok)** (folyt.)

A vállalat:

- azonosíthatja a beszállítói lánc szűk keresztmetszeti pontjain működő beszállítókat az olyan termékek esetében, amelyekhez a lánc upstream oldalán súlyos hatások köthetők (vagyis azokon a pontokon túl, ahol a vállalatnak még van rálátása)
- ellenőrizheti, hogy a szűk keresztmetszeti pontokon működő vállalatok azonosítják-e, megelőzik-e és enyhítik-e a saját beszállítóikkal kapcsolatos károkat

A ruházati és lábbeli ágazat ellátási láncának szűk keresztmetszeti pontjai lehetnek például:

- globális árucikkek kereskedői (pl. pamut és gumi)
- exportőrök, feldolgozók, nagykereskedők (pl. széttagolt ellátási láncok esetén)
- vegyi üzemek (például szintetikus szálakhoz)
- olvasztók és finomítók (pl. fémekhez)

Költségmegosztás

A nyomomonkövethetőség megvalósítása és a szűk keresztmetszetek kezelése pénzügyi forrásokat igényel. A jelen Útmutató azt javasolja, hogy a vállalatok építsenek be a beszállítói szerződésekbe egy olyan kötelezettséget, amely adott esetben támogatja az ellátási lánc upstream oldalához fűződő kockázatok átvilágítását (például az olyan szűk keresztmetszetek felé irányuló közvetlen beszerzési kötelezettség, amelyek már bizonyított és hatékony átvilágítási mechanizmussal rendelkeznek). Ez az Útmutató azonban nem javasolja, hogy a

A működési környezet megértése

A vállalatnak meg kell próbálnia megérteni saját működési környezetét, hogy megfelelő módon alakíthassa a beszállítói értékeléseket - hogy a megfelelő kérdéseket a megfelelő módon tegye fel -, valamint elegendő információval rendelkezzen hosszútávon a károk megelőzésére vagy enyhítésére. Egészen pontosan az javasolt a vállalat számára, hogy:

- Megértse, hogy melyik társadalmi csoportot érinti a leginkább a káros hatás, mik azok a helyi kockázati tényezők, amelyek súlyosbíthatják a károkat, mik a károk alapvető okai, illetve kik azok az eljáró személyek, akik a kárhoz köthetők. Annak meghatározásakor, hogy mely társadalmi csoportokat érintheti leginkább a kár, a vállalat az alábbi dinamikákat veheti figyelembe:

- a nők és a férfiak közötti egyenlőtlenségek (a társadalom részéről a nők és a férfiak számára kiosztott eltérő szerepek a döntési lehetőségekből való kizáráshoz vezethetnek, és különösen a nőket és lányokat hozhatják hátrányos helyzetbe a családon és a közösségen belül);
 - életkor (bizonyos társadalmakban úgy tekinthetnek a fiatalokra és az idős emberekre, hogy nem sok hozzájárulást adnak, ezért figyelmen kívül hagyhatók);
 - etnikai hovatartozás (a dominánsabb csoportokhoz vagy a fogadó közösségekhez viszonyítva);
 - társadalmi hovatartozás más munkavállalókhöz vagy felettesekhez viszonyítva;
 - vallás (különösen, ha kisebbség);
 - egészségi állapot (terhes nők, krónikus betegségek, stb.);
 - a vendégmunkások százalékos aránya a munkaerőben;
 - az otthoni munkavégzés mértéke;
 - iskolai végzettség (írastudás, készségek, ideértve a nyelvi készségeket, iskolán kívüli képzések).
- A lehető legnagyobb mértékben mérjék fel a bírósági és nem bírósági panaszkezelési mechanizmusokat.
 - Azonosítsák és mérjék fel a károk megelőzésére és csökkentésére összpontosító helyi és nemzeti kezdeményezéseket. A meglévő kezdeményezések, céljaik és általános hatásaik (ha rendelkezésre áll az információ) feltérképezése segítséget nyújt a vállalat számára, hogy megértse, vajon ezek a kezdeményezések hozzájárulhatnak-e az ellátási láncban található károk azonosításához, megelőzéséhez, enyhítéséhez és az azokkal kapcsolatos felelősségre vonhatósághoz.

A vállalat támaszkodhat már meglévő kutatásokra is, amennyiben azok rendelkezésre állnak. Információt is kérhet nemzetközi és helyi civil szervezetektől (például interjúk révén), valamint nemzetközi szervezetektől²¹, vagy kapcsolatba léphet az ilyen kontextusban illetékes nemzetközi szakszervezetekkel.

A fenti útmutatás leginkább az emberi jogi és munkaügyi hatásokkal kapcsolatos kockázatok tekintetében a leginkább releváns, amelyek gyakran összetettek, és amelyek jellege a körülményektől függően eltérő lehet.

21. Például az OECD, az Egyesült Nemzetek Szervezete, az ILO és a Világbank.

A fenti útmutatás azonban bizonyos környezeti kockázatok - például a vízhasználat - esetében is releváns. A vállalatnak folyamatosan bejövő új információkra van szüksége ahhoz, hogy megértse azt a környezetet, ahol üzemel és ahonnan beszerz.

Együttműködés

Az ugyanazon országokból és az országokon belüli termelési klaszterekben beszerző vállalatok számára javasolt, hogy működjenek együtt a fenti információk azonosításában, valamint minden új információt széles körben osszanak meg az iparági szereplők között.

Az átvilágítás jellegét befolyásoló tényezők

Bizonyos esetekben, például a láthatóság és a befolyás hiánya miatt, a vállalat számára nehéz lehet kiértékelni a nagyobb kockázatú beszállítókat. Ez azonban nem szünteti meg a vállalat azon felelősségét, hogy azonosítsa az ellátási láncában jelenlévő káros hatásokat, habár hatással van arra, hogy a vállalat mi tud ésszerű keretek között megtenni. Az ajánlásokért lásd a 4. Táblázatot.

4. táblázat **Az átvilágítás jellegét és mértékét befolyásoló tényezők a beszállítói értékelésekkel kapcsolatban**

Kontextus	Ajánlások
Sok magas kockázatú beszállító	Annak céljából, hogy az összes létező nagyobb kockázatú beszállítót felmérje, a vállalat úgy dönthet, hogy prioritást ad azon nagyobb kockázatú beszállítók értékelésének, amelyek a leginkább jelentősek a vállalat méretének, a vállalat által beszerzett termék százalékos arányának (vagy a beszerzés százalékos arányához viszonyított országok) szempontjából; vagy annak szempontjából, hogy hol várható a legsúlyosabb hatás; vagy hol keletkezhetnek helyrehozhatatlan károk. ¹ A vállalatnak felkészülnie kell lennie arra, hogy meg tudja indokolni prioritásait.

I. 2. A TÉNYLEGES ÉS POTENCIÁLIS KÁROK AZONOSÍTÁSA A VÁLLALAT SAJÁT

<p>A vállalatnak nincs befolyása a közvetlen beszállítóra</p>	<p>Számos esetben előfordulhat, hogy egy vállalatnak nincs befolyása a közvetlen szállítóval szemben, például: a) a vállalat kisebb, mint a beszállítója; vagy b) korlátozott az a mennyiség, amelyet a vállalat beszeres a beszállítótól. Ilyen esetekben a vállalatnak nehézségeket okoz információt gyűjteni a beszállítótól, hozzáférni a beszállító létesítményeihez, vagy meggyőzni a beszállítót, hogy vegyen részt egy létesítmény értékelésében. Ennek ellenére a vállalat felelős az átvilágítás elvégzéséért. Ebben az esetben a vállalat dönthet úgy, hogy:</p> <ul style="list-style-type: none">• növeli a beszállítóval szembeni befolyását, például a megrendelések növelése, hosszabb távú szerződések felé történő elmozdulás, a beszállító korrekciós intézkedési terveinek nyilvánosságra hozatala (ahol lehetséges), stb., révén.• egyesíti befolyását a többi vevővel, akik ugyanattól a beszállítótól szereznek be,
---	---

Kontextus	Ajánlások
	<p>például a tevékenységek, időtervek összehangolása, valamint a beszállító korrekciós intézkedési tervében szereplő intézkedések nyomon követése révén</p> <ul style="list-style-type: none"> • idővel már csak olyan beszállítók előminősítését végzi el, valamint olyanokkal dolgozik együtt, akik hajlandók alávetni magukat az értékeléseknek. Az előminősítéssel kapcsolatban lásd a 3.2.2. Fejezetet. A vállalat olyan beszállítókhöz is átirányíthatja a beszerzést, amelyeket hiteles ágazati vagy több érdekelt fél kezdeményezései alapján már korábban értékelték. <p>Ha a súlyos károk szempontjából magas kockázattal bíró beszállító nem hajlandó alávetni magát a kiértékelésnek, a vállalatnak mérlegelnie kell a beszállítóval való együttműködés megszüntetését. Lásd a 3.2. Fejezetet.</p>
<p>A vállalat közvetítő útján végzi a beszerzést (például beszerzési ügynök)</p>	<p>A vállalat akkor is felelős az átvilágítás elvégzéséért, ha közvetítő útján végzi beszerzését.</p> <p>A vállalat a jelen Útmutatóval összhangban is elvégezheti az átvilágítást, vagy a vállalat megkövetelheti beszerző ügynökeitől, hogy mérjék fel azon beszállítókat, akiktől beszerznek. Ebben az esetben a közvetítő belefoglalhatja árképzésébe a szállítók értékelésének költségeit.</p> <p>A vállalat támogatást nyújthat a beszerző ügynökségnek a beszállító felmérése érdekében; például azáltal, hogy ismerteti a beszállítókat értékelő ágazati vagy több érdekelt felet bevonó kezdeményezéseket.</p> <p>A közvetítőkkel követendő eljárásokkal kapcsolatos további információkért lásd az 5. Szövegdobozt.</p>
<p>A vállalat második szintű beszállítót kíván felmérni</p>	<p>Előfordulhat, hogy a vállalatnak nincs befolyása azon beszállítókkal szemben, akikkel nem áll szerződéses kapcsolatban. Ilyen esetekben a vállalatnak nehézségeket okozhat információt gyűjteni a beszállítótól, hozzáférni a beszállító létesítményeihez, vagy meggyőzni a beszállítót, hogy vegyen részt egy létesítmény értékelésében.</p> <p>A vállalat megkövetelheti közvetlen beszállítójától (például 1. szint), hogy értékelje saját beszállítóit (például 2. szint) és tegye közzé a megállapításokat. Javasolt a vállalat számára, hogy támogassa ezt a folyamatot. Például egy márka együttműködhet egy szabás-varrás (CMT) szolgáltatást nyújt beszállítójával fonógépek felmérésére.</p> <p>Az ágazat is egyesítheti egy adott beszerzési régióra (pl. exportfeldolgozó övezet vagy termelési klaszter) való befolyását a beszállító értékelése érdekében.</p>
<p>Az ellátási upstream oldalán - a 2. szinten túl - található beszállítók (pl. nyersanyagok)</p>	<p>Lehetséges, hogy a vállalatnak nincs rálátása az ellátási lánc alsóbb részein működő beszállítóira. Javasolt a vállalat számára, hogy hozzon létre a célra alkalmas mechanizmusokat annak meghatározására, hogy az ellátási lánc upstream oldalán található beszállítók magas kockázatot jelentenek-e a súlyos károk tekintetében. Néhány például szolgáló mechanizmussal kapcsolatban lásd a 3. szövegdobozt.</p>

I. 2. A TÉNYLEGES ÉS POTENCIÁLIS KÁROK AZONOSÍTÁSA A VÁLLALAT SAJÁT

- 1 A rangsorolást mindkét példában a kár súlyosságának tekintetében végzik. A beszerzett termék százalékos arányának, vagy a vállalat méretének vonatkozásában leginkább jelentősnek minősülő beszállítók rangsorolása esetén a prioritás kiterjedhet magának a kárnak a „terjedelmére” is, azaz a nagyobb beszállítók nagyobb hatást jelenthetnek.

5. táblázat Az átvilágítás jellegét és mértékét befolyásoló tényezők a működési környezet megértésével kapcsolatban

Kontextus	Ajánlások
A vállalat korlátozott erőforrásokkal rendelkezik	<p>A legtöbb esetben a meglévő információk nyilvános forrásokból érhetők el.</p> <p>Amennyiben nem áll rendelkezésre információ, ott javasolt a vállalat számára, hogy az értékelés elvégzése során működjön együtt más olyan vállalatokkal, akik ugyanazon régióból szereznek be. A vállalat akár valamely iparági szövetséget is felkérheti, hogy végezzen el egy értékelést. Amennyiben a vállalat a fenti módok egyikével sem tud információt gyűjteni, úgy javasolt, hogy vagy csökkentse az átvilágítás költségeit (pl. a beszállítók konszolidációja révén), vagy folytasson közvetlen beszerzési gyakorlatot alacsonyabb kockázatú országok irányába mindaddig, amíg nem tud megfelelő információt gyűjteni ahhoz, hogy felelősségteljes módon tudjon beszerezni.</p>
A vállalat új piacra kíván lépni	<p>A vállalat dönthet úgy, hogy elvégez vagy elvégeztet egy helyszíni felmérést, vagy az értékelés elvégzése érdekében együttműködik egy olyan más vállalattal, amely ugyanazon régióból szerez be. A vállalat akár valamely iparági szövetséget is felkérheti, hogy végezzen el egy értékelést.</p> <p>Amennyiben a vállalat egy olyan új piacról kíván beszerezni, ahol ismertén súlyos emberi jogi, munkaügyi vagy környezeti problémák vannak, azonban ahol a helyi működési környezetben nem áll rendelkezésre elegendő információ, illetve a vállalat nem tudja beszerezni ezeket az információkat, akkor a piacra való belépés nem tanácsolt a vállalat számára.</p>

2.4 Annak felmérése, hogyan viszonyul a vállalat az általa okozott hatásokhoz

A vállalat a fenti folyamatok révén azonosította a hatásokat működésében és ellátási láncában. Az átvilágítás egyik elemeként a vállalatnak jóhiszemű módon erőfeszítéseket kell tennie annak megértése érdekében, hogy ő okozta-e az azonosított hatásokat, hozzájárult-e azokhoz, vagy kapcsolódik-e bármilyen módon azokhoz. A vállalat saját hatásaival való kapcsolatának azonosítása nehéz és néha elvi vonatkozású feladat, fontos azonban a válaszadással kapcsolatos várakozások szempontjából (azaz hogy a vállalat biztosít-e valamilyen jóvátételt).

6. táblázat A kárhoz való hozzáállás és a megfelelő fellépés

Kapcsolat	Megfelelő Eljárás
A károkat a vállalat okozta	<ul style="list-style-type: none"> • A kárt okozó, vagy ahhoz hozzájáruló eljárás leállítása, valamint a fennmaradó károk enyhítése. Lásd a 3. Fejezetet. • A kár jóvátétele. Lásd a 6. Fejezetet. • A jövőbeli károk megelőzése vagy enyhítése. Lásd a 3. Fejezetet.
A vállalat hozzájárult a kárhoz (a vállalat saját működése és ellátási lánc szempontjából releváns)	<ul style="list-style-type: none"> • A kárt okozó eljárás leállítása. Lásd a 3. Fejezetet. • A kár jóvátétele. Lásd a 6. Fejezetet. • A kárhoz való jövőbeli hozzájárulás kockázatának megelőzése vagy enyhítése. Lásd a 3. Fejezetet. • A hatást okozó entitásra bíró befolyás alkalmazása annak érdekében, hogy a kár megelőzhető vagy enyhíthető legyen. Lásd a 3. Fejezetet.
A vállalat a kárhoz kapcsolható (azaz a kár a vállalat ellátási láncában keletkezett)	A kár megelőzése vagy enyhítése a vállalat ellátási láncában, például belső intézkedések és a beszállítók feletti befolyás alkalmazása révén. Lásd a 3. Fejezetet.

Hogyan tudja egy vállalat a hatáshoz való viszonyát felmérni (annak okozása, az ahhoz való hozzájárulás, közvetlen kapcsolódás)?

Egy vállalatnak meg kell határoznia kapcsolatát azokkal a hatásokkal, amelyeket az átvilágítási folyamat során azonosított. Ez a kapcsolat határozza meg a vállalat fellépését, amelyet válaszként kell adnia. A ruházati és lábbeli ágazatban egy vállalat valószínűleg saját tevékenységeiben is kárt okoz, valamint az ellátási láncában bekövetkező kárhoz is hozzájárul. Egy vállalat továbbá valószínűleg kapcsolható azokhoz a károkhoz, amelyeket az ellátási láncában szereplő beszállítók okoznak.

Okozás Egy vállalat akkor „okoz” káros hatást, ha ok-okozati kapcsolat áll fenn a vállalat tevékenységei, a termékei vagy szolgáltatásai és a káros hatás között.

Megfontolandó kérdések

K. A vállalat tevékenysége közvetlenül felelős-e a káros hatásért?

K. A vállalat cselekvésének elmulasztása közvetlenül felelős-e a káros hatásért?

Hozzájárulás A vállalat „hozzájárul” a hatáshoz, ha a vállalat tevékenységével hozzájárul, elősegíti vagy ösztönzi a másik szervezetet a káros hatás előidézésében. A hozzájárulásnak jelentős mértékűnek kell lennie. 1

Megfontolandó kérdések

K. „Vajon” a vállalat tevékenysége vagy mulasztása miatt okozta a kárt a szervezet?

K. A vállalat tevékenysége (vagy mulasztása) lehetővé tette, vagy megkönnyítette a beszállító számára a káros hatás kiváltását?

K. A vállalat tevékenysége (vagy mulasztása) bátorítólag hatott, vagy megkönnyítette a vállalat számára a káros hatás kiváltását?

K. Ha a fentiek bármelyikével kapcsolatban igen a válasz, van-e indokolható ok-okozati kapcsolat a vállalat tevékenysége és a kedvezőtlen hatást okozó, például a beszállító részéről folytatott tevékenység között?

Közvetlen kapcsolódás A *kapcsolódást* a kár és a vállalat termékei, szolgáltatásai vagy tevékenységei közötti, egy másik társaságon keresztüli kapcsolat határozza meg (azaz üzleti kapcsolat). A *közvetlen kapcsolódást* nem a „közvetlen beszerzés” határozza meg.

Megfontolandó kérdés

K. Van-e olyan kár a vállalat ellátási láncában, amelyet nem maga a vállalat okozott, illetve amelyhez nem járult hozzá?

1. Mint ilyen, fontos figyelembe venni annak mértékét, hogy a vállalat milyen mértékben segítette elő vagy ösztönözte a másik entitást a káros hatások előidézésére.

3. A kár megszüntetése, megelőzése vagy enyhítése a vállalat saját tevékenységeiben és ellátási láncában

Az OECD Irányelvei szerinti elvárások

Amikor egy vállalat káros hatással van vagy lehet az emberi jogokra, akkor meg kell tennie a szükséges lépéseket a hatás megszüntetése, illetve megelőzése érdekében." (OECD Irányelvek, IV., 42. Kommentár)

„Amennyiben a vállalat saját ellátási láncának összefüggésében azonosítja a káros hatás előidézésnek kockázatát, akkor meg kell tennie a szükséges lépéseket e hatás megszüntetése vagy megakadályozása érdekében." (OECD Irányelvek, II., 18. Kommentár)

„A vállalatoknak arra kell törekedniük, hogy akkor is megelőzzék vagy enyhítsék a káros hatást, ha nem járultak hozzá ahhoz, amennyiben a hatás ennek ellenére valamely üzleti kapcsolat révén közvetlenül kapcsolódik üzleti tevékenységükhöz, termékeikhez vagy szolgáltatásaikhoz. Ennek nem az a célja, hogy eltolja a felelősséget a káros hatást okozó entitástól azon vállalkozás irányába, amellyel az üzleti kapcsolatban áll." (OECD Irányelvek, II, A12)

3.1 A kár megszüntetése, megelőzése vagy enyhítése a vállalat saját tevékenységeiben

A vállalatnak le kell állítania minden olyan tevékenységet, amely a saját tevékenysége során kárt okoz vagy hozzájárul ahhoz. A vállalatnak ki kell dolgoznia és végre kell hajtania egy tervet - amelyet a ruházati és lábbeli ágazatban gyakran **korrekciós intézkedési tervnek (KIT)** hívnak - annak érdekében, hogy megelőzze és/vagy enyhítse a jövőbeni károkat saját tevékenységei során. A tervnek részleteznie kell a végrehajtandó intézkedéseket a nyomon követés egyértelmű ütemtervével. A végrehajtott intézkedéseknek arányosnak kell lenniük a kár súlyosságával.

A KIT rövid távú céljai

Rövid távon azonnal intézkedéseket kell hozni a meglévő hatások megszüntetésére, valamint a közvetlen és kritikus veszélyek megelőzésére. Azokban az esetekben, amikor a munkavállalók egészségét és életét közvetlen és kritikus veszély fenyegeti, a vállalatnak gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállalókat azonnal eltávolítsák a veszélyforrástól (lásd például az 5. Modult, Munkahelyi egészség és biztonság). Hasonlóképpen, ha közvetlen és kritikus veszély fenyegeti a környezetet, akkor a vállalatnak fel kell hagynia a kárt okozó (vagy annak kockázatával járó) tevékenységeivel mindaddig, amíg a veszély elhárítható nem lesz.

A KIT hosszabb távú és eredményorientált megoldásai

Hosszabb távon a vállalatnak arra kell törekednie, hogy eredményorientált megoldásokat fejlesszen ki, ami azt jelenti, hogy az adott válasz a kár megelőzéséhez vezet. A legtöbb esetben az eredményorientált válaszadás a következő kritériumoknak felel meg: az erőforrásokat olyan irányba priorizálják, ahol azok a leghatékonyabbak, a válasz arányos a

FONTOS KIFEJEZÉSEK

Megelőzés - Ez az Útmutató a „megelőzés” kifejezést tág értelemben alkalmazza, hogy magában foglaljon minden olyan tevékenységet, amelynek célja a kár megakadályozása. Másszóval: a „megelőzés” nem feltétlenül jelenti a kockázatkerülést. Ezenkívül a megelőzés utalhat olyan intézkedésekre, amelyeket egy vállalat a saját működése káros hatásainak elkerülése, vagy az ellátási láncához kapcsolódó károk megelőzése érdekében tesz meg (például beszállítói kapacitásépítés, stb.)

Enyhítés - Az „enyhítés” olyan intézkedésekre utal, amelyek egy negatív esemény bekövetkezése esetén csökkentik vagy megszüntetik a károkat. A károk mértékének csökkentése érdekében enyhítő intézkedéseket lehet hozni egy esemény előtt,

I. 3. A KÁR MEGSZÜNTETÉSE, MEGELŐZÉSE VAGY ENYHÍTÉSE A VÁLLALAT SAJÁT TEVÉKENYSÉGEIBEN ÉS

kárral, a válasz fenntartható és a meglévő bizonyítékokra épül. Lásd az 1. ábrát.

1. ábra Az eredményorientált megoldások kritériumai

Ajánlások	Példák
<p>Az erőforrások priorizálása olyan irányba, ahol azok a leghatékonyabbak</p> <p>Az erőforrásokat először oda kell kiosztani, ahol a beavatkozásnak a legnagyobb hatása lesz.</p>	<p><i>Kockázat:</i> Tűz</p> <p><i>Példa:</i> A vállalatnál először a munkahely biztonságossá tételének kell elsőbbséget élveznie, majd a munkavállalók tűzbiztonsági képzésére kell összpontosítani.</p>
<p>A kárkockázattal való arányosság</p> <p>A ruházati és lábbeli ágazatban a legtöbb kockázat összetett, vagyis többszöri beavatkozásra van szükség a kár megfelelő megelőzése vagy enyhítése érdekében.</p>	<p><i>Kockázat:</i> A bérezéssel kapcsolatos jogszabályok megsértése</p> <p><i>Példa:</i> A vállalat automatizált kifizetéseket nyújthat a munkavállalóknak. Ezt kísérheti a munkavállalóknak a bérekkel és ellátásokkal kapcsolatos törvényes jogaikkal és a fizetési bizonylatok értelmezésével kapcsolatos képzése.</p>
<p>Fenntarthatóság</p> <p>A hosszú távú megoldásoknak hosszútávú eredményeket kell hozniuk. Sok esetben ez azt jelenti, hogy a folyamatokat be kell ágyazni az irányítási rendszerekbe.</p>	<p><i>Kockázat:</i> Veszélyes vegyi anyagok kezelése és ártalmatlanítása</p> <p><i>Példa:</i> A munkavállalóknak a vegyi anyagok biztonságos kezelésére és ártalmatlanítására vonatkozó képzését beépítik a munkavállalói orientációba és a folyamatos továbbképzési tanfolyamokba.</p>
<p>A meglévő bizonyítékokra építés</p> <p>Amennyiben léteznek megoldások, a vállalatnak mérlegelnie kell e megoldások elfogadását vagy az azokra való építést</p>	<p><i>Kockázat:</i> Vízfelhasználás</p> <p><i>Példa:</i> A vállalat az ágazat számára meghatározott legjobb elérhető technikákat alkalmazza.</p>

A KIT alkotóelemei a vállalat saját üzletvitele tekintetében

A korrekciós intézkedési terveknek világos végrehajtási és nyomon követési határidőket kell tartalmazniuk. Ezek általában olyan összetevők egyvelegét alkotják, mint vállalati politikák, képzések, a létesítmények korszerűsítése és az irányítási rendszerek megerősítése.

- *Vállalati politika:* A vállalati politika a vállalatnak a nemzetközi normák betartása melletti elkötelezettségét mutatja, egyben alapja a további intézkedéseknek, például képzéseknek, létesítményfejlesztésnek, stb.

- *Képzés:* Míg a képzés célkitűzéseinek, közönségének és tartalmának a célnak megfelelőnek kell lennie, az egyben a legtöbb korrekciós intézkedési terv kritikus eleme is. A legtöbb esetben a képzésnek ki kell terjednie a kockázatokkal kapcsolatos információkra, a munkavállalói jogokra és a gyakornokok szerepére a károk megelőzésében vagy csökkentésében.
- *Létesítményfejlesztés:* Bizonyos károkat csak a létesítmények és berendezések fejlesztésébe történő beruházással lehet elkerülni. Az ilyen beruházások olyan területeket érinthetnek, mint például világítás, szellőztetés, vészkijáratok elérése, új berendezések, stb.
- *Irányítási rendszerek:* Az irányítási rendszereket meg lehet erősíteni (i) az információk jobb nyomkövetésére és a kockázatok megjelölésére még azelőtt, hogy a kár bekövetkezne, illetve (ii) rendszerszintű intézkedések kialakítására elsősorban a kárkockázat enyhítése céljából. Például egy fonóüzem megerősítheti a magántulajdonban lévő toborzók előminősítését a kényszermunka és a gyermekmunka megelőzése érdekében. Például egy gyár elmozdulhat az automatizált kifizetések irányába annak érdekében, hogy elkerülhetők legyenek a bérekből történő tisztességtelen levonások.
- *Munkavállalói jogok:* A munkaerőre gyakorolt hatásokkal kapcsolatban a vállalatnak a korrekciós intézkedési terv részeként ki kell terjesztenie az átvilágítást a munkavállalók azon jogaira is, hogy szakszervezeteket alapíthassanak, vagy azokhoz csatlakozhassanak, valamint kollektív módon tárgyalhassanak. A munkavállalók saját belátásuk szerint megválasztott szakszervezetei és képviselői szervezetei fontos szerepet játszanak a helyszínen tapasztalható káros hatások megelőzésében a kollektív tárgyalási megállapodások, a folyamatos figyelemmel kísérés, a munkavállalók panaszkezelési mechanizmusokhoz való hozzáféréseinek lehetővé tétele, vagy maguknak a panaszkezelési mechanizmusoknak az elérhetővé tétele révén. Ezért ezeket a jogokat alapjogoknak tekintjük.

Az érdekelt felek bevonása és szakértői konzultáció

A munkavállalókat és a szakszervezeteket, valamint a munkavállalók által választott képviselői szervezeteket be kell vonni a korrekciós intézkedési terv kidolgozásába, beleértve a vállalati politikák és programok megtervezését is. A munkavállalókat teljeskörű és pontos információkkal kell ellátni, valamint lehetőséget kell biztosítani nekik arra, hogy aggályaikat felvessék és hozzájáruljanak a megoldáshoz. A vállalatok közvetlenül a

szakszervezetekkel is együttműködhetnek a munkavállalók bevonásának megkönnyítése érdekében, lásd: Bevezetés. A vállalatnak mérlegelnie kell, hogy szükség van-e szakértői tanácsadásra a korrekciós intézkedési terv kidolgozásakor. Minél összetettebb a kockázat, annál erősebb annak szüksége, hogy a vállalat szakértői tanácsokra támaszkodjon a válasz megtervezése során.

Az átvilágítás jellegét befolyásoló tényezők

Valamennyi vállalatnak - függetlenül a vállalat méretétől, az alágazattól, az ellátási láncban betöltött helyétől és a működési kontextustól - meg kell szüntetnie, meg kell előznie és enyhítenie kell az olyan káros hatásokat, amelyek saját tevékenységükből adódhatnak. A vállalat azonban lépcsőzetes megközelítést alkalmazhat, amelyben először a legsúlyosabb hatásokkal foglalkozik.

3.2 A kár megelőzése vagy enyhítése a vállalat ellátási láncában

A vállalatnak saját tervet kell kidolgoznia és végrehajtania, amelynek célja az ellátási láncban keletkező jövőbeni kár megelőzése vagy enyhítése. Ennek a tervnek részleteznie kell a végrehajtandó intézkedéseket a nyomon követés egyértelmű ütemtervével együtt. A végrehajtott intézkedéseknek arányosnak kell lenniük a kár súlyosságával.

A vállalati terv a következő intézkedéseket tartalmazhatja, amelyek az alábbiakban kerülnek kifejtésre:

- A vállalat ellátási láncában keletkező kárhoz való hozzájárulás megelőzése Lásd a 3.2. Fejezetet.
- Belső intézkedések végrehajtása a vállalat ellátási láncában jelenlévő kockázatok enyhítésére. Lásd a 3.2. Fejezetet.
- A vállalati befolyás alkalmazása a szállítókra kifejtett befolyáshoz a kár megelőzése vagy enyhítése érdekében. Lásd a 3.2. Fejezetet.
- A beszállító támogatása a kár megelőzésében vagy csökkentésében. Lásd a 3.2. Fejezetet.
- A beszállítóval való együttműködés megszüntetése. Lásd a 3.2. Fejezetet.
- A kormányzat bevonása. Lásd a 3.2. Fejezetet.

3.2.1 A vállalat ellátási láncában keletkező kárhoz való hozzájárulás megelőzése

Ha a vállalat azt állapítja meg, hogy hozzájárult a kárhoz, gondoskodnia kell a kármentesítésről vagy együtt kell működnie abban. Lásd a 6. Fejezetet.

Ha a vállalat annak kockázatát azonosítja, hogy ellátási láncán belül hozzájárulhat egy kárhoz, akkor ki kell dolgoznia és végre kell hajtania egy tervet a hozzájárulás megelőzésére. Lásd a Vállalat Kapcsolata a Hatáshoz részt útmutatásként annak meghatározására, hogy a vállalat hozzájárult-e az ellátási láncban jelentkező hatásokhoz. A végrehajtott intézkedéseknek arányosnak kell lenniük a kár súlyosságával. A legtöbb esetben a tervnek a

I. 3. A KÁR MEGSZÜNTETÉSE, MEGELŐZÉSE VAGY ENYHÍTÉSE A VÁLLALAT SAJÁT TEVÉKENYSÉGEIBEN ÉS

következő elemeket kell tartalmaznia:

- *Beszállítók bevonása:* Beszállítói vélemények kikérése annak tekintetében, hogy miként járult hozzá a vállalat a kárhoz és mik a lehetséges megoldások.
- *Ellenőrző intézkedések:* Intézkedések meghozatala, amelyek csökkentik a kárriskót. A hatékony politika, a munkavállalók képzése és a vállalatirányítás lehetnek azok a például szolgáló ellenőrző intézkedések, amelyeket a vállalat meghozhat.
- *Jelzőrendszerek:* „Piros zászlók” vagy kockázati indikátorok azonosítása, valamint a vállalat számára olyan folyamatok felállítása, amelyeket abban az esetben kell követni, ha azonosítják annak kockázatát, hogy a vállalat esetleg hozzájárulhat a kárhoz.

4. szövegdox A káreseményhez való hozzájárulás megelőzése felelősségteljes beszerzési gyakorlatok révén

Ajánlások kiskereskedők, márkák és köztes beszerzők számára

A kiskereskedők, márkák és köztes beszerzőik beszerzési gyakorlatai azt mutatták, hogy azok bizonyos esetekben hozzájárulnak a káros hatásokhoz - például a túlzott mértékű és kikényszerített túlórához és az alacsony bérekhez. Ez különösen akkor jellemző, amikor a megrendeléseket megváltoztatják, visszavonják, későn nyújtják be, elsietik (különösen csúcsidőben vagy ünnepnapokon), vagy amikor az átfutási időket a megvalósíthatónál rövidebbre állítják. A termékek késedelmes vagy halasztott fizetése szintén hozzájárulhat ahhoz, hogy a beszállítók késleltetik a bérek kifizetését munkavállalóik számára. Egy vállalat ártárgyalásai hozzájárulhatnak a költségcsökkentéshez, és ennek következtében a munka-, az emberi jogi vagy a környezeti hatásokhoz. A vállalatnak meg kell erősítenie irányítási rendszereit annak érdekében, hogy beszerzési gyakorlataival ne járuljon hozzá a károkhoz. Konkrét javaslat a vállalat számára, hogy mérje fel, hogy beszerzési gyakorlatai hozzájárulnak-e a kárhoz, léptessen életbe ellenőrző intézkedéseket és kövesse figyelemmel a károkockázati indikátorokat.

Annak felmérése, hogy a beszerzési gyakorlatok hozzájárulnak-e a kárhoz

- Javasolt a vállalat számára, hogy vonja be beszállítóját annak érdekében, hogy megértse, vajon a beszerzési gyakorlata hozzájárul-e a kárhoz, és amennyiben igen, az miként történik. Felismerve azt, hogy a beszállítók vonakodnak nyíltan ilyen visszajelzéseket, a vállalat megkísérelhet anonim módon információt gyűjteni a beszállítóitól (pl. éves felmérés), vagy együttműködhet olyan harmadik féllel, aki összesített adatokkal rendelkezik és az azokból levont következtetéseket tudja bemutatni.
- A vállalatnak nyomon kell követnie a kárhoz vezető tevékenységek releváns mutatóit. Ilyen mutatók lehetnek például: a késedelmesen leadott megrendelések százalékos aránya, a megrendelés leadása után megváltoztatott megrendelések

4. szövegdozoz A káreseményhez való hozzájárulás megelőzése felelősségteljes beszerzési gyakorlatok révén (Folyt.)

Ellenőrző intézkedések a káreseményhez való hozzájárulás megelőzésére

- Javasolt a vállalat számára, hogy vezessen be ellenőrző intézkedéseket annak elkerülése érdekében, hogy beszerzési gyakorlata révén hozzájáruljon a káreseményhez, függetlenül attól, hogy azonosított-e a kárhoz való konkrét hozzájárulást.
- A vállalatnak olyan árképzési modelleket kell kidolgoznia, amelyek figyelembe veszik a bérek, juttatások és a tisztességes munkába történő beruházások költségeit. A fenti megfontolásoknak tükröződniük kell az FOB paritásos árakban (költségmentesen a hajóra rakva), az olyan hagyományos árazási megfontolásokkal együtt, mint például a megvásárolt mennyiségek, az anyagköltségek, a tudásigény, stb.
- A további ellenőrző intézkedések magukban foglalhatják az alábbiakat:
 - Megállapodás a szállítóval a megrendelés leadásának véghatáridejéről.
 - A beszerző csapatok minden tagja számára tájékoztatás a határidőket illetően.
 - A beszerzési terv megosztása a szállítókkal, valamint az új információk időszerű kommunikálása.
 - Az előrejelzések összehangolásának javítása, amely magában foglalja a földrajzi, kategóriák és terméktervek közötti koordinációt a megfelelő információk beszerzése és a megfelelő időben hozott döntések érdekében.
 - A beszerzési alapok optimalizációja a kapacitás-ingadozások kezelésére, valamint az új stílusok és termékek iránti igények kielégítéséhez szükséges technológiák átvételére és bevezetésére. ¹

Jelzőrendszerek

A vállalatnak eljárásokat kell kidolgoznia a beszerzési csapatok számára ahhoz, hogy kövessék azokat az eseteket, amikor a vállalati gyakorlat hozzájárulhat a kárhoz. Például azokban az esetekben, amikor a megrendeléseket a megrendelés leadása után változtatják meg, vagy amikor túl későn adják le azokat, a vállalat azzal csökkentheti a kockázatokat, hogy a) fizet a sürgős megrendelések kiszállításáért b) megváltoztatja a kiszállítási dátumot vagy c) biztosít egy előminősített alvállalkozói listát a megrendelés egy részének teljesítésére.

1. Az ajánlások az alábbi helyről kerültek átvételre: „A szállítók elmondják, hogyan tudják a felelősségteljes beszerzési gyakorlatok javítani a munkakörülményeket a globális ellátási láncokban” (Suppliers Speak Up, How Responsible Purchasing Practices Can Improve Working Conditions in Global Supply Chains) (2014), IEH - Norvégia Etikus Kereskedelmi Kezdeményezése és a Fenntartható Kereskedelem (Ethical Trading Initiative Norway and Sustainable Trade), Osló.

3.2.2 Belső intézkedések végrehajtása a vállalat ellátási láncában jelenlévő kockázatok enyhítésére.

A vállalatok belső intézkedéseket hajthatnak végre a káros hatások elkerülése (például olyan beszállítók bevonásával, akiknek már vannak a hatások megelőzésére szolgáló intézkedéseik), vagy a tényleges és lehetséges hatások megelőzése érdekében (például támogatva a beszállítókat azok megelőző és enyhítő intézkedéseiben). Alább olvasható néhány példa a belső intézkedésekre. További útmutatást nyújt az 5. szövegdox azon vállalatok számára, amelyek közvetítőkön keresztül végzik beszerzéseiket.

A beszállítók előminősítése

A vállalat a megrendelés leadását megelőzően értékeli a beszállítót. Az értékelés célja annak meghatározása, hogy a vállalat beszerezhet-e az adott beszállítótól, miközben egyúttal elkerüli a beszállítói láncban keletkező hatásokat. A vállalat csak akkor adhat le megrendeléseket, ha indokolható módon megállapítja, hogy vagy a kárkockázat alacsony (pl. a beszállító a kár megelőzésére vagy enyhítésére irányuló saját intézkedései miatt), és/vagy a vállalat hajlandó megfelelő módon bevonni a beszállítót a kármegelőzésbe (pl. kapacitásépítés, stb.) Az értékelés mértéke lehet kockázatalapú, azaz az értékelés mélységének arányosnak kell lennie a kockázattal.

A beszállítók konszolidálása

Egy nagyon sok beszállítóval rendelkező vállalat számára nehéz lehet a hatások megelőzése ilyen széles körben előforduló szereplők mellett. A beszállítók teljes számának konszolidálása elősegítheti a vállalat ellátási lánc feletti ellenőrzésének fokozását, és ezáltal a korlátozott számú beszállító mellett képes lesz a hatások megelőzésére szolgáló erőforrásait jobban koncentrálni. Ez az intézkedés különösen a korlátozott forrásokkal rendelkező kkv-k számára lehet releváns.

Ismerd meg a beszállítódat

Azok a vállalatok, amelyek hosszabb távú kapcsolatot tartanak fenn beszállítóikkal és értik a helyi működési környezetet, nagyobb valószínűséggel értik meg saját ellátási láncuk kockázatait, és képesek támogatni beszállítóikat az eredményorientált megoldások elérésében. A fentiekhez hozzájárulhatnak a helyi beszerzési irodák és a beszállítók személyes meglátogatása.

Üzleti ösztönzők létrehozása

Javasolt, hogy a vállalat által végrehajtott ellenőrző intézkedések

I. 3. A KÁR MEGSZÜNTETÉSE, MEGELŐZÉSE VAGY ENYHÍTÉSE A VÁLLALAT SAJÁT TEVÉKENYSÉGEIBEN ÉS

ösztönözzék a beszállítókat a vállalati FVM politika betartására. Például a vállalat dönthet úgy, hogy:

- a beszállítók elvárásait a vállalati FVM politikával összhangban belefoglalja a szállítói szerződésekbe.
- befolyást épít ki a közvetlen beszállítókkal szemben a megrendelések növelésével, vagy kilátásba helyezett megrendelésekkel azon beszállítók számára, akik jól teljesítenek a termelés minőségével és a felelős vállalati magatartással kapcsolatban.

5. szövegdoboz **Ellenőrző intézkedések bevezetése közvetett beszerzések esetén**

A következő ajánlások azokban az esetekben relevánsak, amikor a vállalat egy köztes beszerzőre támaszkodik a beszállítókkal kapcsolatos hatások felmérése és megelőzése érdekében. Például egy márka támaszkodhat egy köztes beszerzőre azon gyártók átvilágítása érdekében, akiktől az a márka nevében beszerz. Ilyen esetekben a vállalatnak fel kell mérnie a közvetítő azon képességét, hogy el tudja-e végezni az átvilágítást a jelen Útmutónak megfelelően.

A köztes beszerzők előminősítése:

Javasolt a vállalat számára, hogy hozzon létre vagy vezessen be előminősítési folyamatot köztes beszerzői számára. Az előminősítési folyamat felmérheti a közvetítő azon képességét, hogy képes-e beszállítóinak átvilágítását elvégezni. A vállalat célja lehet, hogy az előminősítési folyamat során megértse az alábbiakat:

- hogy a közvetítő egy megfelelő engedéllyel rendelkező, jogszerűen működő cég-e;
- hogy a közvetítő végzi-e a szerződéses teljesítést, vagy pedig kiszervezi azt egy másik társaságnak;
- azon beszállítók teljes száma és földrajzi elhelyezkedése, akiktől a közvetítő beszerz;
- a beszállítók meglátogatásának gyakorisága a közvetítő részéről, valamint az alkalmazottak munkaköre, akik a látogatást teszik;
- az átlagos időtartam, amíg a közvetítő fenntartja kapcsolatait a beszállítóival;
- a közvetítő által alkalmazott intézkedések annak elősegítésére, hogy előminősítsen beszállítókat, akiktől beszerz;
- a közvetítő kockázatkezeléssel kapcsolatban mutatott igazolható teljesítménye, ideértve az ügyfélreferenciákat is;
- a beszállítókkal fennálló családi kapcsolatok közzététele.

5. szövegdoxoz **Ellenőrző intézkedések bevezetése közvetett beszerzések esetén** (Folyt.)

Kiegészítő ellenőrző intézkedések A következő ellenőrző intézkedések alkalmazhatók az előminősített közvetítők esetén.

- A közvetítők elvárásainak belefoglalása a szállítói szerződésekbe a vállalati FVM politikával összhangban. A közvetítőknek előminősítési eljárást kell alkalmazniuk közvetlen beszállítóikra és saját közvetítőikre vonatkozóan. ¹
- A vállalatnak mindenkor tudnia kell, hogy éppen kinél van a megrendelése. A közvetítőknek fel kell készülniük a következő információk közzétételére:
 - előzetesen jóváhagyott beszállítók kiválasztása
 - naprakész információk a beszállítókról
 - a legfrissebb beszállítói értékelés eredményei és a megfelelő megelőző intézkedések
- A közvetítőknek azonnal figyelmeztetniük kell a vállalatot, ha tényleges vagy potenciálisan súlyos károkat azonosítanak.
- Ahol lehetséges, ott a közvetítőknek hosszútávú kapcsolatokat kell létrehozniuk közvetlen beszállítóikkal a folyamatos kárazonosítás és a kár hatékony megelőzése vagy mérséklése érdekében.
- A vállalat az előzetesen jóváhagyott beszállítók értékelését véletlenszerű mintavétellel végzi.

1. A vállalat ugyanazon folyamatok révén előminősítheti a beszállítót, mint amit a közvetlen beszállítói esetén alkalmaz, illetve a közvetítő is előminősítheti a beszállítókat. Azokban az esetekben, amikor a közvetítő maga végzi a beszállítóinak előminősítési folyamatát, a vállalatoknak gondoskodniuk kell arról, hogy a beszállító előminősítési folyamata megfeleljen a jelen Útmutatónak és a vállalat elvárásainak.

3.2.3. A vállalati befolyás alkalmazása a szállítókra kifejtett befolyáshoz a kár megelőzése vagy enyhítése érdekében.

A vállalat dönthet úgy, hogy a beszállítójával szembeni befolyását alkalmazza a hatás megelőzése vagy enyhítése érdekében. A befolyás megléte akkor tekinthető adotttnak, amikor egy vállalat képes változtatni a szervezet azon jogellenes gyakorlatán, amely a kárt okozta. A vállalat dönthet úgy, hogy befolyását arra használja, hogy ösztönözze beszállítóját a korrekív intézkedési tervének végrehajtására.

A ruházati és lábbeli ágazatban a vállalatok gyakran bírnak befolyással saját közvetlen beszállítóikkal szemben. Például egy márkának befolyása miatt gyakran van ráhatása egy ruházati gyártóra, ezzel szemben a ruházati

I. 3. A KÁR MEGSZÜNTETÉSE, MEGELŐZÉSE VAGY ENYHÍTÉSE A VÁLLALAT SAJÁT TEVÉKENYSÉGEIBEN ÉS
gyártónak saját szövő- és fonógépeire van ráhatása.

Ennek a befolyásnak a mértékére számos tényező van hatással - például azon megrendelési arány, amit a vállalat képvisel a beszállító számára; valamint az, hogy a vállalat közvetlenül a beszállítótól végzi a beszerzést, vagy köztes beszerzőn keresztül végzi azt, továbbá az, hogy a beszerzési szerződések rövid vagy hosszú távra szólnak-e. A vállalat hírneve és a beszállító hírnevének károsodása szintén befolyásoló erő lehet abban az esetben, ha a vállalat meg szeretné szüntetni az együttműködést. A vállalat befolyását erősíti, ha elköteleződik az iránt, hogy a beszerzést olyan beszállítók felé irányítja, amelyek felelős vállalati magatartást tanúsítanak, és ezen elköteleződését be is tartja.

Ha egy vállalat nem rendelkezik befolyással a beszállítójával szemben, akkor törekednie kell arra, hogy növelje befolyását. Előfordulhatnak azonban olyan esetek, amikor a vállalat egy maga nem fogja tudni növelni befolyását a beszállítónál. Néhány példa erre:

- A vállalat lényegesen kisebb, mint beszállítója, ezért nem tudja növelni a megrendeléseket olyan mértékben, hogy azzal befolyással legyen a beszállító döntéseire.
- A vállalat a downstream oldalon több szinttel lejjebb helyezkedik, mint a másik vállalat, ezért nincs közvetlen kereskedelmi befolyása az upstream oldalon elhelyezkedő beszállítóval szemben. Például egy ruházati cikket gyártó vállalatnak valószínűleg nincs befolyása a gyapottermelőre.

A fenti esetekben javasolt a vállalatok számára, hogy egyesítsék befolyásukat. Például egy ugyanazon beszállítótól beszerző vállalatok csoportja alkalmazhatja egyesített befolyását arra, hogy ösztönözze a beszállítót a hatások megelőzésére. A vállalatok egyesíthetik befolyásukat, hogy a közös beszállító tekintetében közösen tűzzenek ki határidőket a korrekciós intézkedésekre vonatkozóan. A vállalatok dönthetnek úgy is, hogy egymás számára közzéteszik a beszállítói értékeléseket, a korrekciós intézkedési terveket, amelyek mentén haladnak, amivel szintén növelhetik befolyásukat. Az ágazat szélesebben vett iparági szinten is együttműködhet, akár globális, akár regionális szinten, hogy nyomást gyakoroljon az olyan beszállítókra, amelyek nagyobbak másoknál és/vagy nyomást gyakoroljon az ágazat ellátási láncának gyakori szűk keresztmetszeti pontjain üzemelő beszállítókra. Például az ágazat egyesítheti befolyását annak érdekében, hogy nyomást gyakoroljon a globális árucikk-kereskedőkre az upstream oldali nyersanyag-előállításához kapcsolódó kockázatok kezelése érdekében.

3.2.4. A beszállító támogatása a kár megelőzésében vagy csökkentésében.

Javasolt a vállalat számára, hogy támogassa beszállítóit a hatások megelőzésében vagy enyhítésében, amikor az megvalósítható. A

I. 3. A KÁR MEGSZÜNTETÉSE, MEGELŐZÉSE VAGY ENYHÍTÉSE A VÁLLALAT SAJÁT TEVÉKENYSÉGEIBEN ÉS

támogatásnak számos formája lehet, például:

- Együttműködés a beszállítókkal az eredményorientált korrekciós intézkedési tervek kidolgozásában.
- Technikai útmutatás biztosítása például képzés, az irányítási rendszerek fejlesztése, stb. formájában.
- A hatások megelőzésére szolgáló szélesebb ágazati vagy regionális kezdeményezésekben való részvétel elősegítése.
- Helyi szolgáltatókkal való kapcsolatok elősegítése.
- A finanszírozáshoz való hozzáférés megkönnyítése például közvetlen finanszírozással, alacsony kamatozású kölcsönökkel, a folyamatos beszerzésre adott garanciákkal és a finanszírozás biztosításában nyújtott segítséggel.

3.2.5. A beszállítóval való együttműködés megszüntetése.

Az együttműködés felelősségteljes módon való megszüntetése is egy lehetőség. A vállalatok dönthetnek az együttműködés megszüntetése mellett az alábbi esetekben:

- A fenti intézkedésekkel a hatások megakadályozására vagy enyhítésére tett sikertelen kísérleteket követően, például amikor a beszállítók nem hozták meg a korrekciós intézkedéseket a megállapított határidőn belül.
- Ha a vállalat úgy ítéli meg, hogy a hatások megakadályozása vagy enyhítése nem lehetséges.
- Ha a vállalat súlyos károkat azonosított. Például a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos kockázatokkal kapcsolatban, ha azonnali és kritikus veszélyt azonosítottak, a vállalatnak biztosítani kell, hogy a termelés ne az érintett gyártóhelyen történjen mindaddig, amíg a közvetlen és a kritikus veszélyt megfelelő módon nem kezelték. Lásd az 5. Modult: Munkahelyi egészség és biztonság.

Ha egy vállalat úgy határoz, hogy meg kell szüntetni az együttműködést, akkor ezt felelősségteljes módon kell megtennie. A vállalatnak az alábbi konkrét módon kell eljárnia:

- be kell tartania a nemzeti törvényeket, a nemzetközi munkaügyi normákat és a kollektív tárgyalás feltételeit
- az üzleti döntést alátámasztó részletes információkat kell átadnia a vezetőség és a szakszervezet számára, amennyiben van ilyen

- elegendő felmondási időt kell adnia a beszállítónak az üzleti kapcsolat befejezésének vonatkozásában.

3.2.6. A kormányzat bevonása

A kormányzat kötelessége, hogy a szabályozások, a politikai döntéshozatal, vizsgálatok és a kikényszerítés eszközeivel védjen a harmadik felek részéről - ideértve az üzleti vállalkozásokat is - történő visszaélések ellen. Olyan helyzetekben, amikor a kormány nem teljesíti a szereplők megvédésére szóló kötelezettségét, és a kockázatokat nem lehet hatékonyan vagy fenntartható módon kizárólag a beszállítók bevonásával kezelni, a vállalatok használhatják a (helyi vagy nemzeti) kormányzattal szembeni befolyásukat annak elősegítésére, hogy a kormány változást érjen el. Néhány példaként felhozható ágazati kockázat, amely szükségessé teheti a kormány bevonását a hatékony megelőzés és enyhítés érdekében: a munkavállalók és családtagjaik igényeinek kielégítésére nem elegendő bérek, gyermekmunka, kényszermunka, diszkrimináció, vízfelhasználás és környezetszennyezés. A vállalatoknak az alábbiakat kell mérlegelniük annak eldöntése során, hogy kívánják-e használni befolyásukat a kormányokkal szemben a kockázatok csökkentése érdekében:

- Rendszerszintűnek mondható-e a káros hatás az ország vagy régió szempontjából?
- Lehetséges-e a káros hatás enyhítése jobb kormányzati rendeletek vagy ellenőrzések révén?
- Ratifikálták-e a kockázattal kapcsolatos nemzetközi normákat (például fundamentális vagy más ILO Egyezményeket)?
- Mutatja-e a kormány annak politikai akaratát, hogy ellenőrzése alá vonja a káros hatást?
- Van-e a vállalatnak befolyása a kormánnyal szemben, akár önmagában, akár más vállalatokkal és érdekelt felekkel együttműködésben?
- Részt vesz-e a kormány bármilyen releváns kezdeményezésben vagy fórumon (pl. kormányközi vagy több érdekelt fél részvételével), ahol ezeket a kérdéseket fel lehet vetni és esetleg meg lehet oldani?

A kormányzat bevonása számos intézkedést tartalmazhat, például nyílt leveleket a kormány számára, információmegosztást, több érdekelt fél általi kezdeményezéseken keresztüli bevonást, párbeszédekben való részvételt, stb. A bevonás gyakran hosszú időt vesz igénybe még azelőtt, hogy a vállalat kézzelfogható eredményeket láthat, mint például a szabályozás megváltoztatását vagy a rendeletek fokozott kikényszerítését. Míg a vállalatok számára javasolt, hogy működjenek együtt a kormányzattal, a vállalatoknak továbbra is számolniuk kell azzal, hogy miként akadályozzák

meg a hatásokhoz való kapcsolódást. A legtöbb esetben azt jelenti, hogy lépéseket tesznek a károk középtávon történő megelőzésére vagy csökkentésére - például a vállalat beszállítóival együttműködve - mindaddig, amíg a kormány fel nem vállalja cselekvési felelősségét. Súlyos károk esetén azonban a vállalatoknak fel kell függeszteniük a beszerzést mindaddig, amíg a károk megelőzhetővé nem válnak.

7. táblázat Az átvilágítás jellegét és mértékét befolyásoló tényezők a vállalkozás ellátási láncában keletkező kár megelőzésével és enyhítésével kapcsolatban

Kontextus	Ajánlások
Kis- és középvállalkozások (kkv-k)	A kkv-k, mint minden vállalat, felelősek átvilágítást végezni. A nagyobb vállalatoktól eltérően azonban a kkv-k korlátozott forrásokkal rendelkezhetnek beszállítóik támogatására a KIT-k végrehajtásában, és előfordulhat, hogy nincs befolyásuk saját beszállítóikra. Ennek ellenére a kkv-k előtt számos lehetőség áll nyitva. Például egy kkv elsősorban a beszállítók megbízható előminősítési folyamatára összpontosíthat, így kevesebb erőforrásra van szükség a hatások megelőzéséhez, miután bevontak egy beszállítót. Idővel a kkv dönthet úgy is, hogy konszolidálja a beszállítói számát, amelyekkel kapcsolatban áll.
Közvetett beszerzés	A közvetítőkkel követendő eljárásokkal kapcsolatos további információkért lásd az 5. Szövegdobozt.
Befolyás	A vállalat beszállítóival szembeni befolyása hatással van a vállalat által alkalmazott megközelítésre. Lásd a 6. Szövegdobozt.
Súlyos hatások	Minél súlyosabb a káros hatás, annál gyorsabban kell a vállalatnak változást elérnie még azelőtt, hogy döntést hozna arról, hogy megszünteti-e a kapcsolatot. (ENSZ Irányelvek, 19. Irányelv, Kommentár)
A beszállító kapacitása a korrekciós intézkedési terv végrehajtására	A vállalatnak és a beszállítónak át kell gondolnia a költségeket és az erőforrásokat, amelyek a jövőbeni károk hatékony megelőzéséhez vagy enyhítéséhez szükségesek. Azokban az esetekben, amikor a beszállítónak nincs forrása a kár megfelelő megelőzésére vagy enyhítésére, a vállalatnak mérlegelnie kell, hogy hozzájárul-e a finanszírozáshoz. Ha nem áll rendelkezésre finanszírozás, a vállalatnak mérlegelnie kell a kár súlyosságát és a kapcsolat fenntartását. Mindaddig azonban, amíg a káros hatás fennáll és a vállalat fenntartja a kapcsolatot, képesnek kell lennie arra, hogy kimutassa a folyamat enyhítésére irányuló erőfeszítéseit, egyben fel kell készülnie arra, hogy elfogadja a kapcsolat folytatásának esetleges következményeit (hírnevet érintő, pénzügyi vagy jogi).

6. szövegdoboz **Az átvilágítás jellege a befolyás fényében**

Minden vállalat felelőssége az átvilágítás elvégzése, függetlenül attól, hogy milyen mértékű befolyással bír beszállítóival szemben. Azonban a konkrét lépések, amelyeket a vállalat megtehet az átvilágítás végrehajtása érdekében, a befolyás mértékétől függően változhatnak.

A vállalati befolyás mértéke a beszállítóval szemben

	Magas	Közepes - alacsony	Alacsony - nem létezik
Példák	<p>A vállalat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • közvetlen ellenőrzést gyakorol az üzleti kapcsolat felett (például részleges tulajdonlás) • hosszútávú üzleti kapcsolata van a beszállítóval • a beszállító megrendelési állományának jelentős részét képviseli 	<p>A vállalat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nincs közvetlen szerződéses viszonyban a beszállítóval • rövidtávú üzleti kapcsolata van a beszállítóval • a beszállító megrendelési állományának nem jelentős részét képviseli 	<p>A beszállítót eltávolítják a vállalat saját tevékenységeiből vagy műveleteiből (pl. a 2. szint felett működő beszállítók)</p>
Átvilágítás	<p>Megelőzés és mérséklés</p> <p>A vállalatok dönthetnek úgy, hogy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beépítik az FVM elvárásokat a szerződésekbe • Kihasználják üzleti befolyásukat a káros hatások megelőzése és enyhítése érdekében; • Adott esetben támogatják a kapacitásépítést, a létesítmények korszerűsítését és az irányítási rendszerek megerősítését. • Adott esetben kihasználják a kormányzattal szembeni befolyásukat a rendszerszintű kockázatok kezelésére. • Partneri kapcsolatokat alakítanak ki a káros hatások megelőzése és enyhítése érdekében ágazati szinten, ahol ez megvalósítható és hatékony • Folyamatosan dolgoznak 	<p>Megelőzés és mérséklés</p> <p>A vállalatok dönthetnek úgy, hogy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Növelik befolyásukat a beszállítók és más üzleti kapcsolataik ellenében • Közvetett beszerzés esetén az átvilágítási elvárásokat beépítik a közvetlen szállítói szerződésekbe (például közvetítők). Ebben az esetben meggyőződnek arról, hogy a közvetítők elvégzik az átvilágítást. • Adott esetben támogatják a kapacitásépítést, a létesítmények korszerűsítését és az irányítási rendszerek megerősítését. • Partneri kapcsolatokat hoznak létre a káros hatások megelőzésére és enyhítésére, amennyiben nincs elegendő befolyásuk • Adott esetben kihasználják a kormányzattal szembeni 	<p>Megelőzés és mérséklés</p> <p>A vállalatok dönthetnek úgy, hogy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Használják befolyásuk az ellátási lánc szűk keresztmetszeti pontjain elhelyezkedő szereplők ellenében annak érdekében, hogy ösztönözzék azokat az upstream oldalon található beszállítók átvilágítására. • Biztosítják a nyomomonkövethetőséget; • Folyamatosan dolgoznak az előrelépések érdekében, valamint

I. 3. A KÁR MEGSZÜNTETÉSE, MEGELŐZÉSE VAGY ENYHÍTÉSE A VÁLLALAT SAJÁT TEVÉKENYSÉGEIBEN ÉS

<p>a fentiekkel kapcsolatosan történő előrelépések érdekében, valamint elszámolnak felelőségükkel az előrehaladást illetően.</p>	<p>befolyásukat a rendszerszintű kockázatok kezelésére.</p> <ul style="list-style-type: none">• Folyamatosan dolgoznak a fentiekkel kapcsolatosan történő előrelépések érdekében, valamint elszámolnak felelőségükkel az előrehaladást illetően.• Megfontolják az együttműködés megszüntetésének lehetőségét	<p>elszámolnak felelőségükkel az előrehaladást illetően.</p> <ul style="list-style-type: none">• Megfontolják az együttműködés megszüntetésének lehetőségét
--	---	---

4. Nyomon követés

Az OECD Irányelvei szerinti elvárások

Az OECD Irányelvei felszólítják a vállalatokat, hogy számoljanak el azzal, hogy miként kezelik a hatásokat (OECD Irányelvek, II, A10). A hatásokkal kapcsolatos elszámolás azt jelenti, hogy egyrészt meg kell róla győződni, hogy a megtett intézkedések hatékonyak voltak, valamint kommunikálni kell azt, hogy a vállalat milyen lépéseket tett meg és azokat miért tette.

4.1 Az átvilágítás előrehaladásának, valamint a vállalat saját üzletvitele hatékonyságának ellenőrzése, figyelemmel követése és igazolása

A vállalatnak a lehetséges és ésszerű mértékben biztosítékokat kell kérnie arról, hogy a megtett vagy végrehajtott intézkedések ténylegesen megakadályozzák és enyhítik a saját működésében okozott károkat. ²²

A vállalatnak:

- Házon belül meg kell erősítenie azt, hogy a vállalat a megállapodás szerinti időtartamon belül végrehajtotta azokat az intézkedéseket, amelyek iránt elkötelezte magát (például a korrekciós intézkedési terv alapján).
- Figyelemmel kell követnie a kvalitatív és/vagy kvantitatív mutatókat a célok felé haladás nyomkövetése érdekében.
 - A mutatók lehetnek közvetlen (például azon vendégmunkások százalékos aránya, akinek az útlevét elkobozták; vízfogyasztás; ledolgozott órák száma) vagy közvetett (például azon vendégmunkások százalékos aránya, akik ismerik saját jogait) indikátorok.

FONTOS KIFEJEZÉSEK

Megerősítés (ellenőrzés) - Annak megerősítése, hogy a követelmények teljesültek. A „követelmények” lehetnek előre megállapodott, egy korrekciós intézkedési terv és/vagy jogszabály szerinti intézkedések.

Például egy építésügyi felügyelő megerősítheti, hogy a vészkijáratok megfelelnek-e a tűzvédelmi előírásoknak.

Figyelemmel követés - A helyszíni helyzetnek az egyedi kockázatokkal kapcsolatos folyamatos nyomon követése, valamint a sikeresség indikátorainak nyomon követése és mérése. Az indikátorok lehetnek közvetlenek vagy közvetettek. A figyelemmel követés általában átfogóbb képet ad a helyszíni helyzetről, mint az egyszeri értékelés.

Például egy gyár nyomon követheti a munkaórák számát a varró- és a eldoló részlegeken csúcsidőszakban.

Igazolás - Annak meghatározása, hogy a hatások megakadályozására hozott intézkedések valóban eredményesek-e a hatások megelőzésében. A megerősítéssel és figyelemmel követéssel kapcsolatos adatok alapján történik meg

²² Minél súlyosabb a kockázat, annál magasabb szintű bizonyosság szükséges

a vállalat számára arra vonatkozóan, hogy a hatásokat megelőzték vagy éppen megakadályozták.

- Noha a eredményeket - például a képzést elvégző emberek számát - lehet a legegyszerűbb módon figyelemmel követni, a vállalatok számára egyúttal az is javasolt, hogy kövessék figyelemmel az alábbiakat: a munkavállalók tudásszintje (pl. a HR vezető ki tud béreket kalkulálni), hozzáállás (pl. a munkavállalók úgy érzik, hogy a panaszkezelési mechanizmusok működnek és elérhetőek), munkahelyi körülmények (pl. ivóvíz elérhetősége) és a rendszerek megvalósítása (pl. vállalati politikák, szállítói előminősítések). Ezáltal a vállalatok teljesebb képet kaphatnak arról, hogy a károk megelőzhetőek-e.
- Az is javasolt a vállalat számára, hogy kövesse figyelemmel a jelzőrendszereket, amelyek nagyobb mértékű kárkockázatot jelezhetnek (például a megrendelések változása csúcsidőszakban).
- A munkavállalóknak elengedhetetlen szerepük van annak figyelemmel követésében, hogy mennyire halad a vállalat a kitűzött célok felé. Ez különösen igaz az emberi jogokra és a munkaügyi hatásokra, de sok esetben a környezeti hatásokra és az integritási kockázatokra is vonatkozik.
- Fel kell használnia minden ismert információt, ideértve a folyamatos nyomon követésből származó adatokat, a belső időszakos értékeléseket, a panaszkezelési mechanizmusok által felvetett kérdéseket, stb., annak érdekében, hogy igazolja, hogy a vállalat lépései megelőzik és enyhítik a hatásokat. ²³

A vállalat a fentiek mindegyikét végrehajtja házon belül. Javasolt azonban a vállalat számára, hogy keressen külső támogatást annak megerősítésére, hogy sikerült-e a hatások megelőzése, amennyiben:

- a hatás súlyos károkat okozhat, ha azokat nem sikerül megfelelő módon megelőzni (pl. veszélyes vegyi anyagok kezelése és ártalmatlanítása, tűzvédelem, elektromos biztonság, épületszerkezeti biztonság, stb.)
- a megelőző intézkedésekhez olyan műszaki szakértelem szükséges, amely házon belül nem elérhető.

A vállalat dönthet úgy, hogy nyilvánosságra hozza a korrekciós intézkedési tervekkel kapcsolatban elért haladását.

A fentiekén túl az is javasolt a vállalatok számára, hogy kövessék figyelemmel a kármentesítés érdekében alkalmazott folyamatok hatékonyságát (például operatív szintű panaszkezelési mechanizmusok). A kármentesítést lehetővé tévő folyamatokkal kapcsolatos további

információkért lásd az 6. Fejezetet.

23. Lásd: ENSZ Irányelvek, 20. Irányelv

Válaszadás a negatív eredményekre

Azokban az esetekben, amikor a káros hatásokat nem sikerült hatékonyan megelőzni vagy enyhíteni, a vállalatnak meg kell értenie ennek okát. Számos oka van annak, hogy a károkat nem lehetett hatékonyan megelőzni vagy enyhíteni, többek között az, hogy a kár megakadályozására hozott intézkedések önmagukban nem voltak hatékonyak, nem volt elegendő idő előrehaladást elérni, vagy nem megfelelő forrásokat szántak a korrekciós intézkedési terv végrehajtására. A vállalatnak frissítenie kell és végre kell hajtania korrekciós intézkedési tervét. Ha a vállalat nem tudja meghatározni, hogy a hatást miért nem sikerült megelőzni vagy enyhíteni, akkor külső iránymutatást kell kérnie.

4.2 Az átvilágítás előrehaladásának, valamint a vállalat ellátási láncát érintő hatékonyságának ellenőrzése, figyelemmel követése és igazolása

A vállalatoknak figyelemmel kell követniük és értékelniük kell saját és beszállítóik előrehaladását. A vállalatoknak azt is fel kell mérniük, hogy az általuk megtett intézkedések hatékonyan szolgálják-e a kár megelőzését vagy csökkentését.

Az értékelésekbe való belefáradás a ruházati és lábbeli ágazatban jelenlévő kihívás. Ugyanakkor bizonyos típusú megerősítésre van szükség ahhoz, hogy a vállalat megbizonyosodjon arról, hogy megakadályozza az ellátási láncban okozott károkat. A vállalatoknak ezért törekedniük kell egyensúlyra a beszállítók értékelése és a folyamatos figyelemmel követés támogatása között. A vállalatok ragaszkodhatnak annak elvéhez, hogy minél súlyosabb a hatás, annál magasabb szintű bizonyosság szükséges a vállalat számára arra vonatkozóan, hogy a hatásokat megelőzték vagy éppen megakadályozták. Az alábbiak néhány magasabb szintű útmutatást adnak a különféle kontextusokban alkalmazandó bizonyossági szintekről - megerősítés, figyelemmel követés vagy igazolás.

- Az megerősítés, a figyelemmel követés vagy az igazolás ütemezésének figyelembe kell vennie a kár súlyosságát és jellegét. A vállalatoknak figyelembe kell venniük a korrekciós intézkedési tervek végrehajtásához szükséges időtartamot is.
- A fentieknek (5.1) megfelelően, ahol már léteznek nemzetközi vagy nemzeti normák a kár megelőzésére vagy csökkentésére, elegendő annak ellenőrzése, hogy az ilyen előírásokat betartják, amivel feltételezhető, hogy a kárt is megelőzték. ²⁴

24. Néhány nemzetközi norma ágazati kockázataival kapcsolatban lásd a II. Modult.

- Amikor lehetséges, a vállalatnak - akár közvetlen, akár közvetett módon - figyelemmel kell követnie az indikátorokat annak igazolására, hogy a hatásokat megakadályozták vagy éppen megakadályozzák. Ha a károkockázat egy adott térségen belül egynél több ágazatot érint, ott javasolt a vállalat számára, hogy koordináljon és működjön együtt az ágazatok között a követett mutatók harmonizálása érdekében. Az adatmegosztás teljesebb képet ad az adott térségben működő szereplők számára és ezáltal a vállalat számára is lehetővé teszi, hogy az pontosabb megelőző intézkedéseket hozzon.
- A munkavállalóknak vagy képviselőiknek tevékenyen hozzá kell járniuk a folyamatos ellenőrzéshez. Ez különösen az emberi és munkaügyi jogokra, de a környezeti hatásokra és az integritási kockázatokra is vonatkozik.
- Ha a vállalat a figyelemmel követés során megállapítja, hogy nem kezelik a hatásokat, ott javasolt a vállalat számára, hogy ellenőrizze le, hogy először is megtették-e az intézkedéseket.
- A fentieknek megfelelően (5.1) javasolt a vállalat számára, hogy vonjon be külső szakértőket annak ellenőrzésére, hogy végrehajtottak-e korrekciós intézkedéseket, vagy igazolja, hogy a károkat megelőzték, amennyiben:
 - a hatás súlyos károkat okozhat, ha azokat nem sikerül megfelelő módon megelőzni (pl. veszélyes vegyi anyagok kezelése és ártalmatlanítása, tűzvédelem, elektromos biztonság, épületszerkezeti biztonság, stb.)
 - a megelőző intézkedésekhez olyan műszaki szakértelem szükséges, amely házon belül nem elérhető.
- Ha a vállalat az ellátási lánc közepén, szűk keresztmetszeti pontokon található beszállítókra támaszkodik az upstream oldalon található, súlyos károkat jelentő kockázatok átvilágítása során, ott javasolt a vállalat számára, hogy auditálja az ellátási lánc közepén található beszállítók jelen Útmutónak megfelelő átvilágítási gyakorlatait. Javasolt a vállalatok számára, hogy ágazati szinten működjenek együtt az ellenőrzési pontok auditja során.

Együttműködés

Javasolt a vállalatok számára, hogy működjenek együtt az ellenőrzés, a figyelemmel követés és az igazolás elismerésének támogatása érdekében, feltéve, hogy az értékelések magas követelményeknek felelnek meg. Az is javasolt a vállalatok számára, hogy amennyire lehet, működjenek együtt a beszállítók ellenőrzésében, figyelemmel követésében és igazolásában akkor, amikor ugyanabból a régióból és beszállítói körtől szereznek be.

Az átvilágítás elvégzéséhez folytatott együttműködés során (például egy iparági szövetség vagy több érdekelt fél kezdeményezése révén) az együttműködési kezdeményezésnek biztosítani kell, hogy az átvilágítási folyamatokat és eredményeket a jelen Útmutatónak való megfelelés tekintetében felülvizsgálják.

Az átvilágítás jellegét befolyásoló tényezők

Kontextus - Sok magas kockázatú beszállító

Ajánlások - Azokban az esetekben, amikor a vállalat sok beszállítónál azonosít kockázatokat (azaz a beszállítói értékelés során), akkor előnyben kell részesítenie az azon beszállítókkal való utánkövetést - legyen az ellenőrzés, figyelemmel követés vagy igazolás -, akiknél a károkockázat a leg súlyosabb.

5. Kommunikáció

Az OECD Irányelvei szerinti elvárások

A vállalatoknak a jelen fejezetben szereplő általános ajánlásokon túl az OECD Irányelvek egyes fejezetei szerinti, a közzétételre és kommunikációra vonatkozó egyedi ajánlásokat is követniük kell.

Javasolt a vállalatok számára, hogy tájékoztassanak további részletekről is, amelyek lehetnek például:

- a. értékrenddel vagy üzleti magatartással kapcsolatos, a nyilvánosságnak szánt nyilatkozatok, ideértve - a vállalat tevékenységeire gyakorolt jelentőségétől függően - az Irányelvek által lefedett témákhoz kapcsolódó vállalati politikákkal kapcsolatos információkat is;

- b. vállalati politikák és egyéb magatartási kódexek, amelyeket a vállalat elfogad, azok elfogadásának dátuma, valamint az országok és szervezetek, amelyekre az ilyen nyilatkozatok vonatkoznak;
- c. az ezen nyilatkozatokkal és szabályzatokkal kapcsolatos vállalati teljesítmény;
- d. belső ellenőrzésekkel, kockázatkezeléssel és a jogi megfelelési rendszerekkel kapcsolatos információk;
- e. a munkavállalókkal és más érdekelt felekkel fennálló viszonyokkal kapcsolatos információk.

Javasolt a vállalatok számára, hogy „végezzék el az emberi jogokkal kapcsolatos átvilágítást. A folyamat magában foglalja az emberi jogokkal kapcsolatos tényleges és lehetséges hatások felmérését, a megállapítások integrálását és az azok alapján meghozott intézkedést, a válaszok nyomon követését, valamint a hatások kezelésének kommunikálását.”

Forrás: OECD Irányelvek, III., 3 és IV, 45.

5.1 A vállalat átvilágítási folyamatainak nyílt kommunikálása, ideértve azt is, hogy a vállalat hogyan kezelte a lehetséges és a tényleges károkat

Tartalom

A vállalatnak nyilvánosan tájékoztatnia kell az alábbiakról:²⁵

- A vállalat FVM politikája vagy irányelvei. A vállalatnak szintén közölnie kell minden olyan további, értékrenddel kapcsolatos nyilatkozatot, amelyekhez a társaság csatlakozik (például ágazati kezdeményezésekben való részvétel, szakszervezetekkel kötött megállapodások vagy több érdekelt felet bevonó kezdeményezések révén).
- A vállalat átvilágítási irányítási rendszerei, ideértve az átvilágítás beépítésének mikéntjét a döntéshozatali folyamatokba és az átvilágítást támogató információkezelési rendszerekbe.
- A vállalat saját üzletvitelét és ellátási láncát érintő legjelentősebb károkockázatok. A vállalatoknak szintén el kell magyarázniuk az ilyen kockázatok értékelési eljárásait. Ha a vállalat azonnali figyelmet fordított bizonyos károkockázatokra, akkor indokolnia kell rangsorolási folyamatát.
- A vállalat saját üzletvitelében és ellátási láncában jelentkező károk megszüntetésére, megelőzésére vagy enyhítésére szolgáló vállalati terv elemei, valamint az ilyen intézkedések hatékonysága²⁶
- Adott esetben a vállalati szándék a politikai elköteleződés irányába, valamint maga az elköteleződés eredményei.
- A vállalat azon rendszerei, amelyek lehetővé teszik a saját működésében és ellátási láncában történő kármentesítéshez való hozzáférést. A vállalatok dönthetnek úgy is, hogy nyilvánosságra hozzák azokat a eseteket, amelyeket a vállalat ellen indítottak, illetve, hogy miként rendezték azokat.
- Annak módja, ahogyan a vállalat érdemi szinten bevonja saját érdekelt feleit.

25. A vállalatoknak a kereskedelmi titoktartás és az egyéb versenyjogi aggályok figyelembevételével kell kommunikálniuk. További információkért lásd az 1. Szövegdobozt:

26. Az átvilágítás hatékonysága azzal mérhető, hogy a vállalat saját tevékenységeiben és az ellátási láncban milyen mértékben lehet megelőzni és

enyhíteni a tényleges és lehetséges károk keletkezését.

- Ha a vállalat egy ágazati vagy több érdekelt felet bevonó kezdeményezéshez csatlakozik az átvilágítási együttműködés céljából, valamint a konkrét elemek, amelyek tekintetében a vállalat együttműködést folytat (pl. együttműködés a kockázatok azonosításában, beszállítói értékelések, stb.).

A vállalatnak legalább évente közzé kell tennie nyilvános adatokat. A kommunikációnak számos formája lehet. Az információkat azonban minden esetben releváns, pontos, aktuális, világos és felhasználóbarát módon kell kezelni és közreadni, lehetővé téve a címzettek számára az információkhoz való hozzáférést. Az is javasolt a vállalat számára, hogy az információkat közérthető módon tegyék elérhetővé.

A vállalatok - különösen az együttműködési kezdeményezésekben résztvevők - egyre inkább a következő közzétételi módokat választják:

- közvetlen beszállítóik listája
- a beszállítókra vonatkozó értékelési megállapítások
- beszállítóik korrekciós intézkedési tervei
- a velük szemben felvetett panaszok és az, hogy ezeket hogyan kezelték.

A nem pénzügyi jellegű közzététellel kapcsolatos jogi elvárások

Lehetséges, hogy a vállalatnak a nem pénzügyi jellegű közzététellel kapcsolatos jogi kötelezettségekre is reagálnia kell. Például a szabályozói követelményeknek megfelelő FVM jelentések igen elterjedtek (például a 2014/95/EU irányelv a nem pénzügyi jellegű beszámolókról; az Egyesült Királyság 2016. évi modern rabszolgaságáról szóló törvénye; az energiaátmenetre és a zöld növekedésre vonatkozó francia jogi szabályozás 173. cikke).

A titoktartás esetei

Megalapozott okai lehetnek annak, ha nem hoznak nyilvánosságra bizonyos információkat, például az érintett érdekelt felekre vagy alkalmazottakra vonatkozó lehetséges kockázatok (ideértve a személyes adatok nyilvánosságra hozatalát is). Bizonyos esetekben, amikor nem helyénvaló az információ azonnali kiadása, a vállalat esetleg megteheti, hogy egy bizonyos idő elteltével, például egy panaszkezelési eljárást vagy egy kockázat kezelését követően adja ki az adatokat.

Kereskedelmi titoktartási megfontolások is indokolhatják a nyilvánosságra hozatal elmaradását. További információkért lásd az 1.

Szövegdobozt: Amikor egy vállalat úgy ítéli meg, hogy nehéz egy információt megosztani, akkor más módszerekkel is bizonyosságot adhat, például azzal, hogy felkér egy független harmadik felet, hogy vizsgálja felül a vállalat átvilágítási folyamatait, majd tegye közzé az eredményeket vagy nyilvános módon, vagy valamely releváns együttműködési kezdeményezés révén.

5.2 Kommunikáció az érintett érdekelt felekkel

Az emberi jogi hatásokkal kapcsolatban az ENSZ Irányelvei kifejtik: „annak érdekében, hogy el tudjanak számolni azzal, hogy miként kezelik az emberi jogi hatásokat, az üzleti vállalkozásoknak készen kell állniuk arra, hogy ezt a külvilág felé kommunikálják, különösen, ha aggályokat az érintett érdekelt felek vagy azok képviselőiben mások vetik fel. Azon üzleti vállalkozásoknak, amelyek működése vagy működési körülményei súlyos emberi jogi hatásokat jelentenek, hivatalos jelentést kell készíteniük arról, hogy miként kezelik ezeket. A kommunikációnak minden esetben:

- olyan formában és gyakorisággal kell történnie, amely arányos a vállalat emberi jogokat érintő hatásaival, egyben hozzáférhető a címzett közönség számára;
- olyan információkat kell szolgáltatni, amelyek elegendőek ahhoz, hogy a vállalat által az adott emberi jogi hatásra adott válasz megfelelősége mérhető legyen;
- azonban nem jelenthet kockázatot az érintett érdekelt felek, a munkatársak számára, valamint a kereskedelmi titoktartással kapcsolatos törvényi kötelezettségek betartásának tekintetében.”

27

A munkajogokkal kapcsolatban a vállalatnak kommunikálnia kell a munkavállalókkal és a szakszervezetekkel, valamint a munkavállalók által választott képviselői szervezetekkel. A vállalatnak kapcsolatba kell lépnie az érdekelt felekkel annak megértése érdekében, hogy mi tekinthető lényeges információnak.

Az átvilágítás jellegét és mértékét befolyásoló tényezők

Minden vállalatnak, mérettől, beszerzési körülményeitől vagy az ellátási láncban betöltött helyzetétől függetlenül közölnie kell az átvilágítási gyakorlatát. A vállalati kommunikáció mértéke és jellege azonban a vállalat saját tevékenységeire és az ellátási láncára mért károkockázattal lesz arányos. Például egy olyan vállalat kommunikációja, amely a súlyos emberi jogi aggályok szempontjából nagyobb kockázatú országokból szerez be, szélesebb körű lesz, mint egy olyan vállalat kommunikációja, amely nem így jár el.

27. Lásd: ENSZ Irányelvek, 21. Irányelv

6. Segítség, illetve együttműködés a kármentesítésben, ahol az szükséges

Az OECD Irányelvei szerinti elvárások

Amint az a jelen Útmutatóban többször is kiemelésre került, az átvilágítás alapvető célja a kár elkerülése. A vállalatoknak azonban „segíteniük kell, illetve együtt kell működniük jogszerű folyamatok keretein belül az olyan káros emberi jogi hatások helyrehozatalában, ahol azt azonosítják, hogy a vállalat okozta ezeket a hatásokat, vagy hozzájárult azokhoz”. (OECD Irányelvek. IV.A6.)

Noha egyes helyzetek megkövetelik az igazságügyi vagy állami alapú nem bírósági mechanizmusokkal való együttműködést, az ebben a fejezetben szereplő fogalmakat a jogi kötelezettségeken túlmutató felelős vállalati magatartás előmozdításának szellemében kell használni. ²⁸

6.1 Olyan folyamatok létrehozása, amelyek lehetővé teszik a kármentesítést a vállalat saját üzletvitelében

Az OECD Irányelvek kimondják, hogy a vállalatoknak rendelkezniük kell olyan eljárásokkal, amelyek lehetővé teszik az emberi jogi hatásokkal kapcsolatos helyesbítő intézkedéseket. Javasolt, hogy a vállalat hozzon létre olyan folyamatokat is, amelyek lehetővé teszik a munkahelyi és környezeti hatások orvoslását. Az olyan operatív szintű panaszkezelési mechanizmusok, amelyek megfelelnek a legitimitás, a hozzáférhetőség, a kiszámíthatóság, a méltányosság, az OECD Irányelvekkel való összeegyeztethetőség és az átláthatóság alapvető kritériumainak, hatékony eszközök lehetnek az ilyen folyamatok biztosításához. ²⁹

7. szövegdoxoz **Az állam szerepe a hatékony jogorvoslathoz való hozzáférés biztosításában**

A vállalatokhoz köthető emberi jogi visszaélésekkel szembeni oltalmi kötelezettség részeként az államoknak igazságügyi, közigazgatási, jogalkotási vagy egyéb megfelelő eszközök révén megfelelő lépéseket kell tenniük annak biztosítása érdekében, hogy amikor a területükön és joghatóságukban ilyen visszaélések történnek, az érintettek hozzáférjenek a hatékony jogorvoslati lehetőségekhez. ¹ Ha azonban a vállalatok olyan országokban működnek, ahol az állam nem teljesíti oltalmi kötelezettségét, ez nem mentesíti a vállalatot a jóvátételi kötelezettség alól.

1. Sem az OECD Irányelveknek, sem az ENSZ Irányelveknek nem célja a felelősség körüli jogi fogalmak meghatározása, ideértve a vállalatok

²⁸ Sem az OECD Irányelveknek, sem az ENSZ Irányelveknek nem célja a felelősség körüli jogi fogalmak meghatározása, ideértve a vállalatok körében történő meghatározást is. A nemzeti bíróságok saját értelmezéseiket és vizsgálati módszereiket használják a károkért való elszámoltathatóság és a megfelelő jogorvoslattal kapcsolatos megfontolások során.

²⁹ OECD Irányelvek, IV., 46.

Operatív szintű panaszkezelési mechanizmusok

Az operatív szintű panaszkezelési mechanizmus egy formális eszköz, amely révén az egyének vagy csoportok aggályokat vehetnek fel a vállalat rájuk gyakorolt hatását illetően - ideértve, de nem kizárólag az emberi jogaikkal kapcsolatban -, továbbá jogorvoslatért folyamodhatnak. Az operatív szintű panaszkezelési mechanizmusok vállalati vagy telephelyi szinten működnek, ezért gyakran ezek szolgálnak az elsődleges belépési pontként a munkavállalók vagy a közösség tagjai számára, amennyiben ki szeretnék fejezni aggodalmukat. Amellett, hogy eljárásokat biztosít a munkavállalók és a közösség tagjai számára a jóvátétel érdekében amikor kár érte őket, az operatív szintű panaszkezelési mechanizmusok egyben az aggályok felvetésére szolgáló korai figyelmeztető rendszerként is működnek, amivel esetleg megakadályozható a problémák eszkalálódása.

Az operatív szintű panaszkezelési mechanizmusoknak sokféle formája lehet, többek között a házon belüli munkavállalói panaszkezelési mechanizmusok, az iparági kapcsolatok és a harmadik felek panaszkezelési rendszerei. Minden esetben meg kell felelni a legitimitás, a hozzáférhetőség, a kiszámíthatóság, a méltányosság, az OECD Irányelvekkel való összeegyeztethetőség, az átláthatóság és a párbeszéd alapú együttműködés kritériumainak a megegyezés szerinti megoldások megtalálása érdekében.³⁰ A 8. táblázat arra mutat példákat, hogy ezek a kritériumok hogyan teljesíthetők a ruházati és lábbeli ágazatban; az olyan tényezők, mint például a mechanizmus célközönsége és a kontextus, befolyásolhatják az egyedi végrehajtási eljárásokat, ezért ezeknek a példáknak nem célja sem előíró, sem kimerítő jellegűnek lenniük.

A vállalatoknak meg kell könnyíteniük a polgári vagy bünygyi kivizsgálásokat, illetve az emberi jogi vizsgálatokat, de nem szabad beavatkozniuk azokba, továbbá a vállalati panaszkezelési mechanizmusok keretében nem szabad alkalmazni olyan jogi mentességeket, amelyek akadályozzák a súlyos emberi jogi jogsértések áldozatainak bírósági jogorvoslatához való hozzáférhetőségének lehetőségét. Javasolt a vállalatok számára, hogy tegyék közzé a panaszokat és foglalják bele a tanulságokat a vállalati politikákba és felügyeleti rendszerekbe. Javasolt a vállalatok számára, hogy tanulmányozzák a már meglévő, az operatív szintű panaszkezelési mechanizmusok létrehozásáról szóló, az OECD és az ENSZ Irányelveknek megfelelő átfogó útmutatásokat.

8. táblázat **Az operatív szintű panaszkezelési mechanizmusok alapvető kritériumai, valamint például szolgáló elemei**

Kritérium	Például szolgáló elemek
<p>Szabályszerű Elnyeri azon érdekelt felek csoportjainak bizalmát, akik számára szól és elszámoltatható a panaszkezelési folyamatok tisztességes lefolytatásáért</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elejét veszi a panaszosokkal szembeni retorzióknak azzal, hogy garantálja a megtorlással szembeni szabadságot. • Az érintett érdekelt feleket bevonják a mechanizmus tervezésébe. A ruházati és lábbeli ágazati gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a munkavállalókat és a szakszervezeteket, valamint a munkavállalók által választott képviselői szervezeteket bevonják a mechanizmusok kialakításába. • A panaszkezelési mechanizmus hozzáférési pontjaként szolgáló egyén megbízható, kiképzett, tudással rendelkezik és megközelíthető a panaszos nemétől, vallásától, stb., függetlenül. <i>Ez különösen fontos a ruházati és lábbeli ágazatban, ahol a munkaerő akár 85%-a nő, valamint a nemzetközi és a belföldi vendégmunkások számos kontextusban a munkavállalók jelentős részét képezik. A vendégmunkások különösen sérülékenyek a fenyegetésekkel és megtorlásokkal szemben.</i> • A mechanizmus lehetővé teheti a panaszosok számára, hogy névtelenek maradjanak, például a jogszerű megbízottakkal való kapcsolatfelvétel révén. <i>Ez különösen igaz a ruházati és lábbeli ágazatban, ahol az áldozat attól tarthat, hogy retorziót vehetnek rajta (például szexuális zaklatás esetén).</i> • A mechanizmus bizonyos fokú eskalációt biztosít (például olyan esetekben, amikor a panaszosok nem elégedettek). A helyi mechanizmusokhoz való eskaláció lehet a leginkább megfelelő, amennyiben léteznek ilyenek és azok megbízhatóak. Ha ez nem hatékony vagy nem áll rendelkezésre, a több érdekelt fél részéről indított kezdeményezések vagy az OECD Irányelvek Nemzeti Kapcsolattartó Pontjai szolgálhatnak eskalációs pontokként. A Nemzeti Kapcsolattartó Pontokkal kapcsolatos információkért lásd a 6.2. Fejezetet.

I. 6. SEGÍTSÉG, ILLETVE EGYÜTTMŰKÖDÉS A KÁRMENTESÍTÉSBN, AHOL

<p>Hozzáférhető</p> <p>Az érdekelt felek minden olyan csoportja ismeri, akik számára szól, valamint megfelelő segítséget nyújt azok számára, akik egyedi akadályokba ütköznek a hozzáférés tekintetében.</p>	<ul style="list-style-type: none">• A mechanizmus létezését széles körben nyilvánosságra hozták.• A panaszbejelentés formái világosak és egyszerűek.• Helyi segítség áll rendelkezésre a panaszbejelentéshez.• Megfelelő figyelmet fordítanak az iskolai végzettségre, különösen az írástudásra. Ez különösen igaz a ruházati és lábbeli ágazat olyan környezeteire, ahol az írástudás elterjedtsége alacsony.• Figyelembe veszik a nyelvi akadályokat. <i>Ez különösen releváns a ruházati és lábbeli ágazatra, amikor vendégmunkásokat alkalmaznak, vagy a kisebbségi csoportokat képviselő munkavállalók más nyelvet beszélnek.</i>• A mechanizmushoz számos hozzáférési pont biztosított. Nem a vállalati képviselők jelentik az egyetlen kapcsolattartó pontot és legalább egy független hozzáférési pont elérhető a panaszosok számára. Ha a szakszervezet is hozzáférési pont, akkor a folyamat a tagsággal nem rendelkezők számára is nyitva áll, vagy további hozzáférési pontok is biztosítottak. <i>Ez különösen releváns a ruházati és lábbeli ágazatban, ahol nagyon nagy hatalmi egyenlőtlenségek vannak a dolgozók és a cégvezetés között.</i>
---	--

Kritérium	Például szolgáló elemek
<p>Kiszámítható</p> <p>Világos és mindenki számára ismert eljárást biztosít indikatív határidőkkel az egyes szakaszok tekintetében, valamint egyértelműen láthatóak a folyamatípusok, a várható végkimenetek és a végrehajtás nyomonkövetésének módjai.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Előre kitűzi az indikatív határidőket. • A panaszosokat a folyamat minden szakaszában folyamatosan tájékoztatja. • Minden panaszt komolyan kezelnek. • Megállapodás az elfogadott eredmények végrehajtásáról.
<p>Méltányos</p> <p>Célja azt biztosítani, hogy a sértett felek megfelelő hozzáféréssel rendelkezzenek az információ, a tanácsadás és a szakértelem forrásaihoz, amelyek szükségesek a panaszkezelési eljárás tisztességes, tájékozott és tiszteletteljes feltételekkel történő lefolytatásához.</p>	<p>Biztosítja, hogy az érintettek hozzáférjenek a releváns információkhoz, valamint felismeri az információkhoz vagy szakértelemhez való hozzáférés bármiféle egyenlőtlenségét a felek között. <i>Ez különösen releváns a ruházati és lábbeli ágazatban, ahol nagyon nagy hatalmi egyenlőtlenségek vannak a dolgozók és a cégvezetés között.</i></p>
<p>Átlátható</p> <p>Folyamatosan tájékoztatja a panaszos feleket a folyamat előrehaladásáról és elegendő információt biztosít a mechanizmus teljesítményéről az annak hatékonyságába vetett bizalom növelése érdekében.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A panaszosokat a folyamat minden szakaszában folyamatosan tájékoztatja. • Minden panaszt komolyan kezel. • Megállapodás az elfogadott eredmények végrehajtásáról.
<p>Párbeszéd alapú</p>	<p>A panaszt a vállalat és az érintett fél vagy képviselői közötti párbeszéd útján kívánja megoldani.</p>

6.2 Elköteleződés aziránt, hogy a jogszerű folyamatok során felvetett panaszok meghallgatásra és kezelésre kerülnek

A vállalatoktól elvárt, hogy járuljanak hozzá a káros hatások helyrehozatalához, vagy működjenek együtt annak során, amennyiben ők okozták a káros hatást, vagy hozzájárultak ahhoz. ³¹

Annak érdekében, hogy könnyebb legyen ez a folyamatot az ellátási lánc vonatkozásában, javasolt a vállalatok számára, hogy kötelezzék el magukat az olyan panaszok meghallgatása és kezelése mellett, amelyeket legitim folyamatok során - többek között jogorvoslati lehetőségek révén - vetnek fel azt állítva, hogy a vállalat kárt okozott vagy hozzájárult ahhoz saját ellátási láncában. A panaszoknak lényegesnek és megalapozottnak kell lenniük, és azt kell állítaniuk, hogy a vállalat valamilyen kárt okozott vagy hozzájárult ahhoz saját ellátási láncában (megkülönböztetve azoktól a panaszoktól,

I. 6. SEGÍTSÉG, ILLETVE EGYÜTTMŰKÖDÉS A KÁRMENTESÍTÉSBN, AHOL

amelyek szerint a vállalat az ellátási láncában okozott károkhoz köthető).

31. OECD Irányelvek, IV., 6.

A jogszerű folyamatok olyan folyamatokat foglalnak magukban, amelyek:

- lehetővé teszik az érintett érdekelt felek vagy azok képviselői számára, hogy panaszt tegyenek egy vállalat ellen;
- nem ássák alá a helyi panaszkezelési mechanizmusok - beleértve az igazságügyi és nem bírósági mechanizmusokat - és a szakszervezetek szerepét a munkaügyi viták kezelésében; és
- megbízható felek kezelik azokat.

Az alábbiakban néhány példa olvasható arra, hogy egy vállalat miként teheti ezt a gyakorlatban:

- Olyan vállalati panaszkezelési mechanizmus létrehozása, amely révén a szakszervezetek, a civil társadalom és az érintett felek panaszt nyújthatnak be a vállalatnál a beszállítói láncban végzett tevékenységeikkel kapcsolatban.
- Részvétel olyan több érdekelt felet bevonó kezdeményezésben (MSI-k), amelyek az ellátási láncsal kapcsolatos panaszkezelési mechanizmusokat biztosítanak (pl. tagként), vagy vállalják, hogy egyeztetési eljárásba kezdenek bármely olyan MSI-vel, amely szabályszerű panaszt vet fel a vállalat ellen (az MSI-ekkel kapcsolatos további információk lejjebb találhatóak).
- Megállapodások megkötése szakszervezetekkel, például globális keretmegállapodások útján, egy olyan eljárás létrehozása érdekében, amely révén a szakszervezetek jogorvoslati célból panaszt nyújthatnak be a vállalatnak azzal kapcsolatban, hogy vállalati gyakorlatai károkat okoztak az ellátási láncban vagy hozzájárultak azokhoz.
- Megállapodás arról, hogy közvetítői eljárásba kezd az OECD Nemzeti Kapcsolattartó Pontjával (NKP), amikor az NKP azt állapította meg, hogy a kérdés a megtévesztés szándéka nélkül az OECD Irányelvek alá eső folyamatba tartozik. További információk alább olvashatók.

8. szövegdoz A korai figyelmeztető rendszerek és a jóvátételt lehetővé tevő folyamatok megkülönböztetése

Fontos megkülönböztetni a korai figyelmeztető rendszereket és a jóvátételt lehetővé tevő folyamatokat.

- A korai figyelmeztető rendszer célja a kockázatok (vagy a tényleges hatások) azonosítása a vállalat saját tevékenységeiben vagy az ellátási láncban. Például egy vállalat létrehozhat egy munkavállalói forródrótot, hogy lehetőséget biztosítson a munkavállalóknak az építésügyi biztonsággal kapcsolatos aggályaik felvetésére.
- A jóvátételt lehetővé tevő folyamat célja az, hogy jóvátételt nyújtson a kárt elszenvedő emberek számára. Például a munkavállaló panaszt nyújthat be a cégvezetés ellen tisztességtelen elbocsátás miatt. A munkavállaló és a vállalat összeül, hogy megállapodjanak a megfelelő jóvátételi lehetőségekről (például az állományba való visszavétel, kártérítés, stb.).

Egy rendszer - például egy panaszkezelési mechanizmus - működhet egyszerre korai előrejelző rendszerként, miközben a jóvátételt lehetővé tevő folyamatokat is biztosítja. Annak meghatározásakor, hogy egy rendszer csak korai figyelmeztető rendszerként működik-e, vagy egyúttal a jóvátételt lehetővé tevő folyamatnak is tekinthető a

Közvetítői eljárás

A közvetítői eljárás szerepe az, hogy segítse a vállalatot és az érdekelt feleket a vita rendezésében. A közvetítő aktív, de semleges szerepet játszik abban, hogy segítse a feleket a megoldási és elszámolási lehetőségek azonosításában és értékelésében. A közvetítői eljárást ad-hoc alapon indíthatják, például amikor mindkét fél közvetítést kér, vagy eskalációként is szolgálhat, ha a felek nem tudnak megállapodásra jutni, vagy ha a panaszosok nem elégedettek panaszaik rendezésével. A közvetítői eljárásnak mindkét fél számára kölcsönösen elfogadhatónak, legitimnek, függetlennek és bizalmasnak kell lennie. Fontos, hogy az ilyen funkciókkal megbízott testületek tagjai pártatlanok legyenek és annak is látszódnak.

Több érdekelt felet bevonó panaszkezelési mechanizmusok

A vállalat több érdekelt felet bevonó panaszkezelési mechanizmusban is részt vehet annak érdekében, hogy teljesítse felelősségét az azzal kapcsolatos panaszok meghallgatása és kezelése terén, hogy az ellátási láncában károkat okozott, vagy azokhoz hozzájárult, továbbá adott esetben jóvátételt nyújtson.

A több érdekelt felet magában foglaló, panaszkezelési mechanizmusokat létrehozó kezdeményezések igen elterjedtek a ruházati és lábbeli ágazatban. Az ilyen kezdeményezések gyakran tagságon alapulnak, ahol a tagok vállalatok, szakszervezetek és/vagy civil társadalom lehetnek. A több érdekelt felet bevonó panaszkezelési mechanizmusok közvetítői eljárást kínálhatnak a panaszt tevő érdekelt fél és a vállalat között. A több érdekelt felet bevonó panaszkezelési mechanizmusoknak szintén meg kell felelniük a legitimitás, a hozzáférhetőség, a méltányosság, a kiszámíthatóság, az átláthatóság és a párbeszéd alapú eljárás kritériumainak.

Fontos megjegyezni, hogy néhány több érdekelt fél általi kezdeményezés korai előjelző rendszereket is biztosít. Noha a korai előjelző rendszerek hasznosak lehetnek mint a vállalat ellátási láncának kárait azonosító megfigyelő mechanizmusok, az ilyen rendszereket nem szabad összekeverni a panaszkezelési mechanizmusokkal. További információkért lásd az 8. Szövegdobozt:

9. szövegdoz A több érdekelt felet bevonó panaszkezelési mechanizmusok megszervezése

A több érdekelt felet bevonó panaszkezelési mechanizmus megszervezése korlátozhatja azt, hogy az minként képes megfelelni a legitimitás, az elérhetőség, a kiszámíthatóság, a méltányosság, az átláthatóság és a párbeszéd alapú folyamat kritériumainak. A vállalatoknak és a több érdekelt felet bevonó panaszkezelési mechanizmusoknak tisztában kell lenniük ezekkel a lehetséges korlátokkal és a lehető legnagyobb mértékben számolniuk kell ezekkel.

- A panaszkezelési mechanizmushoz való hozzáférés korlátozott lehet azokban az esetekben, amikor csak az MSI tag érdekelt felek tehetnek panaszt az MSI tag vállalat ellenében. Ilyen korlátozások annak biztosítása érdekében lehetnek érvényben, hogy biztosítva legyen, hogy az MSI megfelelő forrásokkal rendelkezik a panaszok meghallgatására és kezelésére. A vállalatok úgy kezelhetik ezt a korlátozást, hogy hajlandóak több panaszkezelési mechanizmusban is részt venni (vagy azoktól panaszokat fogadni).
- A hozzáférhetőség olyan esetekben is korlátozott lehet, amikor csak a közvetlenül érintett érdekelt fél (azaz munkavállalók, közösség tagjai, stb.) nyújthat be panaszt, a képviselőik azonban nem. Az érintett érdekelt felek túlságosan távol lehetnek a kezdeményezéstől ahhoz, hogy tudják, hogy a mechanizmus létezik, és megértsék, hogyan kell azt használni. A helyi kapcsolattartó pontok hozzájárulhatnak az elérhetőség javításához.
- A panaszkezelési mechanizmus hatékonysága korlátozott lehet

Az OECD Irányelvek Nemzeti Kapcsolattartó Pontjai

Az OECD Irányelvek beépített, nem igazságügyi panaszkezelési mechanizmussal rendelkeznek a Nemzeti Kapcsolattartó Pontok (NKP) révén. Az NKP-ket az OECD Befektetési Nyilatkozatához csatlakozók hozzák létre. Felhatalmazásuk van az Irányelvek hatékonyságának fokozására az alábbiak révén:

- Promóciós tevékenységek végzése és megkeresések kezelése;
- Hozzájárulás az Irányelvek egyes esetekben történő végrehajtásával kapcsolatos kérdések megoldásához.

32

Az OECD Multinacionális Vállalatokra Vonatkozó Irányelveivel kapcsolatos Tanácsi Határozatnak megfelelően a Csatlakozók kötelesek egy NKP-t felállítani.³³ Az OECD Irányelveinek eljárási útmutatója kimondja, hogy az NKP-k a láthatóság, hozzáférhetőség, átláthatóság és elszámoltathatóság alapvető kritériumainak megfelelően működjenek. Ezenkívül az „egyedi eseteket” pártatlan, kiszámítható, méltányos és az OECD Irányelvekkel összeegyeztethető módon kell kezelni. Bármely magánszemély vagy szervezet a világ bármely pontján benyújthat egy, valamely vállalattal szembeni egyedi esetet az NKP-nál a vállalat üzletvitelével kapcsolatosan.

Az NKP-k kötelesek az egyedi esetek folyamatainak lezárását követően végleges nyilatkozatokat kiadni. Az NKP-k az eset körülményeinek figyelembevételével ajánlásokat is tehetnek, valamint nyomon követhetik ezeket az ajánlásokat. Az ajánlások megfogalmazása hatással lehet a vállalat hírnevére, egyben ösztönözheti a vállalatokat a folyamatban való részvételre.

34

6.3 A jóvátétel megfelelő formájának meghatározása

A jóvátétel különféle formákat ölthet, és fontos megérteni, hogy a vállalat saját nézőpontján túlmenően az érintettek mit látnak hatékony jóvátételnek. Ez lehet bocsánatkérés, rehabilitáció, helyreállítás, a kár megismétlődésének elkerülését biztosító rendelkezések, kártalanítás (pénzügyi vagy

32. Az egyedi esetek az az Irányelvekben használt kifejezés, amely leírja az *Irányelvek* végrehajtása során esetlegesen felmerülő gyakorlati kérdéseket.

33. A Multinacionális Vállalatokra Vonatkozó Irányelvekről szóló, 2011-ben módosított Tanácsi Határozat.

34. További információkért lásd: OECD (2016), *Az OECD Multinacionális*

I. 6. SEGÍTSÉG, ILLETVE EGYÜTTMŰKÖDÉS A KÁRMENTESÍTÉSSEN, AHOL

*Vállalatokra Vonatkozó Irányelveinek Végrehajtása: A Nemzeti
Kapcsolattartó Pontok 2000 és 2015 között, OECD, Párizs.*

egyéb) az okozott kárért, büntetőjogi szankciók, egy adott tevékenység vagy kapcsolat megszüntetése, vagy a felek által megállapodott bármely más típusú jóvátétel. ³⁵ A megfelelő jóvátétel meghatározásának általános alapelvei a következők:

- A jóvátételnek arra kell törekednie, hogy az érintett személy vagy személyek számára azt az állapotot állítsa vissza (amennyiben lehetséges), ahol akkor lennének, ha a kár nem következett volna be. Annak arányosnak kell lennie a káros hatás jelentőségével és mértékével.
- A jóvátételnek meg kell felelnie a kármentesítésre vonatkozó nemzeti jogszabályoknak és nemzetközi iránymutatásoknak, amennyiben azok rendelkezésre állnak; amennyiben ilyen normák nem állnak rendelkezésre, ott a jóvátételnek összhangban kell állnia a hasonló esetekben nyújtott jóvátétellel.
- A vállalatnak együtt kell működnie az érintett érdekelt felekkel a jóvátétel meghatározásában.
- A vállalatnak fel kell mérnie azon felek elégedettségét, akik kifogásolták a biztosított folyamatot és a végkimenetelt.

Együttműködés

Azokban az esetekben, amikor számos fél okozott káros hatást, vagy járult ahhoz hozzá, a vállalatnak törekednie kell az együttműködésre a felekkel. A másokkal való együttműködés nem mentesíti a vállalatot semmiféle felelősség alól, és a vállalatnak biztosítania kell, lehetővé kell tennie vagy támogatnia kell a helyreállítást a hatásokhoz való hozzájárulásának mértékéig.

³⁵ Az ENSZ Emberi Jogok Főbiztosának Hivatala (2012), *Az emberi jogok tiszteletben tartásának vállalati felelőssége, Értelmező Útmutató*, ENSZ, New York és Genf.

II. Fejezet

Az ágazati kockázatok moduljai

1. Modul Gyermekmunka
2. Modul Szexuális zaklatás, szexuális és nemi alapú erőszak a munkahelyen 3.

Modul Kényszermunka

4. Modul Munkaidő
5. Modul Munkahelyi egészség és biztonság
6. Modul Szakszervezetek és kollektív tárgyalások

Bérek

Bevezetés a környezetvédelmi
modulokba Veszélyes vegyi anyagok

9. Modul Víz

10. Modul Üvegházhatású gázok
kibocsátása 11. Modul Vesztegetés és
korrupció

12. Modul Otthonról dolgozók felelős beszerzése

Az ezekben a modulokban szereplő ajánlások nem önálló iránymutatásként szolgálnak, hanem kiegészítik az Alapvető Útmutatást, valamint információkat szolgáltatnak a vállalatoknak arról, hogyan alakíthatják ki az átvilágítással kapcsolatos hozzáállásukat az egyes ágazati kockázatok kezelése során. A fentiekén túl az alábbi moduloknak nem célja, hogy technikai útmutatást nyújtsanak. Javasolt a vállalatok számára, hogy támaszkodjanak a hiteles szervezetek meglévő útmutatásaira, amennyiben ezek az útmutatások összhangban állnak a modulokban szereplő ajánlásokkal.

1. Modul **Gyermekmunka**

A felelős üzleti magatartás beágyazása a vállalati politikába és az irányítási rendszerekbe

Vállalati politika

A gyermekmunkával kapcsolatos politikai kötelezettségvállalás elfogadásakor a vállalatnak hangsúlyoznia kell azon kötelezettségvállalását, hogy nem tolerálja a gyermekmunkát (az ILO 138. és 182. Egyezményeinek megfelelően) saját, valamint beszállítóinak tevékenységei során. A vállalatnak ki kell jelentenie, hogy a gyermekmunkára vonatkozó vállalati politika az egész ellátási láncban érvényes, ideértve az alapanyag-ellátást is.

- A gyermekmunkára vonatkozó politikáknak összhangban kell lenniük a nemzeti és a nemzetközi törvényekkel, továbbá részletes leírás kell adniuk a veszélyesnek ítélt munkanemekről. ³⁶
- Azokban az esetekben, amikor a nemzeti jogszabályok kevésbé szigorúak, mint a nemzetközi normák, a vállalatnak a nemzetközi standardokhoz kell igazodnia (például a veszélyes gyermekmunka, a gyermekmunka legrosszabb formái és a minimális életkor tekintetében). ³⁷
- Azokban az esetekben, amikor a nemzeti jog magasabb szintű normát határoz meg, mint a nemzetközi egyezmények, a vállalatoknak a nemzeti jogszabályokat kell alkalmazniuk.

³⁶ Sok országban a veszélyes gyermekmunkát a nemzeti jogszabályokban vagy a munkavállalók és a munkáltatók szervezeteit és a kormányt is bevonó társadalmi párbeszéd útján határozzák meg. Ha nem áll rendelkezésre a veszélyes tevékenységek listája, ott javasolt a vállalat számára, hogy konzultáljon az ILO-val, az egészségügyi szakemberekkel vagy az egészségvédelmi és biztonsági szakértőkkel.

³⁷ Azokban az országokban, ahol a nemzeti törvények és rendeletek ellentétesek az Irányelvek alapelveivel és normáival, a társaságoknak törekedniük kell arra, hogy az ilyen elveket és normákat teljes mértékben tiszteletben tartsák, olyan szinten, ahol még nem sértenek nemzeti jogot. Nagyon valószínűtlen,

II. 1.

hogy a vállalatok olyan helyzetbe kerülnek, ahol egymásnak ellentmondó követelményekkel szembesülnek, amennyiben a nemzeti jogi követelményeknél szigorúbb szabályokat tartanak fenn a minimális életkort megállapító előírások tekintetében.

- Minden normának egyformán alkalmazhatónak kell lennie, lány- és fiúgyermekre egyaránt. 38

A lehetséges és tényleges károk azonosítása a vállalat saját tevékenységeiben és ellátási láncában

Felmérési gyakorlat

Lásd a 9. táblázatot például a gyermekmunka kockázati tényezőivel és ágazati vonatkozásaival kapcsolatban.

9. táblázat **A gyermekmunka kockázati tényezői a ruházati és lábbeli ágazatban***

Kockázati tényezők	Magyarázat	Ágazati megfontolások
Kormányzás Egy ország törvényei nem felelnek meg az ILO normáknak a minimális életkorra és a gyermekmunka legrosszabb formáira vonatkozóan.	A kormány jelzi szándékát, hogy fenntartja az ILO gyermekmunkára vonatkozó normáit azáltal, hogy a nemzeti törvényeket az ILO egyezményeivel harmonizálja. Ez egy minimális biztosíték arra, hogy a kormány meg kívánja óvni a gyermekeket a gyermekmunkától.	Számos ruházati és lábbeli ágazati gyártónak és exportőrnek otthont adó országban továbbra is jelentős hiányosságok mutatkoznak a jogi keretrendszerekben és rendészeti kapacitásokban a gyermekmunka elleni küzdelem vonatkozásában.
Kormányzás A kormány nem kényszeríti ki a gyermekmunkára vonatkozó törvényeket.	A gyermekmunkára vonatkozó jogszabályok csak annyira hatékonyak, mint amennyire betartják azokat. A gyermekmunkára vonatkozó törvények jogérvényesítési mutatói talán a legfontosabbak annak meghatározásában, hogy a gyermekmunka az adott joghatóságon belül magas kockázatot jelent-e. A fentiek meghatározásához hasznosak lehetnek a gyermekmunkára vonatkozó törvények végrehajtására és a jogsértések kivizsgálására, a jogsértőkkel szembeni jogi ügyekre és a jogi határozatok végrehajtására fordított erőforrások mutatói. 1 A civil társadalom, a szakszervezetek és a nemzetközi szervezetek jelentései szintén hasznos források lehetnek.	

38. Azokban az esetekben, amikor a nemzeti jogszabályok kevésbé szigorúak, mint

II. 1.

a nemzetközi normák, a vállalatnak a nemzetközi standardokhoz kell igazodnia a minimális életkor tekintetében. Azokban az esetekben, amikor a nemzeti jog magasabb szintű előírást határoz meg a minimális életkort illetően annál, mint amit a nemzetközi normák előírnak, a vállalatoknak a nemzeti jogszabályokat kell alkalmazniuk.

Kockázati tényezők	Magyarázat	Ágazati megfontolások
<p>Kormányzás</p> <p>Alacsony szintű hozzáférés az oktatáshoz és/vagy gyenge minőségű oktatás</p>	<p>A gyermekmunka kockázata növekszik, ha a gyermekek nem tudnak iskolába járni. Ennek oka lehet a közeli iskolák hiánya vagy más akadályok, például az elriasztó iskolai díjak vagy adminisztratív akadályok, például a születési anyakönyvi kivonat meglétének követelményei. Az iskolarendszerekből azok a politikák is hiányozhatnak, melyek a korábban dolgozó gyermekek iskolába történő visszaintegrálását célozzák. A vendégmunkások gyermekei egyedi akadályokkal szembesülhetnek az oktatáshoz való hozzáférést illetően. Lehetséges például, hogy nem beszélik a helyi nyelvet.</p> <p>Ha az oktatás minősége gyenge, a szülők nagyobb értéket tulajdoníthatnak annak, ha a gyermeket munkába állítják, mintha iskolába küldenék.²</p>	<p>Számos olyan ország, ahol jelen vannak a ruházati és lábbeli gyártási, az eldolgozási és alapanyag előállítási ágazatok, továbbra is jelentős akadályokkal szembesül az egyetemleges oktatás elérésében.</p> <p>Egyes országokban, ahol jelen vannak a ruházati ellátási láncok, a kötelező oktatás életkora alacsonyabb a minimális foglalkoztathatósági életkornál.</p>
<p>Kormányzás</p> <p>A kormány nem rendelkezik megfelelő diszkriminációellenes oktatási törvényekkel és/vagy nem érvényesíti azokat megfelelően.</p>	<p>Bizonyos (kisebbségi) csoportok diszkriminálása és kizárása - például az oktatáshoz való hozzáféréstől - növelheti a gyermekmunka kockázatát.</p>	<p>A ruházati és lábbeli ágazatban a kisebbségi csoportokba tartozó gyermekek vagy munkavállalók (például a bevándorlók) kevésbé valószínű, hogy iskolába járnak, hanem bizonyos körülmények előállása esetén gyermekmunkába kényszerülnek.</p>
<p>Ágazat</p> <p>Informális foglalkoztatás</p>	<p>A gyermekmunka a gazdaság informális ágazataiban a legelterjedtebb, miközben a hivatalos ágazatok alvállalkozói szerződéseket köthetnek, amivel nem szabályozott, gyermekmunkát alkalmazó gazdasági egységeket hoznak létre.</p>	<p>Az informális (be nem jelentett) foglalkoztatás a ruházati és lábbeli ágazat ellátási láncának legtöbb szakaszában általános gyakorlat.</p> <p>A gyapot betakarítása során gyakran alkalmaznak informálisan idénymunkásokat.</p> <p>Az informális foglalkoztatás különösen a bőrvarrás és a bonyolult kézimunka, például a hímzés és gyöngydíszítés esetében jellemző.</p>
<p>Ágazat</p> <p>Úgy tartják, hogy bizonyos feladatokat a gyerekek jobban el tudnak látni</p>	<p>Egyes ágazatokban létezik egy olyan mítosz, hogy a gyermekek jobb készségekkel rendelkeznek bizonyos feladatok elvégzéséhez.</p>	<p>Egyes ágazatokban létezik egy olyan mítosz, hogy a gyermekek jobb készségekkel rendelkeznek az olyan feladatok elvégzésében, mint a</p>

II. 1.

		varrás, a bőrmunka, a hímzés vagy a gyöngydíszítés.
--	--	---

Kockázati tényezők	Magyarázat	Ágazati megfontolások
Ágazati vendégmunkások	<p>A migráns idénymunkások gyermekei gyakran a szüleikkel tartanak, így őket különösen veszélyezteti a gyermekmunka. A szezonális jellegű munkahelyek gyakran távol vannak az iskoláktól és az egyéb szolgáltatásoktól, és problematikus lehet a szezonhoz igazodó iskolai felvétel.</p> <p>A migráns gyermekek gyakran esnek bántalmazás áldozatául - ideértve az elszigeteltséget, az erőszakot, a nem megfelelő munkakörülményeket, a bérek kifizetésének elmaradását és a hatóságoknak való bejelentés veszélyét. ³</p>	<p>A gyapot betakarítása során gyakran alkalmaznak nagy számban be nem jelentett, szezonális vendégmunkásokat.</p> <p>Bizonyos esetekben a nemzetközi vendégmunkások teszik ki a munkaerő 75%-át. A vidék-város közötti vándorlás hasonlóan általános a legtöbb exportáló országban.</p>
Ágazat A bérek nem fedezik a munkavállalók és családjaik alapvető szükségleteinek biztosítását	Az alacsony bérek és a többi családtag számára tisztességes munkavégzés hiánya csökkenti a háztartások jövedelmét, egyben gazdasági ösztönzést jelent a gyermekek számára a munkavállaláshoz.	A bérkötelezettségek be nem tartása a ruházati és lábbeli ellátási lánc minden szakaszában kockázatot jelent, amely egy munkaerő-intenzív és alacsony jövedelmű munkavállalókat foglalkoztató iparág.
Ágazat A gyakornoki rendszerek használata	Előfordulhat, hogy azok a gyermekek, akiket gyakornoknak tekintenek, nem kapnak megfelelő kompenzációt, továbbá hosszú munkaidőt kényszeríthetnek rájuk, ami akadályozza az oktatásukat.	A gyakornoki rendszereket az ágazat számos területén alkalmazzák
Ágazat Alvállalkozói Szerződések	Az alvállalkozók használata csökkenti a munkaügyi normák láthatóságát, ezáltal növeli a gyermekmunka kockázatát;	<p><i>Gyártás (beleértve a fonást is)</i></p> <p>Az alvállalkozói szerződések alkalmazása globális szinten általánosan elterjedt gyakorlat a szabás-varrás és az eldolgozás területein (pl. nyomdákban való kiszervezés)</p>
Ágazat Magán munkaerő-toborzó és munkaerő-közvetítő ügynökségek használata	A munkaerő-toborzók és képviselőik használata választórétegeket hozhat létre a munkáltató és a munkavállaló között. Előfordulhat, hogy a munkáltatók nem ismerik toborzási gyakorlataikat, amivel kiteszik a munkavállalókat a kizsákmányolásnak. ⁴	<p><i>Gyártás (beleértve a fonást is)</i></p> <p>A magán munkaerő-toborzó és munkaerő-közvetítő ügynökségeket gyakran arra alkalmazzák, hogy belföldi dolgozókat, illetve nemzetközi vendégmunkásokat toborozzanak.</p>

Kockázati tényezők	Magyarázat	Ágazati megfontolások
Ágazat Hitelmegállapodások és adósságok előfordulása	A gyermekek számára elérhetővé tett hitelkonstrukciók vagy az előlegeket biztosító programok még inkább kiteszik őket a kényszermunka, az adósság-kötelelem, a bizonytalan munkavállalás és nem megfelelő fizetések kockázatának.	A hitelkonstrukciókat időnként beépítik a gyakornoki rendszerekbe. A hitelfelvétel a magán munkaerő-toborzó, illetve munkaerő-közvetítő ügynökségek által beszerezett vendégmunkások körében is előfordulhat.

1. Implementálva az alábbi helyekről: Nemzetközi Munkaügyi Normák Felügyeleti Bizottsága (Committee on Monitoring International Labor Standards), a Nemzeti Akadémiák Nemzeti Kutatási Tanácsa (National Research Council of the National Academies) (2004), *Nemzetközi Normák Felügyelete: Technikák és Információforrások (Monitoring International Standards: Techniques and Sources of Information)*, Nemzeti Akadémiai Nyomda (National Academies Press).
2. Lásd Jensen, (2000), *A gyermekmunka mutatóinak fejlesztése (Development of Indicators on Child Labor)*, Jelentés a gyermekmunka felszámolásáról szóló nemzetközi program számára (Report to the International Program on the Elimination of Child Labor), ILO, Genf.
3. Nemzetközi program a gyermekmunka felszámolásáról (International Programme on the Elimination of Child Labour), A migrációról és a gyermekmunkáról szóló weboldal.
4. Lásd: az Egyesült Államok Külügyminisztériuma (2015).

Beszállítói értékelés

- A beszállítói értékeléseknek nagymértékben támaszkodniuk kell a munkavállalókkal (a cégvezetés jelenléte nélkül), a cégvezetéssel és más érdekelt felekkel folytatott interjúkra.
- Javasolt a vállalatok számára, hogy egyeztessenek a munkavállalókkal és más érdekelt felekkel annak kérdésében, hogy az értékeléseket csak a munkahelyi környezetben, vagy pedig azon kívül is el kell-e végezni.
- Azt felismerve, hogy a hagyományos interjúk nem mindig hatékonyak a gyermekek bevonásában, illetve a gyerekeket irányíthatják a válaszadásban, javasolt a vállalatok számára, hogy alkalmazzanak részvételen alapuló felmérési módszereket, ahol előjelezhető a gyermekmunka magas kockázata. ³⁹

39. A részvételen alapuló módszerekre lehet példa a szerepjáték, ahol például: megkérik a gyermeket, hogy rajzoljon valamit és írja le azt képet és írja le azt; fotókat mutatnak a gyereknek, hogy megismerjék az azzal kapcsolatos

véleményét; megkérnek egy írástudó gyereket, hogy osszon meg egy narratívát vagy elbeszélést; vagy mutatnak a gyermeknek egy diagramot vagy térképet, majd kérdéseket tesznek fel azzal kapcsolatban (soha nem feledve, hogy a diagram és a térképolvasás szintén megtanult képességek). Lásd: SIMPOC (2005).

- Ahol a gyermekmunka legrosszabb formáinak kockázatát jelzik, ott képzett szakértőket kell bevonni a helyszíni felmérésbe annak érdekében, hogy biztosítsák a gyermek védelmét.

A helyi környezet megértése

A gyermekmunka kiküszöbölése egy adott régióban számos érdekelt fél közötti együttműködést igényel, beleértve a kormányt, az ágazatot és a civil társadalmat. Jelentős figyelmet és erőforrásokat fordítottak különböző szereplők a gyermekmunka globális kezelésére (mind nemzeti, mind nemzetközi szinten), például a gyermekmunka közösségi megfigyelésének fejlesztésére, vagy olyan programok létrehozására, ami a gyermekek hivatalos oktatásba való irányítását szolgálja. Ebben a kontextusban javasolt a vállalat számára, hogy a korrekciós intézkedési tervét kapcsolja össze a helyi szinten már meglévő stratégiákkal a gyermekmunka megakadályozása érdekében, ahol ez releváns és megvalósítható. Azt felismerve továbbá, hogy a gyermekmunka a régió számos ágazatában gyakran jelen van (azaz nem csak a ruházati és lábbeli ellátási láncra jellemző), javasolt a vállalat számára, hogy azonosítson más olyan ágazatokat is, amelyeket szintén veszélyeztet a gyermekmunka jelensége, annak érdekében, hogy ahol szükséges, ott könnyebb legyen a szereplők közötti együttműködés.

A gyermekmunka megszüntetése, megelőzése vagy csökkentése a vállalat saját tevékenységeiben

Ha egy gyermek veszélyes munkát végez, akkor azonnal el kell őt távolítani a veszélyes feladatoktól. Javasolt a vállalatok számára, hogy alkalmazzák a gyermekmunka megállítására és megakadályozására szóló meglévő útmutatásokat saját üzletvitelük során. A korrekciós intézkedési terv részei lehetnek például:

- A munkavállalók és a vezetőség tudatosságának növelése - például képzés, források (például kiadványok), workshopok és folyamatos támogatás révén. A munkavállalók számára biztosított képzés és információk a következőkre terjedhetnek ki:
 - A gyermekmunka elleni vállalati politika
 - Gyermekmunka definíciója
 - A veszélyes munka meghatározása (csak a törvény szerinti minimum korhatár feletti gyermekekre vonatkozik; az ilyen korhatár alatti gyermekeknek egyáltalán nem szabad dolgozniuk)
 - Nemzetközi és nemzeti normák és jogszabályok
 - A gyermekmunka negatív hatásai a gyermekekre

- Hol és hogyan tudják a munkavállalók bejelenteni a gyermekmunka eseteit (például a gyermekmunka vizsgálati bizottságnak vagy más, operatív szintű panaszkezelési mechanizmus révén)
- A vállalat gyermekmunka megakadályozására szolgáló rendszerei, valamint a munkavállalók, a felügyelők és a vezetőség szerepe a gyermekmunka megakadályozásában.
- Irányítási rendszerek létrehozása a meg nem felelés kockázatának csökkentésére, például a munkavállalói szerződések formalizálásával és az előminősítési eljárás létrehozásával magán munkaerő-toborzó és munkaerő-közvetítő ügynökségek számára.⁴⁰ A gyermekmunka elleni vállalati politikáról és a gyermekmunka kockázatának csökkentésére szolgáló rendszerekről szóló képzés biztosítása azoknak, akik felügyelik a toborzást és a munkaerő-felvételt.
- A veszélyes gyermekmunka megszüntetése a munkahelyi egészségügyi és biztonsági kockázatok azonosításával, megelőzésével és enyhítésével, lehetőség szerint az összes gyermekmunka megszüntetésére irányuló átfogó erőfeszítés részeként⁴¹. Lásd az 5. Modult.
- Elismerve, hogy a leghatékonyabb megelőző intézkedések gyakran megkövetelik a gyermekmunka szisztematikus és alapvető okainak (például az oktatáshoz való hozzáférés hiányának) kezelését, javasolt a vállalatok számára, hogy vegyenek részt a meglévő kezdeményezésekben, amelyek bizonyítottan hatással vannak a gyermekmunka kezelésére (pl. kormányzati kezdeményezések, több érdekelt felet bevonó kezdeményezések, civil társadalmi kezdeményezések). Az ilyen kezdeményezések hozzáférést biztosíthatnak képzésekhez, munkahelyen kívüli panaszkezelési mechanizmusokhoz, stb.⁴²

A vállalat kárhoz való hozzájárulásának megelőzése (kiskereskedők, márkák és köztes beszerzők számára)

- A vállalatnak ártárgyalások és beszerzési gyakorlatok révén fel kell mérnie a károkhoz való hozzájárulását, valamint meg kell előznie azt.

⁴⁰ Lásd: *Shift és IHRB - A foglalkoztatási és toborzási ügynökségek ágazati útmutatója az üzleti vállalkozások emberi jogi felelősségére vonatkozó ENSZ irányelvek végrehajtásáról (Employment and Recruitment Agencies Sector*

Guide on Implementing the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights), Európai Bizottság.

41. Lásd: a Holland Szociális és Foglalkoztatási Minisztérium iii. Preambuluma (2016).
42. Lásd az ILO-IOE (2015) „5. Kemény Kérdés” (Hard Question 5) című gyakorlati kérdéseit, amelyeket figyelembe kell venni annak értékelés során, hogy az MSI milyen szerepet kíván és tud játszani a káros gyermekmunka megelőzésében és enyhítésében.

- Javasolt a vállalat számára, hogy támogassa beszállítóit a gyermekmunka megelőzése terén, ahol ez megvalósítható, például azáltal, hogy javítja a beszállítók tudatosságát azzal kapcsolatban, hogy mi minősül gyermekmunkának (adott esetben), valamint megkönnyíti a helyi szolgáltatókkal való kapcsolatok kialakítását.
- Függetlenül attól, hogy a gyermekmunkával kapcsolatos konkrét eseményeket azonosítottak-e, a vállalatnak fel kell használnia befolyását arra, hogy ösztönözze beszállítóit a gyermekmunka megakadályozására irányuló intézkedések végrehajtására, ha a beszerzési régióban a gyermekmunka kockázati tényezőit azonosították, és a beszállító nem hajtotta végre megfelelő módon a kockázat csökkentésére szolgáló ellenőrzéseket.
- A bérek és a gyermekmunka közötti kapcsolatot felismerve javasolt a vállalat számára, hogy végezzen átvilágítást a bérekkel kapcsolatban. Lásd az 7. Modult.
- Felismerve, hogy a gyermekmunka ritkán jellemző csak egy adott szállítóra, javasolt a vállalat számára, hogy támogassa az ágazati szintű megközelítést az adott földrajzi helyen (pl. termelési klaszter) és működjön együtt más regionálisan működő, közösségi szervezésen alapuló gyermekmunka-ellenes kezdeményezésekkel. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy az ágazatban működő vállalat harmonizált stratégiával rendelkezik a képzésre, a kapacitásépítésre, az eredmények nyomonkövetésére és az érdekelt felek bevonására a beszállítók között.
- Felismerve, hogy a gyermekmunka ritkán jellemző csak egy adott földrajzi régióon belüli valamely ágazatra, inkább gyakran számos ágazatban van jelen, továbbá hogy a gyermekek eltávolítása valamely ágazatból növelheti annak kockázatát, hogy a gyermek egyszerűen munkát találjon egy másik iparágban, a vállalat számára javasolt, hogy koordináljon és működjön együtt az ugyanazon földrajzi régióban működő más ágazatokkal. Például a gyakorlatban ez azt jelentheti, hogy ágazatok közti regionális párbeszédet hoznak létre a gyermekmunka egy adott földrajzi régióban fennálló egyedi kockázatainak kezelése érdekében. Ez azt is jelentheti, hogy az ágazatok megosztják egymást között a képzési forrásokat, az indikátorokat és az eredményeket. ⁴³

43. Lásd az IOE és az ITUC Gyermekmunka Platform weboldalát.

Nyomon követés

Az átvilágítás előrehaladásának, valamint a saját üzletvitelt érintő hatékonyságának ellenőrzése, figyelemmel követése és igazolása

A munkahelyi gyermekfelügyeleti bizottságok hatékony módszerként szolgálhatnak a gyermekmunka nyomon követésére. Az ilyen bizottságok szerepet játszhatnak a munkavállalók gyermekmunka-kockázatokkal kapcsolatos képzésében; első hozzáférési pontként szolgálnak a helyszíni panaszkezelési mechanizmus számára; valamint felügyeletet nyújtanak annak biztosítása érdekében, hogy a gyermekek nem vesznek részt veszélyes munkában.

Ahol lehetséges és megvalósítható, a munkahelyi gyermekfelügyeleti bizottságok összehangolhatják a közösségi szintű gyermekfelügyeleti programokat és folyamatokat a jóvátétel lehetővé tétele érdekében (amennyiben ezek a programok aktívak és hatékonyak).

Segítség, illetve együttműködés a kármentesítésben, ahol az szükséges

Operatív szintű panaszkezelési mechanizmusok

Előfordulhat, hogy maguk a gyermekek nem férnek hozzá a panaszkezelési mechanizmusokhoz. Ezért a panaszkezelési mechanizmusoknak azok számára is hozzáférhetőnek kell lenniük, akik a gyermek nevében aggályokat vethetnek fel, például a gyermekmunka ellenőrzésével megbízott bizottságok, a szakszervezetek, a közösség tagjai, a közbeszerzési alkalmazottak, a helyi civil társadalom és a kormányzati tisztviselők. ⁴⁴ A panaszkezelési mechanizmusok használatának megismertetése magában foglalja a helyi civil társadalom képzését.

A vállalatoknak meg kell határozniuk (vagy be kell vezetniük) egy olyan mechanizmust, mely gyermekmunka legrosszabb formáinak bűncselekményeivel kapcsolatban tesz bejelentéseket az illetékes hatóságok számára.

A jóvátétel megfelelő formájának meghatározása

- Ha egy gyermek a törvényileg meghatározott munkaképes kor alatt van, ott a helyesbítő intézkedésnek azt kell magában foglalnia, hogy a gyermeket eltávolítják a munkahelyről, valamint gondoskodni kell arról, hogy megfelelő alternatívák álljanak rendelkezésre, lehetőleg a hivatalos, nappali tagozatos iskolai oktatás formájában. A jóvátételnek magában kell foglalnia a gyermek gondozóival folytatott párbeszédet, és ahol lehetséges,

meg kell próbálnia a gyermeket iskolába beíratni anélkül, hogy az a gyermek vagy családja jólétét károsítaná. Néhány példa erre:

44. Lásd IDH (2012); A Gyermekmunka Megszüntetése (Stop Child Labour) (2015)

-
- A gyermeket eltávolítják a munkahelyről és a munkáltató fizeti a gyermek iskolai költségeit addig, amíg a gyermeket iskolába járatják (a minimális tanköteles korig).
 - A gyermeket eltávolítják a munkahelyről és helyette felveszik valamely családtagját ugyanabba a munkakörbe, ahol olyan munkabért kap, amely megfelel a munkavállaló és családja alapvető szükségleteinek.
 - A gyermeket eltávolítják a munkahelyről és olyan gyermekek számára szóló átmeneti iskolába íratják be, akik lemaradtak társaiktól
 - A gyermeket eltávolítják a munkahelyről és a gyermek családját bevonják egy már futó programba, amely segíti a gyermekmunka kiváltó okainak (például jövedelem-kimaradások) kezelését.
- Ahol vannak ilyenek, ott a vállalat számára javasolt, hogy vegyen részt olyan hiteles kezdeményezésekben a közösségben, amelyek segítik a gyermekeket abban, hogy a munkahelyről az iskolába kerüljenek.
 - Ha egy gyermek veszélyes munkát végez, akkor azonnal el kell őt távolítani a veszélyes feladatokról. A gyermekmunka legrosszabb formái olyan bűncselekmények lehetnek, amelyeket jelenteni kell az illetékes hatóságoknak. A munkáltatónak külső szakértőkkel (pl. orvosokkal) kell egyeztetnie a gyermek olyan fizikai sérüléseinek (pl. egészségügyi hatások) azonosítása érdekében, amelyek abból keletkeztek, hogy a gyermeket veszélyes feladatok elvégzésére alkalmazták, továbbá az okozott kárt megfelelő módon kell orvosolni.
 - Azokban az esetekben, amikor a gyermek a nemzeti jogszabályok vagy a nemzetközi előírások szerint (amelyik magasabb) törvényes foglalkoztathatósági életkorban van, a gyermeknek lehetőséget kell kapnia arra, hogy a neki kiosztott megfelelő feladatokkal folytathassa a munkavállalást (azaz a gyermek továbbra is folytathatja a munkáját, de a veszélyes munkavégzésből azonnal ki kell őt vonni).
 - Javasolt a vállalat számára, hogy kövesse figyelemmel, hogy a korábbi gyermekmunkás megfelelő védelemben részesül-e és nem tért-e vissza munkahelyére, vagy nem került-e még inkább bizonytalan helyzetbe. 45

45. Lásd: *5x5 lépcsőfok a gyermekmunka-mentes zónák létrehozásához, A gyermekmunka megszüntetése (5x5 Stepping Stones for Creating Child Labour Free Zones, Stop Child Labour)*, Amszterdam.

Nemzetközi eszközök és normák

- OECD Multinacionális Vállalatokra Vonatkozó Irányelvei, IV. Fejezet, Emberi Jogok és V. fejezet, Foglalkoztatás és Iparági Kapcsolatok
- ILO, A foglalkoztatás alsó korhatáráról szóló 138. sz. Egyezmény, (1973)
- ILO, A gyermekmunka legrosszabb formáiról szóló 182. sz. Egyezmény, (1999)
- ENSZ Gyermekjogi Egyezmény 1989

Források

- Az Egyesült Államok Külügyminisztériumának éves jelentése az emberkereskedelemtől (*Trafficking in Persons Report*), Washington, D.C.
- Az Egyesült Államok Munkaügyi Minisztériuma, *A gyermek- vagy kényszermunka révén előállított áruk listája (List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor)*, Washington, D.C.
- SIMPOC (2005), *A Gyermekmunka Gyors Értékelésének Módszertanáról Szóló Kézikönyv (Manual on Child Labour Rapid Assessment Methodology)*, ILO, Genf, UNICEF.
- *Shift és IHFVM (2012)* - A foglalkoztatási és toborzási ügynökségek ágazati útmutatója az üzleti vállalkozások emberi jogi felelősségére vonatkozó ENSZ irányelvek végrehajtásáról (*Employment and Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights*), Európai Bizottság.
- IDH (2012), 2010–2011. évi jelentés, A gyermekmunka kezelésével kapcsolatos üzleti gyakorlatok és tanulságok (*Business practices and lessons learned on addressing child labour*), ENSZ Globális Megállapodás (Global Compact) Munkacsoport
- ILO (2007), 2. Útmutató: Hogyan tudják a munkáltatók megszünteni a gyermekmunkát (*Guide Two: How Employers Can Eliminate Child Labour*), ILO, Genf
- ILO-IOE (2015), *Gyermekmunkával kapcsolatos útmutató vállalatok számára (Child Labour Guidance Tool for Business)*, ILO, Genf
- ILO-IPEC (2005), *Útmutató a gyermekmunka felügyeleti folyamatok fejlesztéséhez (Guidelines for Developing Child Labour Monitoring Processes)*, ILO, Genf
- IOE és ITUC Gyermekmunka Platform weboldal
- Hollandia Szociális és Foglalkoztatási Minisztériuma (2016), „A gyermekmunka legrosszabb formáinak 2016-ig történő megszüntetési ütemterve” (*Roadmap for Achieving the Elimination of the Worst Forms of Child Labour by 2016*), 2010. évi Hágai Globális Gyermekmunka Konferencia Záródokumentuma, Úton egy gyermekmunka nélküli világ felé, a 2016-ig tartó út feltérképezése (*Towards a*

World without Child Labour Mapping the Road to 2016) Hága

- Az ILO vonatkozó normáival kapcsolatos információkért lásd az ILO Helpdesket
- UNICEF, Gyermekjogi és Üzleti Alapelvek
- Az Egyesült Államok Külügyminisztériumának éves jelentése az emberkereskedeletről (*Trafficking in Persons Report*) 2015, Washington, D.C.

2. Modul Szexuális zaklatás, szexuális és nemi alapú erőszak (SGBV) a munkahelyen

A felelős üzleti magatartás beágyazása a vállalati politikába és az irányítási rendszerekbe

Vállalati politika

Javasolt a vállalat számára, hogy alkalmazzon zéró tolerancia politikát a szexuális és nemi alapú erőszak ellen, valamint fogantósítson szigorú intézkedéseket a saját üzletvitele során felmerülő szexuális zaklatás ellen. A vállalat FVM politikájának ki kell fejeznie a beszállítókkal és más üzleti partnerekkel szemben támasztott elvárásokat azt illetően, hogy ők is hasonlóképpen fogadjanak el a szexuális zaklatás, valamint a szexuális és nemi alapú erőszak elleni vállalati politikákat (adott esetben).

Javasolt a vállalatok számára, hogy foglalják bele az alábbiakat belső vállalati politikájukba

- kötelezettségvállalás egy olyan munkahelyi környezet támogatására, amely mentes a zaklatástól, kirekesztéstől és erőszaktól

ALAPVETŐ KIFEJEZÉSEK

Szexuális zaklatás - A szexuális zaklatás magában foglalja az olyan nem szívesen vett, szexuális szándékkal történő viselkedési formákat, mint a testi érintkezés és közeledés, szexuális színezetű megjegyzések, pornográfia és szexuális igény mutatása, akár szavakkal, akár tettekkel. Diszkriminációnak minősül, ha az áldozat nyomós okkal feltételezheti, hogy kifogása hátrányos helyzetbe hozhatja őt a munkavállalással kapcsolatosan, ideértve a toborzást vagy az előléptetést is, vagy ha az ellenséges munkakörnyezetet teremtene. Férfiak, nők, fiú- és lánygyermek is válhatnak zaklatás áldozatává.

Nőkkel szembeni erőszak - Bármely nemi alapú erőszak, amely fizikai, szexuális vagy pszichológiai károkat vagy szenvedéseket okozhat vagy valószínűleg okoz a nők és lánygyermek számára, ideértve az ilyen cselekmények általi fenyegetettséget, kényszerítést vagy önkényes szabadságmegvonást is, akár nyilvánosan, akár a

- a vállalati normák megsértésének egyértelmű következményei
- kötelezettségvállalás a panaszok meghallgatására, a „megtorlástól mentes” panaszkezelési mechanizmus biztosítására (például operatív szintű panaszkezelési mechanizmus), valamint a munkavállalók vagy a panasztevő alkalmazottak bizalmának megőrzésére.

A lehetséges és tényleges károk azonosítása a vállalat saját tevékenységeiben és ellátási láncában

Felmérési gyakorlat

A ruházati és lábbeli ágazat ellátási láncának számos szakaszában a nők teszik ki a munkaerő nagy részét. Azok a nők, akik alacsony jövedelmű munkavállalók, vendégmunkások és/vagy be nem jelentett foglalkoztatásban vannak, különösen ki vannak téve a munkahelyi szexuális zaklatás, valamint a szexuális és nemi alapú erőszak kockázatának. ⁴⁶

A felmérési gyakorlat során a vállalat számára javasolt, hogy próbálja megérteni, milyen mértékben van jelen a szexuális zaklatás, a szexuális és nemi alapú erőszak azokban az országokban, amelyekben üzletvitelt folytat, vagy ahonnan szélesebb körben beszerez (tehát a munkahelyen kívül). A szexuális zaklatást, valamint a szexuális és nemi alapú erőszakot azonban különösen nehezen lehet azonosítani az országos és ágazati szintű megbízható adatok hiányában. Ebben az összefüggésben a dokumentumok áttekintése nem feltétlenül elegendő. Javasolt ezért a vállalat számára, hogy tegyen jóhiszemű erőfeszítéseket a szexuális zaklatás, valamint a szexuális és nemi alapú erőszak jelenségének tekintetében magas kockázatú országok azonosítása érdekében. Ahol hiányzó adatok vannak, ott javasolt a vállalatok számára, hogy vonják be helyi szinten az érdekelt feleket és a szakértőket. Például a vállalatok együttműködhetnek a civil társadalommal vagy a szakszervezetekkel, hogy fókuszcsoporthoz beszélgetéseket folytassanak a munkavállalókkal, továbbá egyeztetéseket tartsanak a szakszervezetekkel, a munkavállalók által választott képviselői szervezetekkel, a civil társadalommal, a kormánnyal, stb. A vállalatoknak tisztában kell lenniük azzal, hogy számos olyan körülmény létezik, amikor a kulturális normák akadályozhatják a nőket és a férfiakat abban, hogy megbeszéljék vagy bejelentsék a szexuális zaklatással, valamint a szexuális és nemi alapú erőszakkal kapcsolatos tapasztalataikat. Javasolt ezért a vállalatok számára, hogy működjenek együtt képzett szakértőkkel annak érdekében, hogy be tudják vonni a dolgozókat és/vagy a közösség tagjait a témával kapcsolatos párbeszédbe.

46. Cruz, A. és Klinger, A. (2011)

A szexuális zaklatás kapcsán a vállalatoknak azt kell feltételezniük, hogy amennyiben a szexuális zaklatás egy bizonyos beszerzési helyen magas kockázatot jelent, akkor ez a munkahelyen belül is magas kockázatot jelent.

10. táblázat **Szexuális zaklatás, valamint szexuális és nemi alapú erőszak**

Kockázati tényező	Ágazati megfontolások
<p>Alacsony jövedelmű foglalkoztatás</p> <p>Az alacsony jövedelmű foglalkoztatottak jobban ki vannak téve a foglalkoztatási lehetőséget ígérő szexuális kihasználásnak</p>	<p>A ruházati és lábbeli ágazat számos szakaszában túlnyomórészt alacsony jövedelmű nők és lánygyermek dolgoznak.</p>
<p>Bizonytalan foglalkoztatási körülmények</p> <p>A bizonytalan foglalkoztatási körülmények között dolgozó munkavállalók jobban ki vannak téve a foglalkoztatási lehetőséget ígérő szexuális kihasználásnak</p>	<p>A rövidtávú munkaszerződések sok beszerzési régióban általános gyakorlatot jelentenek. Ez különösen igaz a feldolgozóiparra és a mezőgazdaságra (azaz a nyersanyagokra).</p>
<p>Gyermekek és serdülőkorúak a munkahelyen</p> <p>A munkahelyi foglalkoztatásban dolgozó gyermekek és serdülőkorúak jobban ki vannak téve a szexuális zaklatásnak, valamint a szexuális és nemi alapú erőszaknak.</p>	<p>A ruházati és lábbeli ágazatban gyakran alkalmaznak gyermekeket és serdülőkorúakat.</p>
<p>Korlátozott felfelé irányuló mobilitás</p> <p>A nők jobban ki vannak téve a szexuális zaklatásnak azokon a munkahelyeken, ahol a nők a munkavállalók túlnyomó részét teszik ki, azonban nagyon kevesen vannak tényleges döntéshozatali pozícióban.</p> <p>Hasonlóképpen, a munkavállalók sebezhetőbbek az olyan körülmények fennállása esetén, ahol a közvetlen felettesek túlnyomórészt férfiak, ahol ők a felelősek az egyes munkavállalók termelékenység számáinak jelentéséért, és ők azok is, akik a munkavállaló igazolt vagy igazolatlan hiányzásait, késéseit és magatartását jelentik. Az ilyen környezetekben a felettes olyan befolyással rendelkezik, ami alapján szexuális ellenszolgáltatást követelhet.</p>	<p>Általános, hogy a ruházati és lábbeli termékeket előállító gyárakban az alacsony képzettségű munkaerő többségét nők teszik ki, akik nagyon kevés vezetői vagy irányítói szintű pozíciót foglalnak el.</p>

II. 2. SZEXUÁLIS ZAKLATÁS, SZEXUÁLIS ÉS NEMI ALAPÚ ERŐSZAK (SGBV) A MUNKAHELYEN

<p>Magas munkavállalói fluktuáció</p> <p>Az olyan munkahelyek, amelyekre a fiatal női dolgozók magas szintű fluktuációja jellemző, magasabb kockázatot jelentenek, mivel a munkavállalóknak nincsenek olyan munkatársai, akiket ismernek és akikben megbízhatnak;</p>	<p>A ruházati és lábbeli termékeket előállító gyárakban gyakran nagyon magas a munkavállalók fluktuációja.</p>
---	--

Kockázati tényező	Ágazati megfontolások
<p>A munkahely elhelyezkedése az otthonokhoz viszonyítva</p> <p>A munkavállalók lakóhelyétől távol elhelyezkedő munkahelyek növelik a szexuális zaklatás és erőszak kockázatát, amikor a munkavállalók a munkahelyükről hazafelé tartanak.</p>	<p>Az exportfeldolgozó övezetek gyakran távol helyezkednek el a munkavállalók lakóhelyétől.</p>
<p>Helyszíni lakhatás</p> <p>A fiatal, nem házas női munkavállalók gyakran helyszíni szállókon élnek, amelyeket férfi vezeték felügyel. Az ilyen körülmények között a fiatal munkavállalók különösen ki vannak téve a szexuális zaklatásnak és erőszaknak.</p>	<p>A munkásszállók használata a dolgozók elhelyezése céljából számos országban bevett gyakorlat a ruházati és lábbeli gyártási ágazatban</p>
<p>Veszélyeztetett kisebbségek, beleértve a vendégmunkásokat is</p> <p>A kisebbségek, beleértve az etnikai, vallási és kasztbeli kisebbségek tagjait is, „alacsonyabb státusuk” miatt gyakran sokkal veszélyeztetettebbek a zaklatás és az erőszak tekintetében. A kisebbségek számára a panaszkezelési mechanizmusokhoz is nehezebb lehet hozzáférni.</p> <p>A vendégmunkások gyakran nem rendelkeznek olyan kapcsolatokkal, akikben megbízhatnának és akiktől segítséget kérhetnének. Szintén gyakran nincsenek információik arról, hogy hová fordulhatnak zaklatás vagy erőszak esetén.</p>	<p>A kisebbségi nők a ruházati és lábbeli termékek minden gyártási szakaszában veszélyeztetettnek számítanak.</p> <p>A vendégmunkásokat gyakran alkalmazzák a gyapottermesztésben és a betakarításban.</p> <p>Sok országban a ruha- és lábbeligyártás nagymértékben függ a belső és nemzetközi migráns munkavállalóktól. Bizonyos esetekben a nemzetközi vendégmunkások teszik ki a munkaerő 75%-át.</p>

Beszállítói értékelések

Egy értékelésnek nehéz lehet felismerni a munkahelyi szexuális zaklatás konkrét eseteit. A munkavállalók félhetnek a megtorlástól, vagy nem értik, mi minősül szexuális zaklatásnak, vagy szexuális és nemi alapú erőszaknak. A vállalatnak az alábbiakat kell megértenie a beszállítói értékelés során:

- Annak mértéke, hogy a munkavállalók mennyire értik, hogy mi minősül zaklatásnak és erőszaknak.
- A beszállító által a szexuális zaklatás megelőzése érdekében végrehajtott intézkedések.
- Létrehozott-e a beszállító egy operatív szintű panaszkezelési mechanizmust, és ha igen, az milyen mértékben felel meg az alapvető követelményeknek. 8. táblázat A névtelenség megőrzésének lehetősége, a panaszok több

hozzáférési ponton keresztül történő benyújtásának lehetősége - amelyek közül legalább az egyik nem a vállalatirányítási szint -, valamint a titoktartás elve különösen relevánsak a szexuális zaklatás, valamint a szexuális és nemi alapú erőszak vonatkozásában, ahol a megtorlástól való félelem jelentős lehet. ⁴⁷

A munkavállalói interjúk és a fókuszcsoportos beszélgetések a beszállítói értékelés kritikus elemei. Javasolt a vállalatok számára, hogy kérjék a szakszervezetek és a munkavállalókat képviselő szervezetek együttműködését.

Sok kultúrában a nők és a férfiak nem érzik magukat kényelmesen, amikor a szexuális zaklatásról vagy a szexuális és nemi alapú erőszakról kell beszélgetniük. Javasolt ezért a vállalatok számára, hogy vonjanak be helyi szakértőket (például civil társadalmi szervezeteket) az értékelések egyedi kialakításába, hogy azok megfelelőek illeszkedjenek a kontextusba. A vállalatoknak szintén mérlegelniük kell, hogy az lehet-e a legmegfelelőbb megoldás, ha nők végzik az értékelést. Azokban az esetekben, amikor magas a kockázata annak, hogy gyermekeket szexuálisan zaklatnak vagy bántalmaznak, az értékelést végző személyeket ki kell képezni arra, hogy olyan módon tudjanak gyermekekkel dolgozni, ami nem káros számukra.

A működési környezet megértése

Azon erőfeszítés részeként, hogy a vállalat a 3.3 Fejezetnek megfelelően megértse a működési környezetet, javasolt a vállalat számára, hogy azonosítson olyan igazságügyi és nem bírósági panaszkezelési mechanizmusokat, amelyek a vállalat operatív szintű panaszkezelési mechanizmusán kívül esnek és a munkavállalók számára elérhetők.

A kár megelőzése vagy enyhítése a vállalat saját tevékenységeiben és ellátási láncában

A kár megszüntetése, megelőzése vagy enyhítése a vállalat saját tevékenységeiben

A képzések és az operatív szintű panaszkezelési mechanizmusok létrehozása minden korrekciós intézkedési terv (KIT) alapvető részét képezi. A munkavállalók gyakran nincsenek tisztában azzal, mi minősül szexuális zaklatásnak, vagy szexuális és nemi alapú erőszaknak.⁴⁸

47. Néha pont a munkavállalók védelméért felelős személyek kezdeményezik a zaklatást. Az agresszorok lehetnek a felettesek, kollégák vagy akár szakszervezeti képviselők is.

48. Egy, a Dominikai Köztársaságban végzett tanulmányban a válaszadók meglepődtek, amikor megtudták, hogy bizonyos magatartás formák,

amelyekkel a munkahelyükön mindig is találkoztak, zaklatásnak minősülnek, és hogy felléphetnek ez ellen. Még azok is, akik ismerik a kifejezést, eltérően értelmezik azt, hogy az mivel jár és mi ellen rendelkeznek jogi védelemmel. Lásd: Pantaleón, L.

A képzésnek ezért fel kell hívnia a munkavállalók figyelmét arra, hogy mi minősül zaklatásnak és erőszaknak, valamint tájékoztatnia kell a munkavállalókat azokról a folyamatokról, amelyek rendelkezésre állnak, hogy panaszt tegyenek mind a munkahelyen belül, mind azon kívül (ahol ilyen csatornák léteznek). A képzésnek a nőket és férfiakat, a munkavállalókat, a feletteseket, a cégvezetést és hatalmi pozícióban lévő egyéb személyeket kell megcéloznia. A munkavállalók, a szakszervezetek és a munkavállalók által választott képviselői szervezetek részvétele fontos a helyi kontextushoz igazított megoldások végrehajtásában.

A KIT további alkotóelemei lehetnek még a teljesség igénye nélkül az alábbiak:

- szakértői csoportok létrehozása a munkahelyen annak érdekében, hogy elősegítsék a nők számára a megfelelő források és/vagy panaszkezelési mechanizmusok elérését
- a munkahelyre való eljutásra és onnan hazajutásra szolgáló szállítási módok biztosítása olyan környezetekben, ahol a nők erőszakot tapasztalnak a munkahelyükre és onnan haza vezető úton
- partneri kapcsolat kialakítása helyi szervezetekkel, akik a közösségen belüli szexuális és nemi alapú erőszak megelőzésével foglalkoznak, továbbá képzés, források, stb. biztosítása számukra
- a képzések beépítése a munkavállalók és a felügyelők által az újonnan felvett dolgozók számára nyújtott orientációba.

Javasolt a vállalatok számára, hogy támogassák beszállítóikat olyan intézkedések kidolgozásában, amelyek megakadályozzák a szexuális zaklatást, valamint a szexuális és nemi alapú erőszakot a munkahelyen a magas kockázatú környezetben.

Nyomon követés

Az átvilágítás előrehaladásának, valamint a vállalat saját üzletvitelének hatékonyságának ellenőrzése, figyelemmel kísérése és igazolása

A titoktartás fenntartása mellett a vállalatnak át kell tekintenie a nyilvántartásokat a saját tevékenysége során tapasztalt munkahelyi zaklatás és erőszak minden formájának típusáról, mintájáról és előfordulásáról. Ajánlott az összes eset adatainak összefűjtése,

és Laboral Dominicana, F. (2003), „A dolgozó nők jogaiért kampány,

szexuális zaklatás a Dominikai Köztársaság exportfeldolgozó övezeteiben” (Rights for Working Women Campaign, Sexual Harassment in the Export Processing Zones of the Dominican Republic), Nemzetközi Munkajogi Alap (International Labor Rights Fund).

ideértve a kisebb és a lehetséges eseteket is, valamint az, hogy az adatok nem és életkor szerint kerüljenek bontásra.

A vállalatnak a lehetséges mértékben biztosítékokat kell kérnie arról, hogy a megtett vagy végrehajtott intézkedések megelőzik a szexuális zaklatást a saját tevékenységében. A vállalat megpróbálhatja, például egyszerű felmérések, párbeszéd vagy egyéb munkavállalói bevonódás révén figyelemmel követni az alábbiakat:

- annak mértékét, hogy a munkavállalók mennyire vannak azzal tisztában, hogy mi minősül szexuális zaklatásnak, valamint szexuális és nemi alapú erőszaknak, továbbá milyen következményekkel jár a vállalat ilyen magatartás elleni politikájának megsértése
- annak mértéke, hogy a munkavállalók mennyire vannak tudatában annak, hogy miként és hol tudják jelenteni a szexuális zaklatást, az erőszakot vagy erőszakkal fenyegetést, és mennyire érzik úgy, hogy azt a megtorlástól való félelem nélkül megtehetik (tehát beleértve a panasz benyújtásának alternatív lehetőségeit is)
- annak mértéke, hogy a munkavállalók mennyire hisznek abban, hogy a cégvezetés megfelelően reagált vagy fog-e reagálni, ha egy esetet jelentenek.

Az átvilágítás előrehaladásának, valamint a vállalat ellátási láncát érintő hatékonyságának ellenőrzése, figyelemmel kísérése és igazolása

Kihívást jelentő feladat annak igazolása, hogy a szexuális zaklatást képesek-e megelőzni a vállalat ellátási láncában. A vállalatnak figyelemmel kell követnie a beszállítóit annak ellenőrzése érdekében, hogy meggyőződjön róla, hogy a korrekciós intézkedési terveket végrehajtják-e, valamint beépítették-e azokat a már meglévő rendszerekbe. Az ilyen ellenőrzésen túlmenően az is javasolt a vállalat számára, hogy működjön együtt beszállítóival, munkavállalóival, valamint a munkavállaló által megválasztott szakszervezetekkel és képviselői szervezetekkel annak érdekében, hogy felmérjék, hogy a korrekciós intézkedések hatékonyak-e. A vállalat például felülvizsgálhatja a beszállítókkal folytatott munkavállalói felmérések összesített eredményét, vagy rendszeres időközönként fókuszcsoportos párbeszédet szervezhet a beszerzési csomópontban található különböző beszállítók közötti munkavállalók között annak meghatározására, hogy a megelőző intézkedések (pl. képzés) megakadályozzák-e a zaklatást a munkahelyen, vagy esetleg további erőfeszítésekre van szükség.

Segítség, illetve együttműködés a kármentesítésben, ahol az szükséges

A szexuális zaklatás, valamint a szexuális és nemi alapú erőszak bizonyos körülmények között olyan bűncselekmények, amelyet be kell jelenteni az illetékes hatóságoknak.

Ahogy korábban már említésre került, fontos, hogy az operatív szintű panaszkezelési mechanizmusok lehetővé tegyék a munkavállalók számára, hogy jelenthessenek az esetleges zaklatásról, erőszakról vagy az erőszakkal fenyegetésről:

- anélkül, hogy félniük kellene a megtorlástól vagy kritikáktól;
- a vállalati és szakszervezeti képviselőkön kívüli egyéb kapcsolattartóknak;
- névtelenül és bizalmasan.

Felismerve azt, hogy a gyermekek szexuális zaklatás vagy szexuális és nemi alapú erőszak áldozataivá válhatnak, a panaszkezelési mechanizmusoknak hozzáférhetőnek kell lenniük azok számára is, akik a gyermek nevében aggályokat vethetnek fel olyan helyzetekben, amikor gyermekeket alkalmaznak a munkahelyen.

10. szövegdoxoz **Diszkrimináció és nemi alapú diszkrimináció**

A **diszkrimináció** a 111. számú ILO Egyezmény szerint bármely megkülönböztetés vagy preferencia faj, szín, nem, vallás, politikai vélemény, nemzeti hovatartozás vagy társadalmi származás alapján (egyéb jellemzőkkel együtt), „amely érvényteleníti vagy rontja az esélyegyenlőséget és a bánásmódot a foglalkoztatásban vagy foglalkozásban”.

A **nemi alapú diszkrimináció** a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés valamennyi formájának kiküszöböléséről szóló egyezmény szerint a nemi hovatartozás miatti minden olyan megkülönböztetés, kizárás vagy korlátozás, amelynek az a hatása vagy célja, hogy csorbítsa vagy megsemmisítse a politikai, gazdasági, társadalmi, kulturális, polgári vagy bármely más területen fennálló emberi jogoknak és alapvető szabadságjogoknak elismerését és megvalósítását a férfiak és a nők közötti egyenlőség alapján, nők által való gyakorlatát, függetlenül családi állapotuktól. Ez azon esetekre is vonatkozik, amikor a hátrányos megkülönböztetés nem volt szándékos. A nők és a férfiak azonos vagy semleges bánásmódja a nők hátrányos megkülönböztetését jelentheti, ha az ilyen bánásmód azt eredményezi, vagy olyan hatása van, hogy a nőktől megtagadják valamely joguk gyakorlását azáltal, hogy nem ismerték el a már korábban létező nemi egyenlőtlenséget és hátrányos helyzetet, amellyel a nőknek szembesülni kellett.

A jelen modul ajánlásokat tartalmaz a munkahelyi szexuális zaklatás, valamint szexuális és nemi alapú erőszakkal kapcsolatos átvilágítás elvégzésére, amelyek közül mindkettő a diszkrimináció formáit jelenti.

A diszkrimináció azonban messze túlmutat a zaklatáson és az

10. szövegdozoz **Diszkrimináció és nemi alapú diszkrimináció**
(folyt.)

hogy a hátrányos megkülönböztetés gyakran kapcsolódik a bérekhez, a munkahelyi egészséghez és biztonsághoz, valamint a munkaidőhöz, a diszkrimináció ilyen kontextusban történő azonosításával, megelőzésével és enyhítésével kapcsolatos megfontolások bekerültek a vonatkozó modulokba. Felismerve az ágazatban tapasztalható diszkrimináció előfordulását, a vállalatoknak el kell köteleződniük, hogy saját üzletvitelük és tevékenységeik során nem diszkriminálnak faj, szín, nem, vallás, politikai vélemény, nemzeti származás, társadalmi származás vagy nem alapján (más jellemzőkkel együtt). A vállalatoknak szintén meg kell próbálniuk saját működésükben és az ellátási láncokban a diszkriminatív politikákat vagy gyakorlatokat azonosítani, megelőzni és enyhíteni.

A diszkriminatív politikák és gyakorlatok néhány példája:

- A várandós munkavállalók rövid távú szerződéseket kapnak, amelyeket akkor szüntetnek meg, mielőtt a helyi törvények alapján a munkavállalók anyasági ellátásra jogosulttá válnának
- A terhességi teszt a foglalkoztatás feltétele
- A vendégmunkások eltérő béreket kapnak, mint a hazai

A jóvátétel megfelelő formájának meghatározása

Általában a munkáltatóknak gondoskodniuk kell a szexuális zaklatás, valamint a szexuális és nemi alapú erőszak áldozatainak kármentesítéséről, vagy hozzá kell járulniuk ahhoz.⁴⁹ Bizonyos összefüggésekben a munkáltatókat törvény is kötelezheti a más által okozott kárért való felelősség vállalása miatti jóvátételre.

A szexuális zaklatás, valamint a szexuális és nemi alapú erőszakos esetek során általában ajánlott, hogy a tanácsadás legyen része az esemény utáni válaszingykedéseknek. Egyes áldozatoknak, különösen erőszakos cselekedet esetén, hosszabb távú támogatásra lehet szükségük. A konkrét helyzettől függően ez a támogatás magában foglalhatja a hosszabb távú szakmai tanácsadást is.⁵⁰

49. Egyes esetekben, ha a munkáltató bizonyítani tudja, hogy ésszerű lépéseket tett a szexuális zaklatás és a nemi alapú erőszak megelőzése érdekében, a jóvátételhez való hozzájárulása csökkenthető.

50. Lásd Chappell, D. és Di Martino, V. (2006).

Nemzetközi eszközök és normák

- Egyenlő bérezésről szóló 100. sz. Egyezmény (1951)
- A hátrányos megkülönböztetésről (foglalkoztatás és foglalkozás) szóló 111. sz. Egyezmény (1958)
- A munkahelyi alapvető elvekről és jogokról szóló 1998. évi nyilatkozat (ILO)
- Az Egyesült Nemzetek Közgyűlése által elfogadott, a nők elleni erőszak felszámolásáról szóló nyilatkozat (A/RES/48/104), New York, 1993. december 20.
- A nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés megszüntetésével foglalkozó bizottság, 19. Általános Ajánlás, Nőkkel szembeni erőszak (1992. tizenegyedik ülés), ENSZ dok. A/47/38, 1 (1993), újranyomatva az Általános Megjegyzések és Általános Ajánlások Összeállításban, amelyet az Emberi Jogi Szervezet Testületei fogadtak el, ENSZ dok. HRI/GEN/1/Rev.6 - 243 (2003).
- Nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés valamennyi formájának kiküszöböléséről szóló egyezmény, New York, 1979. december 18, Egyesült Nemzetek Szervezete
- Egyenlő bérezésről szóló 100. sz. Egyezmény (1951)
- Az anyaság védelméről szóló 183. sz. egyezmény (2000) és 191. sz. Ajánlások (2000).

Források

- Chappell, D. és Di Martino, V. (2006), Munkahelyi erőszak (Violence at Work), 3. kiadás, ILO, Genf.
- Cruz, A. és Klinger, A. (2011): „A nemi alapú erőszak a munka világában: Áttekintés és kiválasztott megjegyzésekkel ellátott bibliográfia” (Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography) , 3.

3. Modul **Kényszermunka**

A felelős üzleti magatartás beágyazása a vállalati politikába és az irányítási rendszerekbe

Vállalati politika

Javasolt a vállalatok számára, hogy saját tevékenységeikben és ellátási láncukban zéró toleranciát alkalmazzanak a kényszermunkára vonatkozóan. Javasolt a vállalatok számára, hogy hozzanak létre további, a kockázat jellegéhez kapcsolódó politikákat, például a vállalat elfogadhat a magán munkaerő-közvetítő irodák

igénybevételére és az alvállalkozói szerződésekre vonatkozó irányelveket. Lásd a 2. Szövegdobozt.

az alvállalkozási politikákkal kapcsolatos információkért.

ALAPVETŐ FOGALMAK

Kényszermunka - A

kényszermunka nemzetközileg elfogadott meghatározása az ILO 139. számú Egyezménye (29. szám) szerint „minden olyan munka vagy szolgáltatás, amelyet egy személytől büntetés fenyegetése mellett követelnek meg, és amelyre az adott személy nem önként

A lehetséges és tényleges károk azonosítása a vállalat saját tevékenységeiben és ellátási láncában

Felmérési gyakorlat

A kényszermunka összetett, sokféle formája lehet és természeténél fogva rejtett. Ebben az összefüggésben a vállalatoknak mérlegelniük kell az alábbi útmutatást a felmérési gyakorlatuk elvégzése során.

- Azoknak a munkavállalóknak, akiknek feladata a kényszermunka kockázatának felmérése a vállalat működésében és ellátási láncában, tisztában kell lenniük azzal, hogy mi minősül kényszermunkának, mik a kényszermunka általános formái, kik a veszélyeztetett munkavállalók és mik a nemzetközi szabványok. 51

51. Lásd: ILO (2015).

- Javasolt a vállalatok számára, hogy tanulmányozzák a kormányok, a nemzetközi szervezetek és a hiteles intézmények - köztük a civil társadalmi szervezetek - elérhető jelentéseit, hogy azonosítsák a kényszermunkához kapcsolható alapanyagokat és termelési folyamatokat, valamint azon beszerzési területeket, amelyeket a kényszermunka nagyobb kockázataként jelöltek meg.
- Javasolt a vállalatok számára, hogy kérjenek be a kényszermunkával kapcsolatos adatokat az érdekelt felektől, a nemzetközi szervezetektől, a civil társadalmi szervezetektől és a nagyobb kockázatú országok szakértőitől.
- Szintén javasolt a vállalatok számára, hogy ágazati szinten működjenek együtt a kormányokkal, munkavállalókkal, nemzetközi szervezetekkel, érdekelt felekkel és a helyi szintű civil társadalmi szervezetekkel (adott esetben) a nagyobb kockázatú tevékenységek és a kényszermunka területeinek azonosítása érdekében.
- Az elegendő és pontos adatok hiánya továbbra is kihívást jelent a kényszermunka jellegének, mértékének és terjedelmének ágazati megértésében. Javasolt az ágazatban működő vállalatok számára, hogy azonosítsák az adatgyűjtési hiányosságokat és törekedjenek a jobb koordinációra és adatgyűjtésre.

A kényszermunka ruházati és lábbeli ágazatban jelenlévő kockázati tényezőivel kapcsolatban lásd a 11. táblázatot

11. táblázat A kényszermunka kockázati tényezői a ruházati és lábbeli ágazatban

Kockázati tényező	Ágazati vonatkozás
<p>Államilag szervezett kényszermunka</p> <p>Államilag szervezett kényszermunka akkor fordul elő, amikor a kormány maga arra kényszeríti a polgárokat, hogy dolgozzanak egy adott ágazatban.</p>	<p><i>Gyapot</i></p> <p>Egyes országokban az állam irányítja a kényszermunkát a gyapottermelésben. Ilyen esetekben a helyi hatóságok kormányzati és magánvállalati alkalmazottakat küldenek gyapotot szedni a gyapottermelési kvóták teljesítése érdekében.</p>
<p>Magán toborzási és munkaerő-közvetítő ügynökségek</p> <p>A munkaerő-toborzók és képviselőik használata választórétegeket hozhat létre a munkáltató és a munkavállaló között. Előfordulhat, hogy a munkáltatók nem ismerik toborzási gyakorlataikat, amivel kiteszik a munkavállalókat a</p>	<p>A magán munkaerő-toborzó és munkaerő-közvetítő ügynökségeket gyakran arra alkalmazzák, hogy belföldi dolgozókat, illetve nemzetközi vendégmunkásokat toborozzanak a ruházati és lábbeli ágazat számára.</p> <p><i>Szállítás</i></p> <p>A munkavállalókat gyakran munkaközvetítőkön vagy foglalkoztatási ügynökségeken keresztül alkalmazzák (pl. tengeri szállítás). Bizonyos esetekben ezeket a munkahelyeket</p>

II. 3.

kizsákmányolásnak. 1	kedvezőnek ítélik meg, ami magas toborzási díjakat és eladósodást eredményez.
----------------------	---

Kockázati tényező	Ágazati vonatkozás
<p>Hitelmegállapodások és adósságok előfordulása</p> <p>Az egyén munkát kínál adósságának visszafizetésére. A kamatlábak gyakran csökkentik az egyén képességét az adósság visszafizetésére, illetve a fizetési feltételek gyakran nincsenek meghatározva.</p>	<p><i>Gyapot</i></p> <p>Bizonyos beszerzési körülmények között a mezőgazdasági termelők számára gyakori, hogy úgy fejezik be a termésciklust, hogy nincs elegendő pénzük a következő évhez szükséges alapanyagok beszerzésére, ami arra készteti őket, hogy egyre növekvő mértékben magas kamatú kölcsönöket vegyenek fel.</p> <p><i>Gyártás</i></p> <p>A hitelkonstrukciókat időnként beépítik a gyakornoki rendszerekbe. A hitelfelvétel a magán munkaerő-toborzó, illetve munkaerő-közvetítő ügynökségek által szervezett vendégmunkások körében is előfordulhat. A gyermekeket és a serdülőkorúakat is nagyobb valószínűséggel alkalmazzák és zsákmányolják ki a gyakornoki programokon keresztül.</p>
<p>Gyermekek és serdülőkorúak a munkahelyen</p> <p>A munkahelyi foglalkoztatásban dolgozó gyermekek és serdülőkorúak jobban ki vannak téve a kényszermunkának.</p>	<p>A ruházati és lábbeli ágazat minden szakaszában gyakran alkalmaznak gyermekeket és serdülőkorúakat.</p>
<p>A vendégmunkások foglalkoztatása</p> <p>A vendégmunkások jobban ki vannak téve a kényszermunka bizonyos formáinak, különösen a szabálytalanul foglalkoztatott egyének, akik kiszolgáltatott helyzetét kényszerítés útján kihasználhatják. A vendégmunkások például kényszerítésnek lehetnek kitéve azzal, hogy dokumentumaikat (pl. útleveleket) visszatartják. Ezeknek a dokumentumoknak vagy más értékes személyes vagyontárgyaknak a visszatartása a kényszermunka egyik indikátorának tekinthető, amennyiben a munkavállalók saját szándékuk ellenére nem férhetnek hozzá azokhoz, és ha úgy érzik, hogy nem tudják otthagyni munkahelyüket a dokumentum elvesztésének kockázata nélkül. ²</p> <p>A vendégmunkások a munkaközvetítőknek fizetendő toborzási díjak miatt az adósságok által kiváltott kényszermunkának is jobban ki lehetnek téve. ³</p>	<p><i>Gyapot</i></p> <p>Bizonyos esetekben a gyermekek saját családjukkal vándorolnak, hogy gyapotültetvényeken dolgozzanak. Noha a gyermekek önként is vándorolhatnak, érkezésükkor kizsákmányolhatják őket.</p> <p><i>Gyártás</i></p> <p>Számos országban a ruha- és lábbeligyártás nagymértékben függ a belföldi és nemzetközi vendégmunkásoktól. Bizonyos esetekben a nemzetközi vendégmunkások teszik ki a munkaerő 75%-át.</p>

<p>Munkavállalók helyi elhelyezése</p> <p>A helyszínen élő munkavállalók nagyobb kockázattal vannak kitéve annak, hogy munkaidőn kívül is a munkaterületen belül, vagy a munkáltató által üzemeltetett szálláson kényszerülnek maradni. 4</p>	<p>A dolgozók elszállásolására szolgáló munkásszállók használata nagyon gyakori a ruházati és lábbeli cikket exportáló gazdaságokban.</p>
--	---

Kockázati tényező	Ágazati vonatkozás
<p>Börtönmunka</p> <p>Azon fogvatartottak nem önkéntes munkája tekinthető kényszerszermunkának, akiket nem ítélték el bíróságon és akiknek a munkáját nem felügyeli állami hatóság. Hasonlóképpen a fogvatartott magánvállalkozás javára végzett nem önkéntes munkáját szintén kényszerszermunkának kell tekinteni. ⁵</p>	<p>Egyes országokban a börtönmunkát ruházati cikkek gyártására használják, beleértve a katonai egyenruhák szövetségi szerződéseit, amivel megnövekedik a kényszerített börtönmunka jelenségének kockázata.</p>
<p>Alvállalkozásba adás</p> <p>Amikor nem számolnak el azzal, az alvállalkozók alkalmazása csökkenti a munkaügyi normák láthatóságát, ezáltal növeli a kényszerszermunka kockázatát;</p>	<p>Az alvállalkozói szerződések alkalmazása globális szinten általánosan elterjedt gyakorlat a szabás-varrás és az eldolgozás területein (pl. nyomdákban való kiszervezés)</p>
<p>Informális munkavállalók</p> <p>Az informális vállalkozásokban alkalmazott munkavállalók - ideértve az otthoni munkavállalókat és a földrajzilag távol eső vidéki régiókban dolgozókat - különösen kiszolgáltatottnak tekinthetők a kényszerszermunka, nevezetesen az adósság okozta kényszerszermunka vonatkozásában. ⁶</p>	<p>Az informális (be nem jelentett) foglalkoztatás a ruházati és lábbeli ágazat ellátási láncának legtöbb szakaszában általános gyakorlat.</p> <p>A gyapot betakarítása során gyakran alkalmaznak informálisan idénymunkásokat.</p> <p>Az informális foglalkoztatás különösen a bőrvarrás és a bonyolult kézimunka, például a himzés és gyöngydiszítés esetében jellemző.</p>
<p>Munkavégzés nyomás alatt</p> <p>Az olyan munkaerő-intenzív ágazatokban dolgozó munkavállalók, ahol megadott termelése kvóták és ingadozó megrendelési állományok a jellemzőek, jobban ki vannak téve a rájuk kényszerített túlóráknak.</p>	<p>A túlzott mértékű túlóra alkalmazása gyakori jelenség a ruházati és lábbeli cikkek szabás-varrása során. Bár nem minden túlóra tekinthető kényszerszermunkának, azonban kényszerszermunkáról beszélünk, amennyiben a túlóra kötelező jellegű és meghaladja a törvény által megengedett heti vagy havi korlátokat, függetlenül a túlóra okától. ⁶</p>

1. Lásd: az Egyesült Államok Külügyminisztériuma (2015). 2. Lásd: ILO (2015).

3. Az adósság okozta kényszerszermunkára gyakran adósrabszolgaságként is hivatkoznak.

4. A munkavállalókat nem szabad korlátozni, bebörtönözni és semmilyen módon nem szabad fogva tartani a munkahelyen vagy a munkáltató által üzemeltetett szálláson, sem munkaidőben, sem azon kívül. A munkavállalók szabad mozgásának illegális korlátozása tilos. Lásd: ILO (2015).

5. A börtöni dolgozóktól igénybe vett munka a nemzetközi jog szerint általában nem tekinthető kényszerszermunkának. A 11. táblázatban említett eseteket azonban kényszerszermunkának tekintik. Ezért a börtönmunkát mindig a kényszerszermunkával kapcsolatos kockázatnak kell tekinteni. Egy adott joghatóság törvényei és jogérvényesítése növelheti vagy csökkentheti ezt a kockázatot. További információért lásd: (2015), A kényszerszermunka elleni küzdelem: Kézikönyv a munkaadók és az üzleti vállalkozások számára (Combating Forced Labour: A Handbook for Employers and Business), ILO.

6. Lásd: ILO (2015).

Forrás: Elsősorban az alábbi helyekről átvéve: Verité (2015), „A szövetségi és vállalati ellátási láncban folytatott emberkereskedelem elleni védelem erősítése” (Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains) Amherst; Tiszta ruhák kampány (Clean Clothes Campaign) (2009), „Hamis ígéret, vendégmunkások a globális ruhaipar vítaanyagában” (False Promises, Migrant Workers in the Global Garment Industry Discussion Paper), Amszterdam.

Beszállítói értékelések

Javasolt a vállalatok számára, hogy támaszkodjanak a megbízható szervezetek meglévő útmutatásaira annak tekintetében, hogy miként végezzenek értékelést a kényszermunkát illetően. Az ilyen értékeléseknek az alábbiakat kell figyelembe venniük.

- Felismerve azt, hogy a kényszermunkának számos formája lehet, az értékeléseket a beszerzési körülményekhez vagy a termelési klaszterhez, valamint a kényszermunkával kapcsolatos konkrét kockázatokhoz kell igazítani. Például:
 - Olyan eseteken, ahol bevett szokás a gyakornoki program, a beszállítói értékelésnek figyelembe kell vennie az adott régióban az ilyen programokkal kapcsolatos egyedi kényszermunkakockázatokat (például a helyváltoztatás szabadsága).
 - Azokban az esetekben, amikor magán toborzó ügynökségeket alkalmaznak, a vállalatoknak ezekre is ki kell terjeszteniük az értékeléseket és/vagy adott esetben át kell venniük az ügynökség beszállítói átvilágításának értékelését.
 - Azokban az esetekben, amikor a beszállítók vendégmunkásokat foglalkoztatnak, a beszállítók értékelésének ki kell terjednie a kényszermunka olyan egyedi formáira, amelyekkel a vendégmunkások szembesülhetnek, például a külföldi bevándorlók dokumentumainak visszatartása.
- Felismerve azt, hogy a hagyományos dokumentum-alapú értékelés általában nem elégséges a kényszermunka felmérésére, a beszállítói értékeléseknek nagymértékben támaszkodniuk kell a munkavállalókkal, a cégvezetéssel és más érdekelt felekkel folytatott interjúkra.
- A vállalatoknak figyelembe kell venniük, hogy egyes munkavállalók tarthatnak attól, hogy őszintén válaszoljanak a kényszermunkával kapcsolatos kérdésekre és megtegyék a megfelelő intézkedéseket, például a helyszínen kívüli értékelések elvégzését vagy az olyan nem tradicionális módszerek használatát, mint például a fókuszcsoporthoz tartozó beszélgetések és a részvételen alapuló értékelési módszerek.
- Azokban az esetekben, amikor a kényszermunka az upstream oldali termelési folyamathoz köthető (például a gyapottermesztéshez), a vállalatoknak képesnek kell lenniük arra, hogy bizonyítsák, hogy az upstream beszállítóikat kiértékelték. Lásd a 3. Szövegdobozt.

A kár megszüntetése, megelőzése vagy enyhítése a vállalat saját tevékenységeiben

Valószínűleg az érdekelt felek nagymértékű bevonására van szükség a kényszermunka megelőzésére alkalmas legmegfelelőbb módszerek meghatározásához. A jelen modul nem nyújt technikai útmutatást arról, hogyan lehet a kényszermunkát megelőzni azt követően, hogy egy kockázat

azonosításra került. Javasolt azonban a vállalatok számára, hogy alkalmazzák a hiteles szervezetek, mint például az ILO által közzétett útmutatásokban szereplő ajánlásokat és gyakorlatokat. Bizonyos esetekben a nemzetközi, szövetségi és helyi önkormányzatok, valamint a civil társadalmi szervezetek már rendelkezhetnek a kényszermunka elleni küzdelemre vonatkozó kész tervekkel. Javasolt ezért a vállalatok számára, hogy adott esetben igazítsák stratégiáikat a helyileg már érvényben lévő stratégiákhoz.

A korrekciós intézkedési terv részei lehetnek például:

- A szakszervezetek és a munkavállalói képviselői szervezetek támogatása abban, hogy a munkavállalók körében tudatosítsák a szerződéseikkel, munkaidővel, szabad mozgással, stb., kapcsolatos jogait.
- Személyre szabott képzés a vezetők és a munkavállalók felvételében részt vevő alkalmazottak számára a kényszermunkára vonatkozó nemzeti és nemzetközi normákról, és ami a még legfontosabb: a kényszermunka megelőzése érdekében fenntartott vállalati politikákról és folyamatokról.
- Egy előminősítési folyamat létrehozása a magán munkaerő-toborzó ügynökségek számára (adott esetben).
- Szakszervezet létrehozásának vagy az ahhoz való, a munkahelyen és ellátási láncban belül folytatott kollektív tárgyalások lehetőségének céljából történő csatlakozásnak a támogatása. A szakszervezetek központi szerepet játszanak a kényszermunka megfigyelésében és megelőzésében. Lásd az 6. Modult.

A kár megelőzése vagy enyhítése a vállalat ellátási láncában

A vállalatnak a helyi körülményekhez igazított intézkedéseket kell elfogadnia. A javasolt intézkedések a következők lehetnek.

- Javasolt a vállalatok számára, hogy függesszék fel a megrendeléseket (még az államilag szponzorált kényszermunka esetén is), amennyiben a kényszermunka jelenségét azonosítják, mindaddig, amíg nem hoztak intézkedéseket a kényszermunka megakadályozására.
- Javasolt a vállalatok számára, hogy előzzék meg a kényszermunkát saját ellátási láncukban azzal, hogy segítenek beszállítók kapacitásépítésében az alábbiak révén:
 - a beszállítók tudatosságának növelése a kényszermunkával kapcsolatban, ideértve azt is, hogy mi minősül

kényszermunkának.

- a beszállítók támogatása a korrekciós intézkedési terv végrehajtásában
- a beszállítók támogatása a termelés hatékonyságának javításában, ezáltal segítve az olcsó munkaerőt kereső üzleti hajtóerőt.

- A vállalatnak olyan árképzési modelleket kell kidolgoznia, amelyek figyelembe veszik a bérek, juttatások és a tisztességes munkába történő beruházások költségeit. A fenti megfontolásoknak tükröződnie kell az FOB paritásos árakban (költségmentesen a hajóra rakva), az olyan hagyományos árazási megfontolásokkal együtt, mint például a megvásárolt mennyiségek, az anyagköltségek, a tudásigény, stb. Lásd a 4. Szövegdobozt.
- Ha a vállalat azt állapítja meg, hogy valamilyen módon kényszermunka kapcsolódhat a végtermékhez (és akár tudja, akár nem, hogyan kell azt megakadályozni), akkor javasolt a vállalat számára, hogy ágazati szinten felkeltse a figyelmet és felszólítsa az ágazaton belül a vállalatokat, hogy működjenek együtt közösen a kényszermunka megakadályozásában.
- Az iparági szövetségek megkísérelhetnek szervezett konzultációkat kezdeményezni a szakszervezetekkel és az érdekelt felekkel annak érdekében, hogy összehangolt és átfogó megközelítést biztosítsanak a kényszermunka ágazati szintű kezelésére.
- Felismerve azt, hogy a kényszermunka bizonyos esetekben ágazatokon átívelően elterjedt, javasolt a vállalatok számára, hogy egy összehangolt stratégia támogatása érdekében működjenek együtt az ugyanazon országban vagy régióban működő ágazatokkal. Ez csökkenti annak kockázatát is, hogy a kényszermunkát egyszerűen átviszik az egyik ágazatból a másikba.
- Felismerve azt, hogy bizonyos esetekben a kényszermunka több érdekelt fél megközelítését igényli a hatások megfelelő kezelése érdekében, javasolt a vállalatok számára, hogy tegyenek elérhetővé összesített adatokat és felső szinten meghozott megállapításokat a helyi és nemzetközi emberi jogi szervezetek és (adott esetben) nemzetközi szervezetek számára. A vállalatoknak egyúttal törekedniük kell a meglévő hatékony kezdeményezésekhez való tevékeny hozzájárulásra a párhuzamosság kockázatának csökkentése érdekében.
- Az olyan helyzetekben, amikor a kényszermunkát államilag szponzorálják, például szabályozási keretek révén és/vagy olyan esetekben, amikor az állam nem tartja be ténylegesen a kényszermunkával szembeni oltalmi kötelezettségét, a vállalatnak mérlegelnie kell a kormányzattal való közvetlen, vagy együttműködési kezdeményezések útján történő párbeszédet, kommunikálva a vállalat azon elkötelezettségét, hogy megakadályozza a kényszermunkát saját ellátási láncában. A

kormányval való párbeszéddel kapcsolatos információkért lásd a
3.2.6 Fejezetet.

Nyomon követés

Az átvilágítás előrehaladásának, valamint a vállalat ellátási láncát érintő hatékonyságának ellenőrzése, figyelemmel kísérése és igazolása*

A kényszermunka gyakran rejtve van, ezért nehéz azonosítani. Egyetlen helyszíni értékelés valószínűleg nem nyújt megfelelő információt a vállalat számára annak megállapításához, hogy sikerül-e megakadályozni a kényszermunkát. A hatékony folyamatos nyomon követés - például a korai előrejelző rendszerek révén - kulcsfontosságú eleme az átvilágításnak a kényszermunka szempontjából magas kockázatú területeken. A vállalatoknak együtt kell működniük a szakszervezetekkel, a beszállítókkal és a civil társadalommal egy hatékony ellenőrzési mechanizmus kidolgozása érdekében. A szakszervezetek maguk is hatékony kényszermunka megfigyelők lehetnek. A civil társadalom és a közösség tagjai szintén fontos informáló szereppel bírhatnak a kényszermunkát illetően. A közösségi szintű felügyelet hatékonyságához azonban szükséges a közösségi tudatosság.

Segítség, illetve együttműködés a kármentesítésben, ahol az szükséges

A kényszermunka számos formája bűncselekmény. A vállalatoknak meg kell határozniuk (vagy be kell vezetniük) egy olyan mechanizmust, mely a kényszermunka bűncselekményekkel kapcsolatban tesz bejelentéseket az illetékes hatóságok számára. Ahol a vállalatok a kényszermunka létrejöttét okozták vagy hozzájárultak ahhoz, ott együtt kell működniük az illetékes

Nemzetközi eszközök és normák

- ILO, 29. sz. Kényszermunka Egyezmény (1930)
- ILO, A kényszermunka felszámolásáról szóló 105. sz. Egyezmény (1957)
- ILO, a kényszermunkáról szóló Egyezmény 2014. évi jegyzőkönyve, 1930. és a Kényszermunkával (kiegészítő intézkedésekkel) kapcsolatos 203. sz. ajánlások (2014)

Források

- Az Egyesült Államok Külügyminisztériumának éves jelentése az emberkereskedelemeről (*Trafficking in Persons Report*) 2015, Washington, D.C.
- Az Egyesült Államok Munkaügyi Minisztériuma, A gyermek- vagy kényszermunka révén előállított áruk listája (List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor).
- Verité (2015), „A szövetségi és vállalati ellátási láncban folytatott emberkereskedelem elleni védelem erősítése” (Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains) Amherst.

hatóságokkal a jóvátétel megfelelő formáinak biztosítása érdekében.

4. Modul **Munkaidő**

A tényleges és potenciális károk azonosítása a vállalat saját tevékenységeiben és ellátási láncában

Felmérési gyakorlat

A ruházati és lábbeli ellátási láncban tevékenykedő számos vállalat esetében a túlzott mértékű túlóraszám legnagyobb kockázata a ruházati és lábbeli cikkek gyártásban rejlik. Míg néhány országban nagyobb a kockázat, mint máshol, a legtöbb beszerző országban előfordul a túlzott túlóra jelensége. A túlzott mértékű túlóraszám növekedhet, ha az ágazatban magas a vendégmunkások aránya, ezt a mutatót azonban nem szabad önmagában használni annak meghatározására, hogy magas-e a túlzott mértékű túlóraszám kockázata.

Beszállítói értékelések

Javasolt a vállalatok számára, hogy támaszkodjanak a megbízható szervezetek meglévő útmutatásaira annak tekintetében, hogy miként végezzenek felmérést a munkaidőt illetően. Az ilyen értékeléseknek az alábbiakat kell tartalmazniuk.

A vállalatnak értékelnie kell, hogy a beszállító megfelel-e a nemzeti jogszabályoknak és a nemzetközi szabványoknak. Egészen pontosan az javasolt a vállalat számára, hogy mérje fel az alábbiakat:

- a túlórákra és korlátozásokra vonatkozó jogszabályok, illetve a kollektív tárgyalási megállapodások betartása
- a személyes szabadságra - ideértve a betegszabadságot és az éves szabadságot is - vonatkozó jogszabályok, illetve kollektív tárgyalási megállapodások betartása
- a szülési szabadságra, a szoptatási szünetekre és az apasági szabadságra vonatkozó jogszabályok, illetve kollektív tárgyalási megállapodások betartása.

52

A várandós munkavállalók magasabb kockázatnak lehetnek kitéve

AZ OECD ÚTMUTATÁSA A RUHÁZATI ÉS LÁBBELI ÁGAZAT FELELŐSÉGTELJES ELLÁTÁSI LÁNCA

52. Lásd: Better Work, „8. Útmutató, Munkaidő” (Guidance Sheet 8, Working Time), Better Work weboldal.

amikor rövidtávú szerződéssel alkalmazzák őket, amelyeket alkalomadtán még azelőtt megszüntetnek, mielőtt a munkavállaló a helyi törvények szerint anyasági ellátásra jogosulttá válna.

A fentiekén túl javasolt a vállalat számára, hogy próbálja megérteni a túlzott mértékű munkaidő okait. Néhány példáért lásd a 11. Szövegdobozt.

A munkavállalói interjúknak a beszállítói értékelések központi elemének kell lenniük. Az értékelést végző személyeknek mérsékelniük kell például részvételen alapuló interjútechnikákkal annak kockázatát, hogy a munkavállalók irányított választ adjanak.⁵³

11. szövegdoboz **Azon tényezők, amelyek a túlzott mértékű munkaidő alapjául szolgálnak a gyártás során**

Számos tényező hozzájárulhat a túlzott mértékű munkaidőhöz a ruházati- és lábbeli ellátási lánc gyártási szakaszában. A három leggyakoribb tényező az alacsony bérek, a nem hatékony gyártástervezés és a rossz beszerzési gyakorlatok.

- **Alacsony bérek:** azokban az esetekben, amikor a munkavállalók nagyon alacsony bért keresnek, inkább túlórárt részesíthetik előnyben annak érdekében, hogy extra jövedelmet szerezzenek. Gyakran ez a helyzet az olyan vendégmunkások esetén, akik otthon maradt családjuknak küldik haza a jövedelmüket.
- **Gyenge beszerzési gyakorlatok:** Egyes esetekben a kiskereskedők vagy márkák cselekedetei is hozzájárulhatnak a túlórához. Példa lehet erre az utolsó pillanatban leadott stílusváltoztatások, valamint az ésszerűtlen átfutási idők kikötése, különös tekintettel az újrarendelésekre. Lásd a 4. Szövegdobozt.
- **Hiányosságok a termelés megtervezésében:** A túlfoglalás, a rossz termelési tervezés és a termelés hatékonyságának hiánya is túlzott mértékű munkaidőt eredményezhet. A túlfoglalás továbbra is kihívást jelent az ágazatban, ami gyakran a megrendelések következetlenségének köszönhető. A beszállítók vonakodhatnak bővíteni termelési kapacitásukat anélkül, hogy híznának abban, hogy a kereslet továbbra is magas szinten

⁵³ Megkérhetik például a munkavállalókat, hogy meséljék el egy teljes munkanapjuk programját.

A kár megszüntetése, megelőzése vagy enyhítése a vállalat saját tevékenységeiben

A túlzott mértékű munkaidő az ágazat egészében jelenlévő kockázat. Javasolt a vállalatok számára, hogy működjenek együtt a gyakorlati megoldások azonosításában. A korrekciós intézkedési terv (KIT) részei lehetnek például az alábbiak.

- Első lépésként javasolt a vállalat számára, hogy kövesse nyomon az egy munkavállalóra eső munkaidőt. Ezt követően a HR felelősöket meg lehet bízni azzal, hogy jelezzék a túlzott mértékű munkaidő kockázatát.
- Azokban az esetekben, amikor az alacsony bérek vezérlik a túlzott munkaidő iránti igényt, a vállalatoknak belső átvilágítást kell végezniük a bérekkel kapcsolatban. Lásd az 7. Modult.
- Ki kell képezni a munkavállalókat saját, a munkaidővel, a túlórával, a szülési szabadsággal és az ezekhez kapcsolódó kompenzációkkal kapcsolatos jogaikról. Javasolt a vállalatok számára, hogy foglalják bele ezt a tananyagot az orientációs és az időszakos képzésekbe. A szakszervezetek és a képvisellel rendelkező munkavállalói szervezetek kulcsszerepet játszhatnak a munkavállalók képzésében.
- Létre kell hoznia a vállalatnak egy, a hátrányos megkülönböztetés minden formáját elítélő vállalati politikát. A terhes nőket, a bevándorló nőket, az etnikai kisebbségeket és más népeket diszkrimináló gyakorlatok a túlórák, a szülési szabadság, stb., nem megfelelő ellentételezéséhez vezethetnek.
- Az olyan hatékonyabb folyamatok, mint például a termelési rendszer beállításának és tervezésének megváltoztatása csökkenthetik a túlórákat.

A vállalat saját ellátási láncában keletkező kárhoz történő hozzájárulásának megelőzése

- Javasolt a vállalat számára, hogy támogassa beszállítóit, például adott esetben a termelési folyamatok fejlesztésére vonatkozó műszaki útmutatások révén.
- Azokban az esetekben, amikor az alacsony bérek vezérlik a túlzott munkaidő iránti igényt, a vállalatnak a bérekkel kapcsolatos

átvilágításra kell összpontosítania (lásd 7. Modul).

- A felelős beszerzési gyakorlatokkal kapcsolatban lásd a 4. Szövegdobozt

Segítség, illetve együttműködés a kármentesítésben, ahol az szükséges

A jóvátétel megfelelő formájának meghatározása

A kompenzáció gyakran a legmegfelelőbb jóvátételi mód; a jóvátétel folyamatának azonban meg kell felelnie a 6.3. Fejezet útmutatójának. Javasolt a vállalatok számára, hogy vizsgálják felül az olyan munkavállalók kompenzációjára és pénzvisszatérítésére vonatkozó, már meglévő útmutatót, akik nem részesültek méltányos kompenzációban az általuk ledolgozott munkaórákért. Nehezebb lehet meghatározni a jóvátétel formáját olyan esetekben, amikor a munkavállalótól megtagadták a szabadságot, azonban a vállalat és a munkavállaló közötti párbeszéd útján meg kell próbálni

Nemzetközi eszközök és normák

- A munkaidőről (ipar) szóló 1 sz. Egyezmény (1919)
- A heti pihenőidőről (ipar) szóló 14. sz. Egyezmény (1921)
- A negyven órás hétről szóló 47. sz. Egyezmény (1935)
- A fizetett szabadságról szóló 132. sz. Egyezmény (Felülvizsgált) (1970)
- A munkaidő csökkentéséről szóló 116. sz. Ajánlás (1962)
- Az éjszakai munkáról szóló 171. sz. Egyezmény (1990) és 178. sz. Ajánlás (1990)
- Az anyaság védelméről szóló 183. sz. Egyezmény (2000) és 191. sz. Ajánlás (2000)

egyezségre jutni.

5. Modul **Munkahelyi egészség és biztonság**

A lehetséges és tényleges károk azonosítása a vállalat saját tevékenységeiben és ellátási láncában

Felmérési gyakorlat

A ruházati és lábbeli ágazat ellátási láncának minden szakaszában jelen vannak egyedi és jól dokumentált egészségügyi és biztonsági kockázatokat. Javasolt ezért a vállalat számára, hogy vizsgálja felül az ágazat és alágazatok ismert egészségügyi és biztonsági kockázatairól szóló jelentéseit.

Az egyedi országekockázati tényezők különösen relevánsak a munkahelyi egészséggel és biztonsággal kapcsolatos kockázatok meghatározásakor. Például az ellenőrzések minősége, az épület magassága, a várostervezés mértéke, a levegő minősége, stb., nagyban befolyásolják az egészségügyi és biztonsági kockázatok jellemzőit. Az országekockázati tényezők meghatározásakor többek között az alábbi kérdéseket teheti fel a vállalat:

- Megfelelően érvényre juttatják-e a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos rendeleteket és előírásokat?
- Az ellenőrzéseket állami ellenőrök és/vagy harmadik felek végzik?
- Amennyiben az ellenőrzéseket harmadik felek végzik, akkor milyen fékek és egyensúlyok vannak érvényben a harmadik felekre vonatkozóan?
- Mik az ellenőrökkel kapcsolatos képesítési követelmények (akár állami, akár harmadik fél)? Mennyire felelnek meg ezek a képesítések a nemzetközi referencia-értékeknek?
- Milyen következményeket vonnak maguk után a megismert szabálysértések az ellenőrök számára (pl. vesztegetés elfogadása), valamint érvényre juttatják-e ezeket a következményeket?
- Vannak-e indokolt korrupciós kockázatok az országban a kormányzati ellenőrzésekkel kapcsolatban?

Beszállítói értékelések

Javasolt a vállalatok számára, hogy működjenek együtt egy adott beszerzési területen (pl. ország, termelési klaszter) a beszállítók felmérése érdekében azon célból, hogy elősegítsék az iparágban a magas minőségű ellenőrzéseket, egyben csökkentsék a beszállítók terheit. ⁵⁴

A helyszínen felmért kockázatoknak meg kell egyezniük az országon belül és az ellátási lánc adott szakaszában ismert kockázatokkal. Az értékeléseknek szintén ki kell terjedniük a munkahelyi egészségügyi és biztonsági kockázatokra, amelyek aránytalanul érinthetnek egyes munkavállalókat, például gyermekeket, terhes nőket vagy szoptató anyákat. Például azokban az esetekben, amikor vegyi anyagokat használnak, az értékeléseknek szintén biztosítaniuk kell, hogy ne foglalkoztassanak gyermekeket veszélyes munkavégzésnél. További információkért lásd az 1. Modult - Gyermekmunka.

Súlyos károk kockázata esetén:

- A vállalatnak gondoskodnia kell arról, hogy a beszállító a nemzeti és a nemzetközi szabványoknak megfelelően minősített ellenőrzésen essen át. Bizonyos esetekben elegendő a kormányzati ellenőrzés; azonban olyan körülmények között, amikor a kormányzati ellenőrzések nem megfelelőek vagy nem léteznek, a vállalatoknak kell ellenőrizniük, hogy a beszállítót megfelelő képzéssel rendelkező szakember értékelt (pl. építőmérnökök, tűzvédelmi szakemberek, villamosmérnökök, vegyi anyagok kezelésében jártas biztonsági, egészségügyi és környezetvédelmi szakemberek).
- A beszállítói értékeléseknek meg kell határozniuk, hogy a munkavállalók úgy érzik-e, hogy joguk van megtagadni a nem biztonságos munkavégzést és nem ijeszti el őket a balesetek jelentésétől. Ez munkavállalói interjúkat követel meg egy olyan környezetben, ahol a munkavállaló biztonságban érzi magát ahhoz, hogy őszintén reagáljon.
- Az értékelő csoportoknak tartalmazniuk kell munkavállalókat és szakszervezeti tagokat, valamint a munkavállalók által választott képviselői szervezetek részvételét is.

Olyan kockázatok esetén, amelyek nem jelentenek súlyos károkat az emberekre, a közösségekre vagy a környezetre nézve:

- Az értékeléseket képzett szakemberek végezhetik, azonban az értékeléseknek nem kell függetleneknek lenniük. Az értékeléseknek

54. Lásd például a Tűz- És Épületbiztonságról szóló Bangladesi Megállapodást (Bangladesh Accord on Fire and Building Safety) és a Bangladesi Munkavállalók Munkabiztonsági Szövetségét (Alliance for Bangladesh Worker Safety).

magában kell foglalnia a munkavállalók és/vagy képviselők részvételét, ideértve a nőket is.

- A vállalatok támaszkodhatnak a megbízható szervezetek által már megfogalmazott, a beszállítói értékelések elvégzésének módjára vonatkozó útmutatásokra.

A kár megszüntetése, megelőzése vagy enyhítése a vállalat saját tevékenységeiben

A vállalatnak tiszteletben kell tartania a ILO minden vonatkozó egészségügyi és biztonsági előírását, még azokban az országokban is, amelyek még nem ratifikálták azokat.

A vállalatnak ki kell dolgoznia egy korrekciós intézkedési tervet (KIT), amely részletezi az egyértelmű határidőkkel végrehajtandó intézkedéseket és a helyszíni vizsgálatokat követő pénzügyi tervet, amelyet a telephely felső vezetése ír alá és egy szakértő bevonásával dolgoznak ki.

- Rövid távon, ha súlyos és közvetlen veszély áll fenn, azonnali intézkedéseket kell tenni a munkavállalók védelme érdekében. Azokban az esetekben, amikor a hatásokat vagy a kockázatokat nem lehet elkülöníteni, ez azt jelentheti, hogy a területet evakuálni szükséges, valamint a termelést felfüggesztik mindaddig, amíg az épület biztonságos módon birtokba nem vehető.
- Hosszútávon a folyamatos megelőzés és enyhítés a létesítményhasználati, környezetvédelmi, valamint egészségvédelmi és biztonsági programokon múlik, ahol dokumentált folyamatokra van szükség a munkavállalók védelme érdekében, amely folyamatokat a munkavállalók, a vállalatirányítás, valamint a munkavállaló saját belátása szerint kiválasztott szakszervezetek és képviselői szervek felügyelnek. Az ilyen programokat össze kell hozni a nemzetközi normákkal és útmutatásokkal.
- Mind az azonnali intézkedéseket, mind a hosszútávú programokat támogatni kell a személyzet (beleértve a műszaki személyzetet is) és a munkavállalói biztonsági bizottságok képzésével, demokratikusan megválasztott munkavállalói képviselők helyszíni jelenléte mellett. A fentiekkel kapcsolatban kiterjedt útmutatás érhető el a munkáltatók számára.
- Súlyos károk kockázata esetén (pl. szerkezeti sérülés vagy elektromos biztonság és tűzveszély, veszélyes vegyi anyagok, stb.) a KIT-eket képzett szakemberekkel (például építészmérnökökkel, tűzvédelmi szakemberekkel, villamosmérnökökkel, biztonsági, egészségügyi és környezetvédelmi szakemberekkel együtt) kell

kidolgozni.

- Ahol gyermekeket is foglalkoztatnak a telephelyen, ott a KIT-eket úgy kell megtervezni, hogy azok kezeljék a gyermekeket érintő konkrét egészségügyi és biztonsági kockázatokat, és ennek

figyelembe kell vennie a műszaki ismeretek szintjét (például a munkavállalói képzésekkel kapcsolatban).

A munkavállalók bevonása

A munkavállalók részvétele kritikus jelentőségű a munkahelyi egészséggel és biztonsággal kapcsolatos károk megelőzése szempontjából. A vállalatoknak ezért létre kell hozniuk munkavállalói irányítóbizottságokat. Az ilyen bizottságok elősegíthetik a következő munkavállalói részvételt.

- A munkavállalóknak teljes mértékben tisztában kell lenniük a munkahelyi veszélyekkel, ideértve azokat a veszélyeket is, amelyek aránytalanul érintik a gyermekeket, a terhes nőket, a szoptató nőket és más közösségeket. A munkavállalóknak meg kell kapniuk a biztonságos munkavégzéshez és a veszélyes helyzetek (pl. tűz) esetén elvégzendő kiürítéssel kapcsolatos képzést.
- A munkavállalóknak részt kell venniük a kockázatértékelésben, valamint a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági politikák, programok, eljárások és a KIT kidolgozásában és végrehajtásában.
- A munkavállalóknak meg kell érteniük, hogy joguk van megtagadni a nem biztonságos munkát vagy abbahagyni minden olyan munkavégzést, amelyről feltételezik, hogy nem biztonságos, és ezt úgy megtenni, hogy ne kelljen megtorlástól tartaniuk, amennyiben jóhiszeműen jártak el. Ezenkívül a munkavállalókat nem szabad elbizonytalanítani a bejelentés megtételétől azzal, hogy félniük kell a megtorlástól.
- A munkavállalóknak szerepet kell vállalniuk a kárkockázatok folyamatos nyomon követésében (adott esetben), továbbá panaszkezelési mechanizmusokon keresztül menedéket kell nyújtani számukra az olyan helyzetek kezelése során, amikor olyan súlyos kár kockázata merül fel, ami külső szakmai figyelmet igényel.

Együttműködés

- Javasolt a vállalatok számára, hogy működjenek együtt - például egy adott termelési klaszteren belül - a folyamatban lévő korrekciós intézkedések felügyeletét ellátó dolgozó és cégvezetés közti információcserében. Ide tartozhatnak például a közös látogatások vagy regionális biztonsági bizottságok is.

A kár megelőzése vagy enyhítése a vállalat ellátási láncában

- Ha azonnali és kritikus veszélyt azonosítottak, a vállalatnak gondoskodnia kell arról, hogy a számukra történő termelés csak az érintett termelési helyen folyjon mindaddig, amíg a közvetlen és a kritikus veszélyt megfelelő módon nem kezelik.
- Javasolt a vállalat számára, hogy támogassa beszállítóit a KIT végrehajtásában.
- A vállalatnak olyan árképzési modelleket kell kidolgoznia, amelyek figyelembe veszik a bérek, juttatások és a tisztességes munkába történő beruházások költségeit. A fenti megfontolásoknak tükröződnie kell az FOB paritásos árakban (költségmentesen a hajóra rakva), az olyan hagyományos árazási megfontolásokkal együtt, mint például a megvásárolt mennyiségek, az anyagköltségek, a tudásigény, stb. A felelős beszerzési gyakorlatokkal kapcsolatban lásd a 4. Szövegdobozt
- Azokban az esetekben, amikor gyári fejlesztések szükségesek:
 - Javasolt a vállalat számára, hogy könnyítse meg a finanszírozáshoz való hozzáférést, ideértve a teljesség igénye nélkül a közös beruházásokat, a kölcsönök nyújtását, az adományozókhöz vagy állami támogatásokhoz való hozzáférés megkönnyítését, valamint üzleti ösztönzők kínálását, ahol ez lehetséges.
 - Azokban az esetekben, amikor sem a vállalat, sem a beszállító nem tud megfelelő finanszírozást biztosítani a káros hatások megelőzésére vagy enyhítésére, és/vagy olyan esetekben, amikor a megelőzés nem kivitelezhető, a vállalatnak mérlegelnie kell a tevékenység folytatásával, vagy megszüntetésével járó kockázatokat, amennyiben ilyen lépés szükséges.
 - A megszüntetés akkor lehetséges, ha a beszállító egy értesítési és figyelmeztetési folyamatot követően megtagadja a káros hatások megelőzését. Lásd a 3.2.5. Fejezetet.

Nyomon követés

Súlyos károk kockázata esetén:

- Megfelelő képesítéssel rendelkező, független szakembereknek (például építészmérnökök, tűzvédelmi szakemberek,

villamosmérnökök, vegyi anyagok kezelésében jártas biztonsági, egészségügyi és környezetvédelmi szakemberek) kell figyelemmel kísérniük és értékelniük a KIT végrehajtását, valamint ellenőrizniük kell, hogy elvégezték-e a korrekciós intézkedéseket a megállapodás szerinti időkereten belül.

- A munkavállalóknak részt kell venniük a károkockázatok folyamatos nyomon követésében (amennyire lehetséges). Olyan esetekben, amikor a munkavállalók vagy más érdekelt felek

állításokat tesznek egy panaszkezelési mechanizmus révén, a beszállítónak és a vállalatnak gondoskodnia kell arról, hogy a panaszt egy megfelelő képesítéssel rendelkező szakember időben megvizsgálja.

Olyan kockázatok esetén, amelyek nem jelentenek súlyos károkat az emberekre, a közösségekre vagy a környezetre nézve:

- A figyelemmel követéssel kapcsolatos hozzáállásnak szisztematikusnak kell lennie és meg kell felelnie a kockázat szintjének. E tekintetben minden telephelyre ki kell dolgozni egy felügyeleti tervet, amelyet elsősorban a vezetés és a munkavállalók hajtának végre.
- A munkavállalókat ki kell képezni arra, hogy részt vegyenek a folyamatos figyelemmel követés végrehajtásában. Javasolt a vállalatok számára, hogy hajtsák végre a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági felügyeletet illetően már elérhető műszaki útmutatásokat.

Segítség, illetve együttműködés a kármentesítésben, ahol az szükséges

Adott esetben a vállalatoknak gondoskodniuk kell az ILO Foglalkoztatási károkról szóló egyezményéről szóló egyezményével (Employment Injury Benefits Convention) összhangban biztosított jóvátételről. A munkahelyi egészségvédelem és biztonság szempontjából a leggyakrabban a kompenzáció a leginkább megfelelő jóvátétel. Néhány példa, hogy mire lehet adni kompenzációt:

- orvosi ellátás és kapcsolódó költségek
- kihagyott munkaidő vagy egyéb elvesztett jövedelem
- fájdalom és egyéb fizikai szenvedés
- tartós testi fogyatékoság vagy eltorzulás
- elmaradt családi, társadalmi és tanulmányi élmények
- a fentiekből származó érzelmi sérülések.

A vállalatok együttműködhetnek a munkavállalók hatékony biztosítási rendszereinek kialakításában is.

12. szövegdoz **Ajánlások kis- és középvállalkozások számára (KKV-k)**

Valamennyi telephelynek meg kell felelnie az egészségre és a biztonságra vonatkozó általános elvárásoknak, mérettől, elhelyezkedéstől vagy más tényezőktől függetlenül.

A KKV-k általában számos olyan jellemzővel rendelkeznek, amelyek aggályokat vetnek fel a balesetek kockázatával kapcsolatban. Például: általában kevésbé formális működési struktúrával rendelkeznek, mint a nagyobb vállalatok; általában csak néhány mérnököt és biztonsági szakembert alkalmaznak; és általában az üzleti partnerekre és más külső forrásokra támaszkodnak a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos információk terén.

A KKV-knak erősségei is lehetnek, amelyek lehetővé teszik számukra ajánlások átültetését. Például olyan helyzetben lehetnek, hogy gyorsabban hajtják végre az eljárási változtatásokat, mint a nagyobb vállalatok, és valószínűbb, hogy nyitott kommunikációs csatornákkal rendelkeznek.

Ajánlások KKV gyártók és termelők számára

Sokoldalú megközelítésre van szükség a KKV-k különféle aggodalmainak és korlátainak kezeléséhez. A kis és középvállalkozásoknak vállalniuk kell, hogy:

- A biztonság fontosságát üzleti működésük szerves részeként ismerik el, valamint elköteleződnek a biztonságos üzletvitel iránt
- Aktívan utánanéznak a biztonsággal kapcsolatos információknak
- Partneri kapcsolatokat alakítanak ki a hatóságokkal és/vagy más vállalatokkal a biztonság javítása céljából
- „Kölcsönös segítségnyújtási” válaszingyintézkedéseket lehetővé tevő csoportokat alakítanak más vállalatokkal
- Szakmai szervezetekhez csatlakoznak

A beszerző vállalatoknak és a beszállítóknak (ahol a beszállítók maguk a KKV-k) szükség szerint információk, útmutatások és segítségnyújtás révén erőfeszítéseket kell tenniük a KKV-k megsegítésére a balesetek kockázatának csökkentése céljából.

Ajánlások beszerző KKV-k számára

Javasolt a KKV-k számára, hogy vegyenek részt az ágazati kezdeményezésekben, a szakszervezetekkel kötött megállapodásokban és a több érdekelt felet érintő kezdeményezésekben az útmutató végrehajtása érdekében, amelyek

mind a regionális, mind az ágazati megközelítést megkönnyítik.

Forrás: Átvéve innen: OECD (2003), Irányelvek a vegyi balesetek megelőzésére, a felkészülésre és az elhárításra, Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet, Párizs

Nemzetközi eszközök és normák

- A munkavállalók biztonságáról, egészségéről és a munkakörnyezetről szóló 155. sz. egyezmény, (1981)
- A munkavállalók biztonságáról, egészségéről és a munkakörnyezetről szóló egyezmény 187. sz. promóciós keretszabályozása (2006)
- Vegyi anyagokról szóló 170. sz. egyezmény, (1990)

Források

- OECD (2003), a kémiai balesetek megelőzésének, a felkészültségnek és az azokra való reagálásnak az irányadó alapelvei, Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet, Párizs
- Egészségügyi Világszervezet (WHO) Az emberi egészség kockázatértékelési eszközkészlete (Human Health Risk Assessment Toolkit).

6. Modul

Szakszervezetek és kollektív tárgyalások

A felelős üzleti magatartás beágyazása a vállalati politikába és az irányítási rendszerekbe

Vállalati politika

A vállalatoknak egyértelmű politikát kell bevezetnie, amely a saját tevékenységeiben és az ellátási láncában sem tolerálja a munkavállalók ellen szülő vállalati politikákat és fellépéseket. Ennek az üzenetnek tükröznie kell a körülmények megértését és egyértelműnek kell lennie a munkavállalók jogait valószínűsíthetően érintő visszaélések jellegét illetően.

A lehetséges és tényleges károk azonosítása a vállalat saját tevékenységeiben és ellátási láncában

Felmérési gyakorlat

Az ellátási lánc többi kockázatával ellentétben a munkavállaló szakszervezet létrehozásához vagy ahhoz való csatlakozásához, valamint a kollektív tárgyaláshoz való jogát érintő kockázatok általában nem kapcsolódnak egy adott termékvonalhoz vagy az ellátási lánc bizonyos szakaszaihoz. ⁵⁵ Inkább az intézményi és a jogi keret lehet a legfontosabb kockázati tényező a hatások valószínűségének és súlyosságának értékelésében. Az elsődleges cél annak megértésében, hogy az állam milyen mértékben korlátozza a munkavállalók jogait a szakszervezetek létrehozására vagy az azokhoz való csatlakozásra kollektív tárgyalások folytatása céljából, megérteni azt, hogy a vállalat mit képes törvényes módon megtenni e jogok tiszteletben tartása érdekében.

Ennek fényében javasolt a vállalatok számára, hogy megértsék vagy azonosítsák a következőket:

- a polgári és politikai szabadságjogok védelmének és gyakorlásának mértéke.

55. Meg kell jegyezni, hogy egyes alágazatok egy adott országon belül jobban védettek lehetnek, mint mások.

- az iparági kapcsolatok jogi és intézményi kerete, valamint a szakszervezetek működésének és a kollektív tárgyalások meglétének mértéke
- annak mértéke, hogy mennyire sikerül a munkavállalók jogi védelmét megvalósítani, valamint mennyire elérhetőek és hatékonyak az emberi jogokkal kapcsolatos bírósági és nem bírósági jövátételek a munkavállalók számára
- az ágazat munkavállalóit képviselő fő szakszervezeti szervezetek és más szervezetek, amelyek információt nyújthatnak e jogok gyakorlásáról.

A fentiek megértésekor az olyan nemzeti jogszabályok tekinthetők „vörös zászlónak” a jelzőrendszerben, amelyek korlátozzhatják a munkavállaló által választott szakszervezet vagy képviseleti szervezet megalapítását, vagy az azokhoz való csatlakozást.

- A szabadság iránti elkötelezettség hiányának vörös zászlós jelzései azok a törvények, amelyek előírják, hogy a munkavállalók a kormány által irányított szövetségek tagjai legyenek, amelyek kiterjedt tilalmat vezethetnek be a tárgyalásokra vonatkozóan, vagy amelyek teljes egészében, vagy csak bizonyos iparágakban betiltják a sztrájkokat annak céljából, hogy egy adott nemzetgazdasági politikát támogassanak.
- A kormány beavatkozását megengedő törvények lehetnek például azok, amelyek lehetővé teszik a kormánynak szakszervezetek jogorvoslat nélküli felszámolását, vagy terhet jelentő szakszervezeti regisztrációs eljárások bevezetését, a nemzeti szakszervezetek alapításának korlátozását, az egy gyáron belül több szakszervezet meglétének betiltását vagy korlátozását (ideértve a kisebbségi szakszervezeteket is), vagy annak korlátozását, hogy ki lehet szakszervezeti tag, tisztviselő vagy tanácsadó.
- Az olyan törvények, melyek bizonyos munkavállalók (pl. vendégmunkások) számára korlátozzák az egyesülési szabadságot.
- Nemzeti törvények és alkotmányok, amelyek korlátozzák a szakszervezetek politikai tevékenységét, például azáltal, hogy szoros kapcsolatokat hoznak létre a szakszervezetek és a politikai pártok között.

A magasabb kockázatú országok kiegészítő mutatói vagy vörös zászlói az alábbiakat tartalmazhatják:

- az egyesülési szabadságjogok támogatását és hatékony

jogorvoslatot biztosító bírói testületek hiánya.

- annak a mértéke, hogy mennyire jellemző az, hogy a kormányzat a szakszervezeteket szervező személyeket börtönözi vagy kitoloncolja, vagy azokat elbocsátják, megsebesítik vagy meggyilkolják a kormány részéről azonnali és hatékony büntetőeljárás nélkül.

- annak mértéke, hogy mennyire vannak kitéve a sztrájkolók a megtorlásnak anélkül, hogy a kormány részéről azonnali és hatékony büntetőeljárás indulna.
- vannak-e hiányosságok a kormány panaszkezelési folyamatában, például túlzott késedelmek vagy költségek, az elkövetők csekély mértékű büntetése vagy megbüntetésének elmaradása.
- kormányzati intézkedések a munkaügyi korrupció leküzdésére (például a szakszervezetek bűnözők általi ellenőrzése védekezési eszközként, vagy pénzügyi csalások céljából) azonnali és hatékony büntetőeljárás nélkül.

Különös figyelmet kell fordítani a szabadkereskedelmi övezetekre, ahol más munkajog lehet érvényben.

Beszállítói értékelés

A beszállítói értékelés célja annak megállapítása, hogy a beszállító elősegíti-e a munkavállalók elleni politikákat és gyakorlatokat. A beszállítói értékeléseknek elsősorban a munkavállalók, a vezetőség és a szakszervezetek interjúin kell alapulniuk; a hagyományos dokumentum-értékelés nem elegendő.

A vállalatoknak figyelembe kell venniük, hogy egyes munkavállalók tarthatnak attól, hogy őszintén válaszoljanak a szakszervezetek elleni politikákkal kapcsolatos kérdésekre, illetve, hogy megtegyék a megfelelő intézkedéseket. Az ilyen jellegű félelem kezelésére kidolgozott lehetséges technikák között szerepel az interjúk munkahelyen kívül történő lefolytatása és a nem hagyományos értékelési módszerek, például fókuszcsoporthozos beszélgetések alkalmazása.

A beszállítói értékeléseknek tartalmazniuk kell az alábbi szempontok kiértékelését (az egyes példákat lásd a 12. táblázatban):

- a munkavállalók megfélemlítése és a szakszervezet-ellenes viselkedés.
- a munkáltató által dominált struktúrák, a munkavállalók bevonási mechanizmusának és a korrump munkaviszonyoknak a támogatása
- a jóhiszeműen folytatott egyeztetések elutasítása
- a rövidtávú szerződések és az alkalmi szerződések egyéb formáinak, valamint az informális foglalkoztatásnak a hatása a munkavállalók szervezkedési képességeire
- szisztematikus vagy szervezett munkáltatói ellenállás és ellenséges

magatartás a szakszervezetekkel szemben

12. táblázat A szakszervezetellenes politikák és gyakorlatok bemutatása

Szakszervezetellenes politikák és gyakorlatok	Leírás
<p>A munkavállalók megfélemlítése és szakszervezet-ellenes viselkedés.</p>	<p>Például: fizikai megfélemlítés; a dolgozók megfélemlítése megélhetésük elvesztésének fenyegetésével; a szakszervezeti támogatók kiszűrése a toborzás során; szakszervezeti támogatók „fekete listáinak” létrehozása és felhasználása; szakszervezeti támogatók elbocsátása; a szakszervezeti támogatók hátrányos megkülönböztetése kevésbé kedvező megbízásokkal, kevésbé kedvező munkakörülményekkel; bérek, juttatások, képzési lehetőségek csökkentése, átcsoportosítások és áthelyezések; szakszervezeti támogatók esetében a munkaszerződés meghosszabbításának elmaradása, azok határozott időre és ideiglenes foglalkoztatásra való módosítása; beavatkozás abba a folyamatba, amely során a munkavállalók megválaszthatják, hogy szeretnének-e szakszervezeti képviselőt; aktív jogi és adminisztratív késedelmi gyakorlatok fenntartása a szakszervezetek jogi elismerésének folyamatában; szakszervezet-ellenes kampányok, ideértve a munkáltatói szervezetek és a közösség vezetőinek kampányait; a munkavállalók elszigetelése a szakszervezetek képviselőitől, ideértve azt is, amikor a munkavállalók a társaság ellenőrzése alatt álló szálláson élnek, vagy ahol a munkát olyan helyeken végzik, ahol korlátozott a belépés, például a magántulajdonú üzleti központokban vagy az exportfeldolgozó zónákban.</p>
<p>A munkáltató által dominált struktúrák, a munkavállalók bevonási mechanizmusának és a korrump munkaviszonyoknak a támogatása</p>	<p>Ahol a munkáltatók munkavállalói bizottságokat vagy más struktúrákat hoznak létre a munkavállalók bevonására, fennáll annak a veszélye, hogy akadályokat teremtenek a szakszervezetek létrehozásának vagy az azokhoz való csatlakozásnak, valamint a kollektív tárgyalásokhoz való jog gyakorlásának tekintetében. Ez különösen igaz azokra a helyzetekre, ahol valódi szakszervezetek léteznek, még akkor is, ha tevékenységeik korlátozottak. Az ilyen struktúrákat nem szabad a munkavállalók által választott szakszervezetek és képviselői szervezetek helyettesítésének tekinteni.</p>
<p>A jóhiszeműen folytatott egyeztetések elutasítása</p>	<p>Azonosítani kell azokat a helyzeteket, amikor a vállalatok megtagadják a kollektív tárgyalások tényleges lehetőségét, vagy amikor megtagadják az egyeztetéseket. A kollektív tárgyaláshoz való jog sokféle tevékenységet jelenthet - az magában foglalja a szakszervezet és az üzleti vállalkozás közötti minden, a munkakörülmények (ideértve az egészségvédelmet és a biztonságot), a munkaviszony feltételei és az eljárási kérdések meghatározására irányuló tárgyalást. A kollektív tárgyalásba több munkáltatót vagy munkáltatói szervezetet is be lehet vonni. A kollektív tárgyalások kimenetele általában egy írásbeli megállapodás, amelyet mindkét fél számára kötelező érvényűnek szánnak, függetlenül attól, hogy az bíróságon végrehajtható-e vagy sem. A megállapodás végrehajtásának elmulasztása azt is jelentheti, hogy a munkavállalók emberi jogainak tiszteletben tartását is elmulasztják. Bár a kollektív tárgyalások kimenetele mindkét fél számára önkéntes, a kollektív tárgyalásokhoz való jog a munkavállalókra korlátozódik, nem pedig a</p>

II. 6. MODUL SZAKSZERVEZETEK ÉS KOLLEKTÍV

	vállalatokra.
A rövidtávú szerződések és az alkalmi szerződések egyéb formáinak, valamint az informális foglalkoztatásnak a hatása a munkavállalók szervezkedési képességeire	A rövidtávú szerződések túlzott mértékű alkalmazása megakadályozhatja a munkavállalókat a szervezkedésben bizonytalan foglalkoztatási státusuk miatt.

A kár megelőzése vagy enyhítése a vállalat ellátási láncában

- A vállalatnak használnia kell a befolyását a beszállítóval szemben annak érdekében, hogy megelőzze a szakszervezet-ellenes gyakorlatok kialakulását az ellátási láncban. Amennyiben azonban a beszállító nem mutat mérhető javulást egy ésszerűen meghatározott időtartamot (például 6-9 hónap) követően, javasolt a vállalat számára, hogy függesse fel a megrendeléseket mindaddig, amíg a beszállító nem mutat javulást.
- A vállalatnak kezelnie kell minden olyan tevékenységét, amely hozzájárulhat a szakszervezet-ellenes tevékenységekhez vagy növelheti azok kockázatát; ilyenek lehetnek például a beszerzési tevékenységek. A felelős beszerzési gyakorlatokkal kapcsolatban lásd a 4. Szövegdobozt
- A vállalatok ágazati szinten együttműködhetnek annak érdekében, hogy növeljék a beszállítóikkal szembeni befolyást. A vállalatok közvetlen megállapodásokat is köthetnek a szakszervezetekkel, például globális keretmegállapodások vagy egyesülési szabadságról szóló protokoll egyezmények révén, annak érdekében, hogy megvalósítsák az ellátási láncban a szakszervezeti jogokra vonatkozó előírásokat. Lásd a Bevezetést és a 13. szövegdobozt.
- Azokban az esetekben, amikor súlyos emberi jogi hatásokat állapítottak meg, például a szakszervezeti képviselőkkel szembeni erőszakot, a vállalatnak meg kell szüntetnie az együttműködést. A felelősségteljes elszakadással kapcsolatos információkért lásd a 3.2.5 Fejezetet.

13. szövegdoxoz **Protokoll megállapodások**

Az egyesülési szabadságról szóló protokoll egyezmények a szakszervezetek és a vállalatok közötti közös egyetértést és elköteleződést hoznak létre az egyesülési szabadság ágazati kapcsolatokon belüli, adott körülmények közötti megvalósításának tekintetében. Helyben is létre lehet hozni azokat egy adott márka, beszállító és szakszervezet között, vagy akár regionális vagy ágazati szinten a vevők, a beszállítók és a szakszervezetek csoportjai között. A protokoll egyezmények jogilag kötelező érvényűek lehetnek.

Amennyiben a szereplők protokoll egyezmény létrehozása mellett döntenek, akkor az alábbiak megfontolások javasoltak:

- minden fél a lehető leginkább jóhiszeműen kezdjen hozzá a protokoll egyezményre irányuló tárgyalásokhoz;
- a protokoll egyezmény a helyi körülményeket veszi figyelembe;
- A márkák és a beszerzők hosszútávú beszerzési szerződések formájában üzleti ösztönzőket kínálnak a beszállítóknak a megfeleléshez

A protokoll hatékonysága részben egy működőképes és hatékony vitarendezési mechanizmus létrehozásától függ. Javasolt ezért a protokoll egyezmények esetén, hogy azon hozzanak létre kölcsönösen elfogadható eljárásokat a viták rendezésére.

Nemzetközi eszközök és normák

- OECD Multinacionális Vállalatokra Vonatkozó Irányelvei, IV. Fejezet, Emberi Jogok
- OECD Multinacionális Vállalatokra Vonatkozó Irányelvei, V. fejezet, Foglalkoztatás és Iparági Kapcsolatok
- Az egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről szóló 87. sz. egyezmény, (1948), ILO
- A szervezkedéshez és a kollektív tárgyaláshoz való jogról szóló 98. sz. egyezmény, (1949)
- A munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és kedvezményeiről szóló 135. sz. egyezmény, ILO; 143. sz. Ajánlás (1972)
- Az emberi jogok egyetemes nyilatkozata, 23. cikk
- A polgári és politikai jogok nemzetközi egyezségokmánya 22. cikk
- A gazdasági, szociális és kulturális jogok nemzetközi egyezségokmánya, 8. cikk

Források

- Freedom House (2010), *A munkavállalói jogok globális állapota (The Global State of Worker's Rights)*, amely tartalmazza az egyesülési szabadság 165 országra kiterjedő felmérését.
- A NAFTA Munkaügyi Titkársága alapos elemzést készített a munkavállalók egyesülési szabadságáról a tagországokban.
- Nemzetközi Munkaügyi Normák Felügyeleti Bizottsága (Committee on Monitoring International Labor Standards), a Nemzeti Akadémiák Nemzeti Kutatási Tanácsa (National Research Council of the National Academies) (2004), Nemzetközi Normák Felügyelete: *Technikák és Információforrások (Monitoring International Standards: Techniques and Sources of Information)*, Nemzeti Akadémiai Nyomda (National Academies Press)

7. Modul **Bérek**

A bérekre vonatkozó átvilágítás hatályának ki kell terjednie a bérekkel kapcsolatos nemzeti jogszabályoknak való megfelelésre és az OECD Irányelvekkel való harmonizációra, amely szerint a bérek kielégítik a munkavállalók és családjaik alapvető szükségleteit.⁵⁶ Ez a modul ezért két részre oszlik: A nemzeti jogszabályoknak megfelelő bérezés, valamint a munkavállalók és családjaik alapvető szükségleteit fedező bérek

A nemzeti jogszabályoknak megfelelő bérezés

A felelős üzleti magatartás beágyazása a vállalati politikába és az irányítási rendszerekbe

Vállalati politika

A bérekkel kapcsolatos politikai kötelezettségvállalás elfogadásán túl az is javasolt a vállalatok számára, hogy fogadjanak el a bérekkel kapcsolatos szabályok megsértésének kockázati tényezőire vonatkozó politikákat (adott esetben), például a vendégmunkások toborzásának és foglalkoztatásának, alvállalkozói szerződések, stb., eseteire. Lásd a 14. Szövegdobozt.

⁵⁶ Az OECD V.4b Irányelve kimondja, hogy „Amikor multinacionális vállalatok olyan fejlődő országokban üzemelnek, ahol nem állnak rendelkezésre egymással összehasonlítható munkáltatók, ott a kormányzati politikák keretein belül a lehető legjobb béreket, juttatásokat és munkakörülményeket kell biztosítani. Ezeknek illeszkedniük kell a vállalat gazdasági helyzetéhez, de legalábbis megfelelőnek kell lenniük a munkavállalók és családjaik alapvető szükségleteinek kielégítéséhez.” Utolni kell az Irányelvek V. Fejezetére is, amely azt ajánlja a vállalatoknak, hogy tartsák tiszteletben a Nemzetközi Emberi Jogi Kódexben részletezett emberi jogokat, beleértve az

ICESCR-t is.

A lehetséges és tényleges károk azonosítása a vállalat saját tevékenységeiben és ellátási láncában

Felmérési gyakorlat

A bérkötelezettségek be nem tartása a ruházati és lábbeli ellátási lánc minden olyan szakaszában kockázatot jelent, amely munkaerő-intenzív, valamennyi alacsony bérű munkavállalókat foglalkoztat. Javasolt ezért a vállalatok számára, hogy az felmérési gyakorlatuk során az országhoz tartozó tényezőkre összpontosítsanak. Minden olyan országot, amelyben a bérkötelezettségeket nem kényszerítik ki szigorú szabályozás révén, vagy amelyekben nincsenek hatékony kollektív tárgyalási mechanizmusok, nagyobb kockázatnak lehet tekinteni a bérszabályok be nem tartásának tekintetében.

További példák a kockázati tényezőkre:

- Többféle minimálbér tarifa.
- A munkavállalóknak darabszám alapján fizetnek.
- Az ágazatban magas a vendégmunkások aránya. ⁵⁷
- Az ágazatban magas az informális munkavállalók aránya.
- A munkavállalók a helyszínen laknak. ⁵⁸
- A munkaadók magas arányban alkalmaznak fiatal munkavállalókat és/vagy gyakornokokat.
- A munkavállalókat inkább készpénzben, mint elektronikus úton (vagy más nyomon követhető módon) fizetik ki.
- A munkavállalók között magas az írástudatlanság aránya és/vagy alacsony iskolai végzettséggel rendelkeznek.

Beszállítói értékelések

A vállalatok prioritásként kezelhetik a beszállítói értékeléseket azokban a beszerzési célországokban, amelyekben a minimálberről szóló törvények be nem tartásának nagyobb a kockázata.

A beszállítói értékelésnek meg kell győződnie arról, hogy a nemzeti minimálbérrel kapcsolatos kötelezettségeket betartják. Ez nehéznek bizonyulhat a gyakorlatban, mivel

⁵⁷ Elképzelhető, hogy a vendégmunkások nincsenek a nemzeti törvények és

panaszkezelési lehetőségek ismeretében. A vendégmunkások szintén ki vannak téve a bérrel kapcsolatos hátrányos megkülönböztetésnek.

58. A helyszíni lakhatás díjának levonása növelheti annak kockázatát, hogy a munkavállalóknak nem fizetik meg törvény szerinti bérszinteket.

a beszállítók gyakran vonakodnak megosztani a részletes költségkimutatásukat. Az olyan független harmadik felek, akikben mindkét fél megbízik és akik nem vesznek részt ártárgyalásokon, segíthetnek enyhíteni azt a félelmet, hogy a költségek átláthatósága árváltozáshoz vezethet. Javasolt a vállalatok számára, hogy támaszkodjanak a már létező útmutatásokra annak tekintetében, hogyan mérjék fel a beszállítók bérmegfelelőségét. Az értékeléseket végző személyeknek alaposan ismerniük kell a nemzeti munkajogi szabályokat. 59

A bérek nemzeti jogszabályoknak való megfelelésének vizsgálata mellett az értékeléseknek ki kell terjedniük arra is, hogy a munkavállalókat megfelelő módon tájékoztatták-e a fizetésükről, a fizetéseket időben teljesítik-e, a munkavállalók egyértelmű bérkimutatást kapnak-e, amit el is olvashatnak; a munkavállalók szabadon választhatják-e meg, hogyan költik el bérüket; indokoltak-e a levonások, összhangban vannak-e a nemzeti joggal és a kollektív szerződésekkel; biztosítják-e a kötelező bónuszokat és/vagy juttatásokat, kifizetik-e a törvényben előírt szabadságot, beleértve a szülési szabadságot is (lásd a 7. modult, Munkaidő); valamint minden vonatkozó társadalombiztosítási járulékot megfizetnek, beszednek és benyújtanak-e. 60 Amennyiben lehetséges, a beszállítói értékeléseknek szintén ki kell terjedniük a bérek közötti hátrányos megkülönböztetésre és arra kell törekedniük, hogy megvizsgálják, hogy a munkavállalók eltérő fizetést kapnak-e olyan tényezők miatt, mint a nemük, faji hovatartozásuk, nemzetiségük, stb.

A beszállítói értékeléseknek tartalmazniuk kell munkavállalók és szakszervezeti tagok, valamint a munkavállalók által választott képviselői szervezetek részvételét is.

A kár megszüntetése, megelőzése vagy enyhítése a vállalat saját tevékenységeiben

A vállalatnak ki kell dolgoznia egy korrekciós intézkedési tervet (KIT) a bérjogszabályok be nem tartásának megakadályozása érdekében. A KIT részei lehetnek például:

- A munkavállalók tudatosságának növelése - például képzés, források (például kiadványok), workshopok és folyamatos támogatás révén. A munkavállalók számára biztosított képzés és információk a következőkre terjedhetnek ki:
 - minimálbér követelmények
 - hogyan kell értelmezni a fizetési papírokat
 - a bérek, az ellátások és a kompenzáció egyéb formáinak kiszámítása
 - bérkorrekciós eljárások (adott esetben).

59. Lásd még az OECD textil és ruházati ágazatra vonatkozó irányelveinek végrehajtásáról szóló francia NKP jelentést.
60. Lásd: Better Work, 5. Útmutató: Kompenzáció (Guidance Sheet 5: Compensation).

- Irányítási rendszerek létrehozása a meg nem felelés kockázatának csökkentésére:
 - Képzés biztosítása a bérek kifizetéséért felelős HR vagy más alkalmazottak számára. Néhány például szolgáló témakör a képzésre: nemzeti törvények és vonatkozó kollektív szerződések; a normál és a túlóra díjak; az ellátások kiszámítása; a levonások kiszámításának módja, valamint annak biztosítása, hogy a levonások ésszerűek és megfeleljenek a nemzeti jognak; nyilvántartás.
 - Egyértelmű bérnyilatkozatok biztosítása a munkavállalók számára
 - Egyértelmű, teljes és pontos bérszámfejtési nyilvántartás létrehozása.
 - Olyan fizetési mechanizmusok létrehozása, amelyek csökkentik a fizetésekkel kapcsolatos csalások kockázatát (például automatizált fizetések).
- A minimálbér biztosítására nem elegendő erőforrás kockázatának csökkentése a termelés tervezésére szolgáló rendszerek fejlesztése, valamint a hatékony pénzügyi irányítási és tervezési rendszerek létrehozása révén.

A kár megelőzése vagy enyhítése a vállalat ellátási láncában

- A vállalatnak ártárgyalások és beszerzési gyakorlatok révén fel kell mérnie a károkhoz való hozzájárulását, valamint meg kell előznie azt. A felelős beszerzési gyakorlatokkal kapcsolatban lásd a 4. Szövegdobozt
- Javasolt a vállalat számára, hogy közvetlen beszerzést végezzen olyan beszállítók felé, amelyek megfelelnek a nemzeti minimálbér követelményeknek és a bértárgyalások alapján megállapodott bérszinteknek.
- Javasolt a vállalat számára, hogy támogassa beszállítóit a kár megelőzésében vagy enyhítésében (ahol lehetséges) - például a nyilvántartás vezetésével és a pénzügyi irányítási rendszerekkel kapcsolatos technikai segítségnyújtással
- és segítse a helyi szolgáltatókkal való kapcsolatépítést, ahol az elérhető és megfelelő (például automatizált fizetések biztosítása a munkavállalók számára).
- A bérek, a kollektív tárgyalások és a munkaidő közötti kapcsolatot felismerve javasolt a vállalat számára, hogy végezzen átvilágítást ezen ágazati kockázatokkal kapcsolatban, lásd a 4. Modult és a 6.

Modult.

Segítség, illetve együttműködés a kármentesítésben, ahol az szükséges

A jóvátétel megfelelő formájának meghatározása

A kompenzáció gyakran a legmegfelelőbb jóvátételi mód; a jóvátétel folyamatának azonban meg kell felelnie a 6.4. Fejezet útmutatójának.

A munkavállalók és családjaik alapvető szükségleteinek biztosítását fedező bérek

A lehetséges és tényleges károk azonosítása a vállalat saját tevékenységeiben és ellátási láncában

Felmérési gyakorlat

Javasolt a vállalat számára, hogy azonosítsa azokat az országokat, amelyektől ellátási láncában beszerz, és ahol a bérek nem fedezik a munkavállalók és családjaik alapvető szükségleteit. Lásd az alábbi 14. szövegdobozt azzal kapcsolatban, hogyan lehet ezt megtenni. A vállalatoknak ismerniük kell azokat a munkavállalói kategóriákat, akiket kizárhatnak a minimálbérből vagy bérmegállapodásokból, és ezért kiszolgáltatottak az olyan javadalmazásnak, amely nem felel meg az alapvető igényeknek. A kiszolgáltatott munkavállalókra néhány példa:

- az informális gazdaságban foglalkoztatott munkavállalók
- nemzetközi vendégmunkások ⁶¹
- darabszám alapján és órabérben fizetett munkavállalók

Ahol lehetséges és ésszerű, ott a vállalatoknak prioritásként kell kezelniük a további átvilágítást azokban az országokban, amelyekben a legnagyobb különbség van a tényleges bérek és az alapvető szükségletek kielégítéséhez szükséges bérek között.

Beszállítói értékelések

Tekintettel arra a tényre, amikor egy adott beszerzési célországban jelen van a kockázat, ott előfordulhat, hogy az egyes beszállítók értékelései esetleg nem nyújtanak új információt. Javasolt a vállalatok számára, hogy konzultáljanak az érdekelt felekkel, mindenekelőtt a munkavállalókkal, a szakszervezetekkel és a munkavállalók által választott képviselői szervezetekkel, hogy megértsék a tényleges bérek és a munkavállalók és családjaik alapvető szükségleteit kielégítő munkabérek közötti különbségek

súlyosságát.

61. A bérezés mértéke eltérhet a nemzetközi vendégmunkások és a belföldi munkavállalók esetében.

14. szövegdoboz **A nagyobb kockázatú beszerzési célországok azonosítása**

A gyakorlatban kihívást jelenthet azoknak az országoknak a meghatározása, amelyeknél nagyobb a munkavállalók és családtagjaik alapvető szükségleteit nem fedező bérezés kockázata. Bizonyos országok gyakran alkalmaznak eltérő mértékű minimálbéreket, amely régióként, a munkavállaló életkorától, a gazdasági tevékenységtől vagy a foglalkozástól függően változhat. Ez megnehezítheti az egy országra, egy ágazatra vonatkozó egyetlen minimálbér-szint megbecsülését. Ezenkívül az, hogy az alkalmazandó berráta kielégíti-e a munkavállaló és családtagjainak alapvető szükségleteit, az alapvető javak és szolgáltatások kosarának helyi kontextusától, valamint az eltartott családtagok számától függ.

A megélhetési költségek adatai felhasználhatók az alapvető szükségletek költségeinek kiszámításához, majd összehasonlíthatók az ágazat minimálbér szintjével. A vállalatok összehasonlíthatják a minimálbért az országos bérspektrum közepén található bérekkel (az úgynevezett „mediánbérrel”). Az átlagkereset helyett a medián jobb alapot jelent a nemzetközi összehasonlításhoz, mivel a jövedelmek országonkénti eloszlásának különbségeit mutatja be. Egy másik megközelítés egy küszöbérték kiszámítása (például az országos medián bér 60%-a) és összehasonlítása az ágazatban alkalmazott minimál vagy kialudott bérekkel. A vállalatok mérlegelhetik a leginkább releváns minimálbér megállapítását, amelyet az adott országban az ágazaton belüli legnagyobb számú munkavállalókra alkalmazandó ráta határoz meg.

A túlzott mértékű túlóraszám gyakorisága sok esetben azt jelzi, hogy a bérek nem felelnek meg a munkavállalók és családjaik alapvető szükségleteinek.

A kár megelőzése vagy enyhítése a vállalat ellátási láncában

A beszállítókkal folytatott kétoldalú kapcsolattartás nem elegendő a munkavállalók és családtagjaik alapvető igényeit kielégítő bérekhez való hozzáférés javításához. Ebben az összefüggésben a szakszervezetekkel és más vállalatokkal konzultálva (és adott esetben együttműködve) a vállalatok fontolóra vehetik nemzeti vagy ágazati szintű részvételüket a hatékony bérmeghatározási és érvényesítési mechanizmusok támogatásának bizonyítására.

A vállalatoknak a következő tényezőket kell figyelembe venniük ezen elhatározás során:

- az alapvető szükségletek kielégítéséhez szükséges tényleges bér és a valós bér közötti eltérés kockázatának súlyossága;
- a kormány politikai akarata;

- a meglévő bérmeghatározási mechanizmusok mindenkori hatékonysága;
- a szélesebb értelemben vett iparági befolyás a kormányzat ellenében (pl. a gazdaság teljes áruexportjának százalékos aránya).

A szélesebb bevonásnak számos formája lehet, jellegének pedig tükröznie kell az adott kontextust. A bevonódás példái a következők lehetnek:

- Együtműködés más vállalatokkal a munkavállalók és családtagjaik alapvető szükségleteit kielégítő bérkifizetések támogatásának együttes jelzése érdekében; és/vagy az ágazat egészére kiterjedő kollektív szerződések, amelyeket a nemzeti jogszabályok szerint nyilvántartásba kell venni és amelyeknek jogilag végrehajthatónak kell lenniük;
- A beszállítók ösztönzése az alapvető igényeknek megfelelő bér elérésére irányuló tárgyalásokra;
- Elköteleződés a magas kockázatú országokban történő további beszerzés irányába, ha a bérekről tárgyalásokat folytatnak és beépítik azokat a nemzeti jogszabályokba az alapvető igényeket kielégítő bérek támogatása érdekében.

Javasolt a vállalatok számára, hogy fejlesszék a fentiekkel kapcsolatos közös cselekvési stratégiáikat. A kormányzattal való együttműködés kialakítása azonban hosszú folyamat lehet. A vállalatoknak a nemzeti jogszabályok tiszteletben tartására és a munkavállaló azon jogára kell összpontosítaniuk, hogy egy általa választott szakszervezetet vagy képviselői szervezetet megalapíthasson, vagy ahhoz csatlakozhasson, valamint szintén figyelmet kell szentelniük a kollektív tárgyaláshoz való jogra, miközben folytatják a kormányzatokkal való együttműködést a fentiek tekintetében.

Nemzetközi eszközök és normák

- OECD Multinacionális Vállalatokra Vonatkozó Irányelvei, V. Fejezet, 4.b bekezdés
- A munkabér védelméről szóló 95. sz. Egyezmény (1949) és 85. sz. Ajánlás (1949), ILO
- A legkisebb bérek megállapításáról szóló 131. sz. Egyezmény (1970) és 135. sz. Ajánlás (1970)
- A munkavállalók követeléseinek védelméről (a munkáltató fizetéseketelensége esetén) szóló 173. sz. Egyezmény és 180. sz. Ajánlás (1992), ILO
- A gazdasági, szociális és kulturális jogok nemzetközi egyezségokmánya, 7. cikk., ENSZ
- Az emberi jogok egyetemes nyilatkozata 23. cikk

Bevezetés a környezetvédelmi modulokba

A ruházati és lábbeli ágazat rendkívül változatos, a végtermékek között a kész ruhadaraboktól a védőcipőkön keresztül a luxuscikkéig sok minden megtalálható. Az ellátási lánc minden szakasza hatással van a környezetre. Mivel azonban a folyamatok, a bemeneti és a kimeneti tényezők nagyon eltérőek, ennek a környezeti hatásnak a mértéke és jellege az egyes szakaszokon nagyon eltérő lehet.

A 8-11. Modulok útmutatást adnak arra, hogy miként kell elvégezni az átvilágítást olyan környezeti kérdésekben, amelyek elsősorban a ruházati és lábbeli ellátási lánc nyersanyag-előállítási és gyártási szakaszaiban vannak jelen. Az ezekben a modulokban szereplő kérdések az ágazat ismert környezeti kockázatainak alapján kerültek kiválasztásra; azok nem teljes körűek. A saját ellátási láncában jelenlévő kockázatok meghatározása során előfordulhat, hogy a vállalat a 8-11. Modulban foglaltaktól eltérő környezeti kockázatokat azonosít.

A termékekkel kapcsolatos környezeti hatások jelentős része befolyásolható a termék tervezési szakaszában. Ezért az átvilágítás elemeként a vállalatoknak lépéseket kell tenniük a termékeikhez kapcsolódó környezeti kockázatok megértéséért, és a terméktervezési szakaszban ellenőrzési folyamatokat kell elfogadniuk a termékvonalaik környezeti kockázatának csökkentése érdekében.⁶² Ebben a tekintetben a vállalatoknak a fejleszteni kívánt termékek értékelése során figyelembe kell venniük egy termék környezeti jellemzőit olyan más jellemzők mellett, mint például a megvalósíthatóság, a költség és a kereslet. Annak meghatározása során, hogy a terméket a tervezéstől el kívánják-e vinni a fejlesztés szakaszáig, a következő szempontokra terjedhetnek ki a megfontolások:

- *Anyagválasztás:* A teljes termelési folyamat során egyes anyagok nagyobb káros hatásokkal járnak, mint mások. Ugyanez vonatkozik egy termék csomagolására is.
- *Használati fázis* (pl. kopás, mosás, szárítás, vasalás és javítás): Számos környezeti hatás - legfőképpen a víz- és energiafogyasztás

⁶² A vállalat termékvonalainak száma befolyásolhatja az átvilágítás jellegét és

jelentkezik egy termék használata, különösen annak mosása során.

- *Az életciklus vége:* Egy termék általános környezeti hatásait befolyásolja az is, hogy a termék hulladéklerakókba kerül-e, újrahasznosítják vagy újra felhasználják azt, valamint mennyire jellemző az újrafelhasználás és az újrahasznosítás egyszerűsége. Ezen túlmenően, a nagyon rövid használati időtartamú termékek (például csak 3-6 hónapig viselik) még inkább hozzájárulhatnak az erőforrások kimerüléséhez, mint a tartósabb termékek.

Általánosan javasolt a vállalatok számára, hogy a lehető legnagyobb mértékben vegyék fontolóra egy terméknek a teljes életciklusa során jelentkező környezeti hatásait; a vállalat alkalmazhat kockázatalapú megközelítést, valamint rangsorolhatja a legsúlyosabb kockázatokat.

8. Modul Veszélyes vegyi anyagok

Ez a modul a veszélyes vegyi anyagok környezeti hatásaira összpontosít. Az egészségvédelmi és biztonsági kockázatokkal kapcsolatos információkért lásd az 5. Modult: Munkahelyi egészség és biztonság.

A lehetséges és tényleges károk azonosítása a vállalat saját tevékenységeiben és ellátási láncában

Felmérés

A vállalatnak:

- Fel kell mérnie az alágazatban az áruk előállítása során általánosan használt vegyi anyagok alkalmazási körét, különös tekintettel a káros és veszélyes, valamint a korlátozásokkal használható vegyi anyagok azonosítására. Javasolt a vállalatok számára, hogy támaszkodjanak a meglévő forrásokra.
- Azonosítania kell a magasabb kockázatú szakaszokat saját tevékenységeiben és ellátási láncában a káros és veszélyes, valamint a korlátozásokkal használható vegyi anyagok felhasználása tekintetében. A ruházati és lábbeli ellátási láncban tevékenykedő vállalatok többsége esetében a legnagyobb kockázatok a textilgyártás és a cserzőüzemek esetén jelentkeznek.
- Azonosítania kell a veszélyes vegyi anyagok felhasználásának nagyobb kockázatú országait, ideértve azokat is, amelyek nem szabályozzák megfelelően a vegyi anyagok használatát, vagy nem juttatják érvényre a meglévő előírásokat.
- Leltárt kell készítenie azokról a vegyi anyagokról, amelyeket a vállalat termékeinek gyártásában és gyártásában használnak (kockázatalapú megközelítést alkalmazva).
 - Kiindulási pontként a vállalat meghatározhatja a termékek gyártásában használt leggyakoribb vegyi anyag csoportokat, és szisztematikusan törekedhet a vegyi anyagok átfogóbb nyilvántartásának elérésére.

- A több és egymástól különböző termékvonallal rendelkező vállalat elsőbbséget adhat az olyan termékek értékelésének, melyekhez magasabb vegyi anyag kockázat köthető, majd szisztematikusan törekedhet a vegyi anyagok átfogóbb nyilvántartásának elérésére.

Beszállítói értékelések

- A vállalatoknak arra kell törekedniük, hogy azonosítsák a magasabb kockázatú országokban a veszélyes és ártalmas vegyi anyagok ellátási láncának magasabb kockázatú szakaszaiban (például textilgyártás és cserzőüzemek) működő beszállítókat.
- A vállalatok támaszkodhatnak a meglévő útmutatásokra, valamint részt vehetnek a már meglévő, hiteles ágazati kezdeményezésekben a beszállítók felmérése érdekében.
- A beszállítói értékeléseknek tartalmazniuk kell a helyszíni látogatásokat, a kémiai vizsgálatokat és a minőségügyi tanúsítványokat is.
- Adott esetben javasolt a vállalatok számára, hogy határozzák meg, hogy a nyomtatást, vagy a veszélyes és káros vegyi anyagok nagyobb kockázatával járó egyéb folyamatokat a beszállító házon belül végzi-e, vagy alvállalkozóknak adja ki.

A kár megszüntetése, megelőzése vagy enyhítése a vállalat saját tevékenységeiben

A korrekciós intézkedési terv (KIT) részeként javasolt a vállalat számára, hogy:

- Támogasson egy közös, az egész ágazatra kiterjedő Korlátozott Anyagok Gyártási Listájának (Manufacturing Restricted Substances List - MRSL) kidolgozását, mely a veszélyek hiteles, tudományosan megalapozott értékelésén alapul (környezeti és egészségügyi kockázatfelmérés), valamint fogadjon el egy ilyen listát.⁶³

⁶³ A környezeti kockázatfelmérés magában foglalja a veszélyek azonosítását, jellemzését, a kitétség felmérését és a kockázat jellemzését. Az első két lépést a veszély felmérési folyamatának kell tekinteni. A környezeti kockázatfelmérés módszertanának összhangban kell állnia az OECD útmutatóval. Lásd az OECD Környezeti Kockázatfelmérési Eszközcsomagot (OECD Environmental Risk Assessment Toolkit).

Az emberi egészség kockázatfelmérése szintén magában foglalja a veszélyek azonosítását, jellemzését, a kitétség felmérését és a kockázat jellemzését. A egészségügyi kockázatfelmérés módszertanának összhangban kell állnia az Egészségügyi Világszervezet útmutatásával. Lásd: Nemzetközi kémiai biztonsági program, Az emberi egészség kockázatértékelési eszközcsoportja (Human Health Risk Assessment Toolkit), WHO. Vegyi anyagok jelentette

veszélyek. Az egészséggel kapcsolatos kockázatokat az 5. Modul (Munkahelyi egészség és biztonság) is tárgyalja.

II. 8. MODUL VESZÉLYES VEGYI

- Egy közös, ágazati szintű, az olyan ismert káros vagy veszélyes vegyi anyagokat tartalmazó Kutatási Lista kidolgozásának támogatása, amelyeket a szabályozás még nem korlátozott, és amelyekre még nem találtak életképes helyettesítő termékeket, továbbá egy ilyen lista adaptálása. A vállalatok nem használhatnak a Kutatási Listán szereplő káros vagy veszélyes vegyi anyagokat határozatlan ideig, hanem törekedniük kell a vegyi felhasználás fokozatos megszüntetésére, amíg ésszerű időn belül életképes alternatívákat nem találnak. A Kutatási Listákról tájékoztatni kell a vegyi anyagok beszállítóit.

A korrekciós intézkedési terv részeként a vállalatnak:

- Azonnal fel kell hagynia az MRSL-en szereplő tiltott vegyi anyagok használatával.
- A veszélyek felmérésére szolgáló tudományos adatok és nemzetközileg elfogadott módszerek alapján azonosítson és használjon az MRSL-en található vegyi anyagokat helyettesítő termékeket. A vállalat már meglévő, hiteles helyettesítő termékeket tartalmazó listákat is használhat. A vállalatnak törekednie kell arra, hogy a helyettesítő termékek elfogadása előtt meggyőződjön róla, hogy felmérte az esetleges káros hatásokkal kapcsolatos kompromisszumokat (pl. víz vagy energia).
- Az ágazatra vagy alágazatra vonatkozó, a Rendelkezésre Álló Legjobb Technikák Referenciadokumentumaiban (Best Available Techniques Reference Documents) meghatározottak szerint be kell vezetnie a rendelkezésre álló legjobb technikákat (best available techniques - BAT).⁶⁴
- Telephelyi szinten valósítson meg egy széleskörű vegyi anyag kezelési tervet, beleértve a vegyi anyagok biztonságos tárolását, a vegyi anyagok címkézését, az egyéni védőeszközök használatát és a biztonsági adatlapok hozzáférhetőségét mindenki számára, aki vegyi anyagokkal foglalkozik. Például, amennyiben a veszélyforrás és a munkavállaló között kiterjedt kapcsolat áll fenn, akkor először a kárt kell megelőzni annak megszüntetésével, kiváltásával, vagy a műszaki ellenőrzések révén történő teljes elszigeteléssel; másodszor, amennyiben ez nem lehetséges a veszélyek ellenőrzés alá vonásával, akkor akadályokkal, elzárással, védőelemekkel, árnyékolással vagy hatékony helyi szellőzéssel kell megkísérelni; továbbá végső lehetőségként a munkavédelmi felszerelések használatával. Javasolt a vállalat számára, hogy támaszkodjon a vegyi anyagok kezelésével kapcsolatos meglévő iránymutatásokra és szabványokra.

- Biztosítson megfelelő képzést a vezetőség és a munkavállalók számára a vegyi anyagok felhasználásával, tárolásával, stb. kapcsolatban.

64. Lásd: A szennyezés integrált megelőzése és csökkentése, A textilipar számára elérhető legjobb technikákról szóló referenciadokumentum (Integrated Pollution Prevention and Control, Best Available Techniques Reference Document for the Textiles Industry), (2003).

A vállalat felmérheti, hogy a meglévő üzleti modell ösztönzi-e a know-how cserét és az erőforrás-hatékonyt, vagy inkább az erőforrások túlzott fogyasztását és a vegyi anyagokkal való visszaélést segíti elő. A vállalat dönthet úgy, hogy ahol lehetséges, ott innovatív üzleti modelleket (pl. vegyi anyag lízing) vezet be a káros vegyi anyagok használatának csökkentése érdekében.

A kár megelőzése vagy enyhítése a vállalat ellátási láncában

Javasolt a vállalat számára, hogy:

- Támogassa egy közös, az egész ágazatra kiterjedő MRSL kidolgozását, mely a veszélyek hiteles, tudományosan megalapozott értékelésén alapul (környezeti és egészségügyi kockázatfelmérés), valamint fogadjon el egy ilyen listát.
- Tájékoztassa az ellátási lánc magasabb kockázatú szakaszában működő összes beszállítót az MRSL vonatkozásában (valamint a vegyi anyag felhasználással kapcsolatos további elvárásokról), függetlenül attól, hogy azok hol helyezkednek el.
- A veszélyek és kockázatok felmérésére szolgáló tudományos adatok és nemzetközileg elfogadott módszerek alapján azonosítson és használjon az MRSL-en található vegyi anyagokat helyettesítő termékeket. A vállalat már meglévő, hiteles helyettesítő termékeket tartalmazó listákat is használhat. A vállalatnak törekednie kell arra, hogy a helyettesítő termékek elfogadása előtt meggyőződjön róla, hogy felmérte az esetleges káros hatásokkal kapcsolatos kompromisszumokat (pl. víz vagy energia).
- Támogassa beszállítóit a korrekciós intézkedési tervek végrehajtásában. Miközben együttműködnek a beszállítókkal a vegyi anyag kezelésével kapcsolatban, javasolt a vállalatok számára, hogy jelöljenek ki egy ebben illetékes kapcsolattartót és tájékoztassák erről a beszállítót. Cserébe a beszállítónak is ki kell jelölnie egy, a vegyi anyagok kezelésének témájában illetékes kapcsolattartót a vállalat számára.
- Hozzon létre az alvállalkozói tevékenységekre vonatkozó politikát, ha ez általános gyakorlat, hogy ezzel is mérsékelje az alvállalkozó beszállítókkal kapcsolatos károk kockázatát. Az alvállalkozói tevékenységekkel kapcsolatban lásd a 2. szövegdobozt.

Javasolt a vállalat számára, hogy a KIT megvalósítása során folytassa a beszállítójával való együttműködést. Ha azonban a beszállító továbbra sem tartja be az MRSL-en szereplő veszélyes vegyi anyagokkal kapcsolatos

korlátozásokat vagy használati tilalmat, akkor a vállalatnak fel kell függesztenie a megrendeléseket vagy meg kell szüntetnie az együttműködést mindaddig, amíg a beszállító fel nem hagy az említett vegyi anyagok használatával.

Nemzetközi eszközök és normák

- Vegyi anyagok teszteléséről szóló OECD Irányelvek
- A helyes laboratóriumi gyakorlat alapelvei (GLP), OECD
- A Tanács ajánlása a szennyező anyagok kibocsátási és átviteli jegyzékének megvalósításáról, OECD
- OECD Multinacionális Vállalatokra Vonatkozó Irányelvei, VI. Fejezet, Környezetvédelem.

Források

- Környezeti Kockázatfelmérési Eszközrendszer (Environmental Risk Assessment Toolkit), OECD.
- Az erőforrás-termelékenység és a szennyezés intenzitásának vállalati szintű mutatói (Enterprise-level indicators for resource productivity and pollution intensity), UNIDO / UNEP RECP Program.
- Egészségügyi Világszervezet (WHO) Az emberi egészség kockázatértékelési eszközkészlete (Human Health Risk Assessment Toolkit).
- OECD (2011), „2. fejezet: SIDS, A SIDS terv és a SIDS dosszié” a *Kézikönyv a HPV vegyi anyagok vizsgálatára* c. dokumentumban („Chapter 2: SIDS, The SIDS Plan and the SIDS Dossier” in the *Manual for Investigation of HPV Chemicals*), Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet.
- ENSZ (2011), A vegyi anyagok osztályozásának és címkézésének globálisan harmonizált rendszere (GHS), Negyedik módosított kiadás, Egyesült Nemzetek Szervezete, New York és Genf.
- OECD eChem portál
- OECD Szennyező anyagok kibocsátási és átviteli jegyzéke
- OECD Perfluorált vegyi anyagokról szóló portál
- OECD, “OECD Helyettesítő és alternatív termékek értékelésére szolgáló eszközkészlet (Substitution and Alternatives Assessment Toolbox) (OECD SAAToolbox),” Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet, Párizs.
- Vegyi Anyagokkal Foglalkozó Európai Információs Rendszer (ESIS)
- Környezet és éghajlatváltozás Kanada, elszámolóház, textilmalmok és ruházatgyártás (Environment and Climate Change Canada, Clearing House, Textile Mills and Clothing Manufacturing)
- OECD, Kibocsátási forgatókönyv dokumentumok (ESD)
- OECD, Helyettesítő és alternatív termékek értékelésére szolgáló eszközkészlet (Substitution and Alternatives Assessment Toolbox) (OECD SAAToolbox)

- OECD, Keretrendszerek és útmutatók a vegyi anyagok helyettesítéséhez (Frameworks and Guides for Substitution of Chemicals), OECD Meta Felülvizsgálat (OECD Meta Review) (OECD)
- Vegyi anyag lízing program (Chemical Leasing Programme), (UNIDO)

9. Modul Víz

Vízfelhasználás

A lehetséges és tényleges károk azonosítása a vállalat saját tevékenységeiben és ellátási láncában

Felmérési gyakorlat

- A ruházati és lábbeli ellátási láncban a leginkább vízigényes folyamatok a gyapottermesztés, a cserzés és a textilgyártás (pl. előkezelés, festés/nyomtatás és kikészítés).
- Amennyire megvalósítható, a vállalatnak meg kell állapítania, hogy az ellátási láncban a gyapottermelés, a bőrcserzés és a textilgyártás (és az összes többi vízigényes folyamat) fokozottan vízhiányos területen történik-e. ⁶⁵ Javasolt a vállalat számára, hogy használjon már meglévő erőforrásokat a vízhiányos területek azonosítására. ⁶⁶

Beszállítói értékelés

- A vállalatoknak elsőbbséget kell adniuk az értékelés során az olyan beszállítóknak, akik az ellátási lánc magasabb kockázatú szakaszain, magasabb kockázatú országokban vagy fokozott vízhiányos területeken tevékenykednek. A ruházati és lábbeli ágazatban tevékenykedő számos szereplő számára ez azt jelenti, hogy felmérést kell végezni a gyapottermelés, a cserzőüzemek és a textilgyártás területein a magasabb kockázatú országokban vagy fokozottan vízhiányos területeken üzemelő szereplőknek.

⁶⁵ A fokozott vízhiány akkor jelentkezik, ha a vízigény egy bizonyos ideig meghaladja a rendelkezésre álló mennyiséget, vagy ha a rossz minőség korlátozza annak felhasználását. A vízhiány, a vízminőség, a környezeti áramlások és a vízhez való hozzáférés befolyásolja a fokozott vízhiányt jelenségét.

⁶⁶. Lásd: OECD (2015).

- Előfordulhat, hogy nehéz azonosítani a vállalat számára az upstream oldalon üzemelő egyes beszállítókat. Javasolt a vállalatok számára, hogy alkalmazzák a 3. szövegdoboz ajánlásait:

A kár megszüntetése, megelőzése vagy enyhítése a vállalat saját tevékenységeiben

- Javasolt a vállalat számára, hogy a Rendelkezésre Álló Legjobb Technikák Referenciadokumentumaiban (Best Available Techniques Reference Documents) meghatározottak szerint vezesse be a rendelkezésre álló legjobb technikákat (best available techniques - BAT).⁶⁷
- Amennyiben fennáll a környezetkárosodás kockázata, ott javasolt a vállalat számára, hogy kerülje a teljeskörű tudományos bizonyítás hiányára való azon indokkal történő hivatkozást, hogy ezért halasztotta el a költséghatékony intézkedéseket az adott kár megelőzésére vagy minimálisra csökkentésére, amelyek összhangban vannak a tudományos és műszaki ismeretekkel, ismerik a kockázatokat, valamint figyelembe veszik az emberi egészséget és biztonságot fenyegető veszélyeket.
- A vállalatok támaszkodhatnak a vízhatékonyság és/vagy az édesvíztől való függőség csökkentésének elősegítésére vonatkozó meglévő iránymutatásokra is a textilgyártás, a cserzőművek és a gyapottermesztés területein. A példaként felhozható módszerek közül néhány: víztakarékos berendezésekbe történő beruházás; a víz újrafelhasználása és a vízfelhasználás csökkentése (például festés során). A politikának és a képzésnek támogatnia kell a vízgazdálkodási terveket.

A kár megelőzése vagy enyhítése a vállalat ellátási láncában

- A vállalatnak meg kell határoznia, hogy képes-e felelősségteljes beszerzést folytatni a vízhiányos területekről például a vízellátás hatékonyságának előmozdításával és/vagy beszállítói körében az édesvíztől való függőség csökkentésével. A bővítések mérlegelésekor a vállalatoknak a vízigény nettó növekedésének kezelésére szolgáló módszereket is mérlegelniük kell.
- Azokban az esetekben, amikor a vállalat nem tud felelősségteljes beszerzést folytatni a vízhiányos területekről, a beszerzését olyan régiókba kell irányítani, amelyek esetében nem áll fenn a fokozott vízhiány.

⁶⁷. Lásd: IPPC (2003).

- Azokban az esetekben, amikor a vállalat azt állapítja meg, hogy felelősségteljes beszerzést tud folytatni a fokozottan vízhiányos területekről, ott javasolt a vállalat számára, hogy támogassa beszállítóit a vízhatékonysági tervek kidolgozásában és végrehajtásában, és/vagy csökkentse a folyamat édesvíztől való függőségét.
- A vállalatoknak párbeszédet kell folytatniuk a beszállítóikkal arról, hogy miért fontos a vízhatékonyság a közösség és az üzleti vállalkozásuk számára.

Szennyezés és szennyvízkezelés

A lehetséges és tényleges károk azonosítása a vállalat saját tevékenységeiben és ellátási láncában

Felmérési gyakorlat

- A vállalatnak azonosítania kell az ellátási lánc azon szakaszait, amelyekhez a vízszennyezés nagyobb kockázata és a megfelelő szennyvízkezelés szükségessége köthető. A ruházati és lábbeli ágazatban ezek valószínűleg a gyapottermesztés és nedves feldolgozás (textil és bőr) lesznek.
- A vállalatoknak meg kell állapítaniuk, hogy a nedves feldolgozás magasabb kockázatú országokban történik-e. Néhány megfontolandó elem:
 - Van-e az országnak (vagy termelési klaszternek) megfelelő szennyvíz-infrastruktúrája?
 - Megfelelően érvényre juttatja-e az ország a szennyvízkezelésre vonatkozó előírásait (azaz vannak-e hiteles ellenőrzések)?
- Előfordulhat, hogy országos adatok nem elegendőek a fentiek meghatározásához. Figyelembe kell venni a helyszíni körülményeket (például a talajba és víztartó rétegekbe történő szivárgás kockázata; a befogadó vizek hígítási képessége és érzékenysége).
- A gyapot vonatkozásában a vállalatnak azt kell megállapítania, hogy a gyapotot a felső vízgyűjtő területeken termesztik-e, ezért magasabb-e a kockázata a vízgyűjtő szennyeződésének. 68

-
- ^{68.} UNEP (2010), „Beteg víz, a szennyvízkezelés központi szerepe a fenntartható fejlődésben; A gyors válaszingykedés felmérése” (“Sick Water, The Central Role of Wastewater Management in Sustainable Development; A Rapid Response Assessment”), az Egyesült Nemzetek Környezetvédelmi Programja, Genf.

- A vállalatoknak meg kell határozniuk, vajon a gyapottermesztés olyan országokban zajlik-e, ahol a gyapottermesztés során a vegyi anyagok (pl. műtrágyák és irtószerek) felhasználása nem megfelelő.

Beszállítói értékelés

- A vállalatoknak elsőbbséget kell adniuk az értékelés során az olyan beszállítóknak, akik az ellátási lánc magasabb kockázatú szakaszain, magasabb kockázatú országokban vagy magasabb kockázatú helyszíneken (például felső vízgyűjtő területek) tevékenykednek. A ruházati és lábbeli ágazatban tevékenykedő számos szereplő számára ez azt jelenti, hogy felmérést kell végezni a gyapottermelés, a cserzőüzemek és a textilgyártás területein a magasabb kockázatú országokban vagy a magasabb kockázatú területeken üzemelő szereplőknek.
- Előfordulhat, hogy nehéz azonosítani a vállalat számára az upstream oldalon üzemelő egyes beszállítókat. Javasolt a vállalatok számára, hogy alkalmazzák a 3. szövegdoboz ajánlásait:

A kár megszüntetése, megelőzése vagy enyhítése a vállalat saját tevékenységeiben

- Javasolt a vállalat számára, hogy a Rendelkezésre Álló Legjobb Technikák Referenciadokumentumaiban (Best Available Techniques Reference Documents) meghatározottak szerint vezesse be a rendelkezésre álló legjobb technikákat (best available techniques - BAT).⁶⁹
- Amennyiben fennáll a környezetkárosodás kockázata, ott javasolt a vállalat számára, hogy kerülje a teljeskörű tudományos bizonyítás hiányára való azon indokkal történő hivatkozást, hogy ezért halasztotta el a költséghatékony intézkedéseket az adott kár megelőzésére vagy minimálisra csökkentésére, amelyek összhangban vannak a tudományos és műszaki ismeretekkel, ismerik a kockázatokat, valamint figyelembe veszik az emberi egészséget és biztonságot fenyegető veszélyeket.
- A vállalatok támaszkodhatnak a már létező útmutatásokra is, amelyek közül néhány alább olvasható. A korrekciós intézkedési terv (KIT) általános részei nagy valószínűség szerint az alábbiakat tartalmazzák:

Gyapottermelés

- a műtrágyák és az irtószeres felelős kémiai kezelése
- a vízfelhasználás, öntözési gyakorlatok optimalizálása
- a rendelkezésre álló legjobb technikák megvalósítása (ahol lehetséges)

⁶⁹. Lásd az integrált IPPC-t (2003).

- mezőgazdasági termelői képzés és kapacitásépítés

Nedves feldolgozás (textil és cserzőüzemek)

- felelős vegyi anyag felhasználás, lásd a 8. Modult. Veszélyes vegyi anyagok
- hatékony szennyvízkezelés - a szennyvíztisztító telep (ETP) hatékony működtetése és karbantartása
- az üzem belüli hatékony vízáramlásról, a szennyvízkezelési lépések funkciójáról, a szennyvíz méréséről, valamint a mintagyűjtésről és elemzésről szóló műszaki képzés az ETP működtetéséhez és karbantartásához.
- a vízgazdálkodás támogatása, amely zéró folyadékvesztésű, illetve a víz újrahasznosítását eredményezi (ahol megvalósítható).

Nemzetközi eszközök és normák

- OECD Multinacionális Vállalatokra Vonatkozó Irányelvei, VI. Fejezet, Környezetvédelem.
- OECD Vízgazdálkodási Alapelvek

Források

- OECD (2015), Az érdekelt felek bevonása a befogadó vízgazdálkodásért (Stakeholder Engagement for Inclusive Water Governance), OECD Vízügyi Tanulmányok (Studies on Water), OECD Kiadvány, Párizs.
- OECD (2015), „A víz biztosítása, a növekedés fenntartása” („Securing Water, Sustaining Growth”), a GWP/OECD Vízbiztonsággal és fenntartható növekedéssel foglalkozó munkacsoportjának jelentése (GWP/OECD Task Force on Water Security and Sustainable Growth), Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet, Párizs.
- IPPC, (2003), A textilipar számára elérhető legjobb technikákról szóló referenciadokumentum (Best Available Techniques Reference Document for the Textiles Industry), Európai Bizottság, Brüsszel.

10. Modul Üvegházhatású gázok kibocsátása

Az éghajlatváltozás egy átfogó kihívás, amely az egész társadalmat érinti. A ruházati és lábbeli ágazat vállalatainak, mint jelentős energiafelhasználóknak és nagy kibocsátási forrásoknak, szerepet kell játszaniuk az alacsony szén-dioxid-kibocsátású gazdaságra való áttérésben.

A jelen modul nem nyújt átfogó útmutatást a vállalat üvegházhatású gázkibocsátásának (GHG) mérésére vagy csökkentésére. A jelen modul inkább az átvilágítási kereten belül az ágazati üvegházhatást okozó gázkibocsátással kapcsolatos kérdések kiemelésére szolgál. Javasolt a vállalatok számára, hogy tekintsék át a meglévő vonatkozó útmutatásokat a saját működésüket és ellátási láncukat érintő üvegházhatást okozó gázkibocsátás mérésével, csökkentésével, nyomon követésével és az arról való jelentésekkel kapcsolatban.

Az üvegházhatású gázok kibocsátásának mérése

Az üvegházhatású gázkibocsátás mérése kritikus fontosságú első lépés a vállalati tevékenység széndioxid-lábnyomának csökkentése szempontjából. Az segít a vállalat éghajlatra gyakorolt hatásának felmérésében és költséghatékony kibocsátáscsökkentési tervek kidolgozásában. A vállalatok az üvegházhatást okozó gázok kibocsátását számos különböző szinten mérhetik.

- **Saját üzletvitel:** Javasolt a vállalatok számára, hogy törekedjenek

ALAPVETŐ KIFEJEZÉSEK

CO₂-e (vagy CO₂-egyenérték) - az egyetemes mértékegység, amely jelzi a hat üvegházhatású gáz okozta globális felmelegedési potenciált (GWP), egy szén-dioxid egység GWP-jében kifejezve. A különféle ÜHG gázok kibocsátásának (vagy a kibocsátás elkerülésének) értékelésére szolgál közös alapokra helyezve.

Üvegházhatású gázok (ÜHG) - A globális felmelegedést és az éghajlatváltozást okozó légköri gázok. A fő üvegházhatású gázok a szén-dioxid (CO₂), a metán (CH₄) és a dinitrogén-oxid (N₂O). Kevésbé elterjedt, de nagyon erős üvegházhatású gázok még a hidrogén-fluorozott szénhidrogének, a fluor-szénhidrogének (HFC-k), a perfluor-szénhidrogének (PFC-k) és a kén-hexafluorid (SF₆). Az üvegházhatású gázkibocsátás az ÜHG-k légkörbe való kibocsátására utal.

Forrás: OECD, Áttérés az alacsony szén-dioxid-kibocsátású gazdaságra: közcélok és vállalati gyakorlatok

a saját tevékenységeik eredményeként jelentkező üvegházhatást okozó gázkibocsátás mérésére - ezek magukban foglalhatják a vállalat tulajdonában lévő vagy ellenőrzése alatt álló tevékenységeket, amelyek egyenesen a légkörbe bocsátják ki a gázokat (vagyis közvetlen kibocsátás), vagy a vállalat által vásárolt villamos energia, hő, gőz és hűtés (vagyis az energia közvetett kibocsátása) mennyiségeket.

- **Ellátási lánc:** A vállalatok mérhetik a teljes ellátási láncuk kibocsátásának hatásait annak érdekében, hogy erőfeszítéseiket a legnagyobb üvegházhatást okozó gázok csökkentésének lehetőségeire összpontosítsák, ezáltal fenntarthatóbb döntéseket hozzanak a vállalat tevékenységeivel, valamint a megvásárolt, eladott és előállított termékekkel kapcsolatban.
- **Termék:** A vállalatok mérhetik egy adott termékhez kapcsolódó üvegházhatást okozó gázok kibocsátását és kivonását. Az üvegházhatást okozó gázok életciklus-elemzése lehetővé teszi a vállalat számára, hogy megalapozott döntéseket hozzon az általa tervezett, gyártott, eladott, vásárolt vagy felhasznált termékek üvegházhatású gázkibocsátásának csökkentése érdekében.

A korlátozott erőforrásokkal rendelkező vállalatok számára javasolt, hogy kezdjék az olyan üvegházhatást okozó gázok kibocsátásának mérésével, amely a saját működésük és tevékenységeik eredményeként alakul ki. Szintén javasolt a vállalatok számára, hogy osszák meg a többi ágazati szereplővel az üvegházhatást okozó gázkibocsátással kapcsolatos azon adatokat, amelyek a közös anyagokhoz és folyamatokhoz köthetőek.

A kibocsátás csökkentése

Ahogy a vállalat ellátási láncát érintő egyéb eseteknél, a vállalat itt is alkalmazhat kockázat alapú megközelítést az üvegházhatású gázkibocsátás kezelésére azzal, hogy erőforrásait oda összpontosítja, ahol a legnagyobb mértékű az üvegházhatást okozó gázok kibocsátása. Amikor a vállalatok a saját ellátási láncuk kibocsátását szándékozzák csökkenteni, akkor javasolt számukra, hogy használják a beszállítóik feletti befolyásukat annak érdekében, hogy ösztönözzék beszállítóikat a kibocsátás csökkentésére és/vagy közvetlen módon támogassák őket az üvegházhatású gázkibocsátás csökkentére szolgáló intézkedések végrehajtásában.

Javasolt a vállalat számára, hogy kerülje a teljeskörű tudományos bizonyítás hiányára való azon indokkal történő hivatkozást, hogy ezért halasztotta el a költséghatékony intézkedéseket az üvegházhatású gázkibocsátás megelőzésére vagy minimálisra csökkentésére, amelyek összhangban vannak a kockázatokat megértő tudományos és műszaki

ismeretekkel.

13. táblázat **Példa-intézkedések az üvegházhatást okozó gázok kibocsátásának csökkentésére és a fejlesztések figyelemmel kísérésére a termék életútjának különböző szakaszaiban**

Kockázati tényező	Példa-intézkedések az üvegházhatást okozó gázok kibocsátásának csökkentésére és a fejlesztések figyelemmel kísérésére
Rostok kiválasztása	<p>A termék tervezése során olyan más tényezőkkel együtt kell figyelembe venni az anyag esetleges üvegházhatást okozó gázkibocsátását, mint például a megvalósíthatóság, vagy a költség és kereslet. ¹ A szintetikus szálak a nyersanyag előállításához szükséges energia miatt viszonylag magas üvegházhatású gázkibocsátást vonnak maguk után. Ezzel szemben a növényi rostok, például a pamut vagy a lenvászon viszonylag alacsony üvegházhatású gázkibocsátást eredményeznek. A vászonok lényegesen alacsonyabb kibocsátást okoznak a gyártási szakaszban, mivel a folyamathoz viszonylag kevés növényvédő szerre, műtrágyára és öntözésre van szükség. ²</p>
Textil kikészítés	<ul style="list-style-type: none"> • Egy helyi szintű energiagazdálkodási terv megalkotása, amely magában foglalja az energiagazdálkodás vállalati szinten összehangolt intézkedéseit • A rendelkezésre álló legjobb technikák (BAT) megvalósítása az ágazatra vagy alágazatra vonatkozó, a Rendelkezésre Álló Legjobb Technikák Referenciadokumentumaiban (Best Available Techniques Reference Documents) meghatározottak szerint. ³ • Energiahatékonysági intézkedések (például energiamegtakarítási technológia, gőzfejlesztés és sűrített levegő optimalizálása, hővisszanyerés szennyvízből és hulladékgázból, folyamatok optimalizálása, stb.) bevezetése. • Energiamegtakarítási intézkedések (például az energiamegtakarítás megvalósítása a folyamat és a reagálási körülmények javítása révén) bevezetése ⁴ • A hatékonyság és a minőség növelése, hogy csökkenjen a hibák miatti újrafeldolgozás igénye • Pontos mérők és/vagy mérőszoftverek telepítése és működtetése, mint a teljesítmény referenciaértékeinek követéséhez és a hatékonyságjavítási kezdeményezéshez megtett alapvető lépés.
Szállítás	<ul style="list-style-type: none"> • A sürgős légifuvarozás szükségességének csökkentése a 4. szövegdobozban kifejtett felelősségteljes beszerzési gyakorlatok megvalósítása révén. A szállítási szükségletek csökkentése érdekében a raktárak és az elosztóközpontok elhelyezkedésének átgondolása a termékek beszerzési és értékesítési helyének tekintetében. • Az árufuvarozóktól a CO₂-kibocsátási adatok nyomon követésének és közlésének megkövetelése ⁵ • A kibocsátások (a szállítmányozás tekintetében) negyedévenkénti nyomon követése a szervezeti egységek között (például gyártási és összeszerelési egységek, elosztó központok és ügyfélközpontok)

II. 10. MÓDUL ÜVEGHÁZHATÁSÚ GÁZOK

Csomagolás	<ul style="list-style-type: none">• A csomagolás méretének csökkentése• Újrahasznosítható vagy újra felhasználható források használata
-------------------	---

Kockázati tényező	Példa-intézkedések az üvegházhatást okozó gázok kibocsátásának csökkentésére és a fejlesztések figyelemmel kísérésére
<p>Használati szakasz</p> <p>Gyakran a használati szakasz járul hozzá a leginkább az üvegházhatást okozó gázok kibocsátásához</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Újrahasznosítható vagy újra felhasználható anyagok használata ⁶ • Tartós termékek készítése, amelyek hosszabb használati szakasszal rendelkeznek • Az ügyfelek tudatosságának fokozása a szén-dioxid-kibocsátást csökkentő magatartás terén, például: a ruházat ritkább mosása (azaz nem minden használat után); ruhamosás hideg vízben; koncentrált, kevesebb csomagolással rendelkező mosószerek használata; ruhák szabad levegőn szárítása; szárítási folyamatoknak a szövet típusához való igazítása ⁷ • A termék lehetséges üvegházhatású gázkibocsátásának figyelembevétele a termékben felhasznált anyagokról való döntéshozatal során, olyan más jellemzők mellett, mint például a megvalósíthatóság, vagy a költség és kereslet.⁸

Megjegyzések.

1. Az adott szállítási típus a használati szakaszt is befolyásolhatja. Egyes szállakat, például a lenvászt nagyobb valószínűséggel vasalják. Más szállaknál, például a poliészternél kevesebb energiára van szükség a száradáshoz.
2. BSR (2009), A ruházati iparág termékciklusainak széndioxid térképe (Apparel Industry Life Cycle Carbon Mapping).
3. Lásd: A szennyezés integrált megelőzése és csökkentése, A textilipar számára elérhető legjobb technikákról szóló referenciadokumentum (Integrated Pollution Prevention and Control, Best Available Techniques Reference Document for the Textiles Industry), (2003).
4. Bizonyos esetekben hatékonyak bizonyult az energiafelhasználás csökkentésére szolgáló általános vállalatiirányítási technikák és az egyes speciális műszaki területeken kidolgozandó folyamat-specifikus technikák külön-külön mérlegelése. UNIDO és a Japán Nemzetközi Kereskedelmi és Ipari Minisztérium (MITI), A textilipar energiamegtakarításáról szóló szeminárium eredménye (Output of a Seminar on Energy Conservation in the Textile Industry), (1992).
5. Miközben a szállítványozók egyre inkább nyomon követik a CO₂ adatokat, továbbra is nagy eltérések mutatkoznak a nyomon követett és az ügyfelekkel közölt adatok mértékében.
6. Az LCA-k azonban azt mutatják, hogy a ruhadarabok hulladékként való elhelyezésével kapcsolatos üvegházhatást okozó gázkibocsátás nagyon kismértékű, és az általában a természetes szálak bomlása során keletkező metán kis mennyiségéből származik. Lásd: BSR (2009), A ruházati iparág termékciklusainak széndioxid térképe (Apparel Industry Life Cycle Carbon Mapping).
7. Az OECD Irányelvek tükrözik azt az elvárást, hogy a vállalatok „magasabb szintű tudatosságot támogassanak az ügyfelek körében a vállalat termékeinek és szolgáltatásainak környezeti hatásaival kapcsolatban”. OECD Irányelvek, VI., 6c.
8. Az adott szállítási típus a használati szakaszt is befolyásolhatja. Egyes szállakat, például a lenvászt nagyobb valószínűséggel vasalják. Más szállaknál, például a poliészternél kevesebb energiára van szükség a száradáshoz.

Kommunikáció

Az üvegházhatást okozó gázok (ÜHG) kibocsátásával kapcsolatos jegyzőkönyv tekinthető az üvegházhatású gázok kibocsátásának vállalati elszámolására és jelentésére szolgáló nemzetközileg elismert szabványnak.⁷⁰

Együttműködés

Javasolt a vállalatok számára, hogy működjenek együtt az üvegházhatást okozó gázok kibocsátásának mérésében, csökkentésében, megfigyelésében és jelentésben. A együttműködés példái a következők lehetnek:

- Az egyes szálak, termékek és gyártási folyamatok üvegházhatást okozó gázkibocsátásának mérésére és nyomon követésére szolgáló ágazati eszközök fejlesztése
- Az üvegházhatást okozó gázok kibocsátásának csökkentésére vonatkozó bevált gyakorlatok megosztása
- Az éghajlatváltozással kapcsolat világos ütemterv kérése a kormányoktól.

Az együttműködés különösen releváns a kkv-k számára, amelyeknek hiányozhatnak az erőforrások az üvegházhatást okozó gázok kibocsátásának megfelelő méréséhez a termékvonalaik vagy az ellátási láncuk teljes hossza mentén.

Források

- Üvegházhatású gázok kibocsátásáról szóló protokoll, Vállalati értéklánccal kapcsolatos (3. hatály) számviteli és pénzügyi beszámolási standardok (Greenhouse Gas Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard)
- Üvegházhatású gázok kibocsátásáról szóló protokoll, Termék életciklussal kapcsolatos számviteli és pénzügyi beszámolási standardok (Greenhouse Gas Protocol Product Life Cycle Accounting and Reporting Standard)
- (2003) A szennyezés integrált megelőzése és csökkentése, A textilipar számára elérhető legjobb technikákról szóló referenciadokumentum (Integrated Pollution Prevention and Control, Best Available Techniques Reference Document for the Textiles Industry).
- (2010), „Az NRDC tíz bevált gyakorlata textilgyárak számára a pénzmegetkarítás

⁷⁰ Az ÜHG Protokoll a WRI és a WBCSD által összehívott több érdekelt fél közötti partneri együttműködés. Az ÜHG Protokoll nemzetközileg elfogadott

ÜHG számviteli és jelentési szabványokat és eszközöket dolgoz ki, és elősegíti azok elfogadását annak érdekében, hogy világszerte létrejöjjön az alacsony kibocsátású gazdaság.

11. Modul Vesztegetés és korrupció

A jelen modul felismerése, hogy a megvesztegetés és a korrupció kapu lehet a jelen Útmutatóban tárgyalt más bűncselekmények egyéb formái számára, ideértve a gyermekmunkát, a kényszermunkát, a hátrányos megkülönböztetést, az egészségügyi és biztonsági előírások, valamint a környezetvédelmi előírások megsértését. Az OECD Megvesztegetés elleni egyezménye és a 2009. évi Ajánlás jogilag kötelező érvényű normákat állapít meg a csatlakozó államok számára a külföldi hivatalos személyek nemzetközi üzleti tranzakciók során történő megvesztegetésének kriminalizálására, valamint számos kapcsolódó intézkedést ír elő, amelyek ezt érvényre juttatják. Ez az első és egyetlen nemzetközi korrupcióellenes eszköz, amely a vesztegetési ügylet „kínálati oldalára” összpontosít.

A felelős üzleti magatartás beágyazása a vállalati politikába és az irányítási rendszerekbe

A vállalatoknak figyelembe kell venniük az OECD belső ellenőrzésre, etikára és jogi megfelelésre vonatkozó helyes gyakorlatokról szóló útmutatójában szereplő bevált gyakorlatokat, amelyek a következőket tartalmazzák:

- A felső vezetés erőteljes, kifejezett és látható támogatása és elkötelezettsége a társaság belső ellenőrzési, etikai és jogi megfelelési programjai, illetve a megvesztegetés - beleértve a külföldi hivatalos személyek megvesztegetését is - megelőzésére és felderítésére irányuló intézkedések iránt;
- Világosan megfogalmazott és látható vállalati politika, amely tiltja a megvesztegetést, ideértve a külföldi hivatalos személyek megvesztegetését is; továbbá
- A megvesztegetésre - beleértve a külföldi hivatalos személyek megvesztegetését is - vonatkozó etikai és jogi megfelelési programok, illetve intézkedések felügyelete, ideértve az eseteket közvetlenül a független ellenőrző szervezeteknek - például az igazgatótanácsok vagy a felügyelő bizottságok belső ellenőrzési bizottságai - történő jelentéstételi hatáskört -, ami egy vagy több, a

cégvezetéstől kapott megfelelő szintű autonómiával, erőforrásokkal és felhatalmazással bíró magas rangú vállalati tisztviselő feladata.

A lehetséges és tényleges károk azonosítása a vállalat saját tevékenységeiben és ellátási láncában

Felmérési gyakorlat

A megvesztegetés és a korrupció kockázatainak azonosítása során a vállalatnak széleskörűen figyelembe kell vennie a kockázati csoportokat, mint például ágazati, ⁷¹ vagy országra, tranzakcióra, üzleti lehetőségekre és üzleti partnerségekre ⁷² vonatkozó kockázatok. Fontos az is, hogy ez a gyakorlat megvizsgálja a hazai vagy külföldi hivatalos személyekkel, és, ami talán a legfontosabb, a vállalat meglévő és potenciális üzleti kapcsolataival fenntartott kapcsolat jellegét és gyakoriságát. ⁷³

A kockázatértékelésnek szintén belső szempontból kell megvizsgálnia, hogy a belső struktúrák vagy eljárások milyen mértékben járulhatnak hozzá a kockázat szintjéhez. A gyakran felmerült kockázati tényezőket a 15. táblázat tartalmazza. Ezen folyamat részeként a vállalatok felmérhetik annak mértékét, hogy milyen szinten sikerül a belső ellenőrzéseket az OECD belső ellenőrzésre, etikára és jogi megfelelésre vonatkozó helyes gyakorlati útmutatója szerint megvalósítani.

71. Az OECD nemzetközi megvesztegetésekről szóló jelentése (Foreign Bribery Report, 2014. december), amely a külföldi hivatalos személyek 1999-től 2014 közepéig történt megvesztegetéseinek lezárt eseteit elemzi, azt mutatja, hogy a feldolgozóipar a külföldi megvesztegetési esetek 8%-át tette ki ebben az időszakban, míg a mezőgazdasági ágazat az esetek 4%-áért felelős. Ezen felül a nagy- és kiskereskedelem az ilyen esetek 4%-át tette ki. Az egyéb szolgáltatások, mint például a lízing, az esetek 1%-át tették ki.

72. Lásd az Egyesült Királyság Igazságügyi Minisztériumának „3. Alapelv, Kockázatértékelés” („Principle 3, Risk Assessment”) dokumentumát (2010).

73. Az OECD nemzetközi megvesztegetésekről szóló jelentése (2014) azt mutatja, hogy 1999 és 2014 közepe között a lezárt külföldi megvesztegetési ügyek

71%-ában vettek részt közvetítők, köztük ügynökök, jogi tanácsadók, vállalati entitások, munkatársak és könyvelők.

14. táblázat A külső integritás kockázati tényezői

Kockázati tényező	Példák
Ország tényezők	<p>A vállalat a vesztegetés és korrupció szempontjából magas kockázatú jogrendszerben üzemel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • az állami és/vagy magánszektorban a korrupció magas szintje érzékelhető • a megvesztegetés elleni, hatékonyan végrehajtott jogszabályok hiánya, ideértve a büntetőjogi szempontból megvesztegetésnek minősülő bűncselekményeket, valamint a vállalati felelősségrevonás hiánya az ilyen bűncselekmények vonatkozásában • a külföldi kormányok, a média, a helyi üzleti közösség és a civil társadalom sikertelensége az átlátható beszerzési és beruházási politikák hatékony előmozdításában
Ágazati kockázatok	<p>A vállalat magas kockázatú ágazatokhoz kapcsolódik. A ruházati és lábbeli ágazatra vonatkozó releváns példák többek között:</p> <ul style="list-style-type: none"> • szállítás és tárolás ¹ • nagy- és kiskereskedelem ² • gyártás: a magas kockázatú országokban működő helyi ügynökségek által folytatott ellenőrzések fokozott kockázatot jelenthetnek
Tranzakciós kockázatok	<p>Egy magas kockázatú jogrendszerben bizonyos, hivatalos személyeket magukban foglaló ügyletek nagyobb vesztegetési kockázattal járhatnak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • közbeszerzés, vámkezelés, kedvező adóügyi elbánás, licenck és engedélyek ³ • az állami tulajdonú vállalatok tisztviselőivel, a rendészeti, vámügyi, szállítási, önkormányzati, környezetvédelmi és közbeszerzési tisztviselőkkel és adóhatóságokkal való interakciók

Megjegyzések.

1. Lásd a Transparency International „Korrupció Érzékelési Indexét” és a Transparency International „Vesztegetési Indexét”.
2. A nagy- és kiskereskedelem a külföldiek megvesztegetési eseteinek 4%-át tette ki 1999 és 2014 közepe között. Az OECD Külföldi vesztegetési jelentése (Foreign Bribery Report).
3. A szállítás és tárolás a külföldiek megvesztegetési eseteinek 15%-át tette ki 1999 és 2014 közepe között. OECD Külföldi vesztegetési jelentése; A közbeszerzések a külföldiek megvesztegetési eseteinek 57%-át tették ki 1999 és 2014 közepe között. Az OECD Külföldi vesztegetési jelentése (Foreign Bribery Report).

15. táblázat A vállalat belső integritásának kockázati tényezői

Kockázati tényező	Példák
Vállalati politikák és képzések	<ul style="list-style-type: none"> • A legfelső szintű vezetésnek nincs egyértelmű megvesztegetés elleni üzenete • A világos üzenet hiánya arról, hogy nem csak a hazai, hanem a külföldi hivatalos személyek megvesztegetése is tilos. • A vállalati politikák és programok csak korlátozottan vannak érvényben a vesztegetés-ellenes törvények betartásának támogatására. • Hiányosságok tapasztalhatók a munkavállalói képzések, a készségek és a vállalat működésével kapcsolatos vesztegetési kockázatok ismeretében. • Szabályok és eljárások hiánya az állami tisztviselők részéről kért kenőpénzeket illetően. • Nem egyértelmű a szervezet politikája és eljárása az azok számára nyújtott ajándékokat, étkezést és szórakoztatást illetően, akikkel a vállalat a külpiacokon üzletel. • A politikai és jótékonyági adományokra vonatkozó világos szabályok hiánya. • Az egyértelmű pénzügyi ellenőrzés hiánya (pl. hogyan ellenőrzik a vállalat külföldi bankszámláit, házipénztárát és leltárkészletét, különösen a magas kockázatú országokban)? Milyen ellenőrzések vannak érvényben ezen eszközök vonatkozásában?). • A szerződések jogi megfelelésének ellenőrzésére szolgáló egyértelmű ellenőrzések hiánya. • A visszaélést bejelentő csatornák és a megtorlás elleni védelem hiánya azok számára, akik bejelentést tennének. • Az üzleti partnerek képzésének és figyelemfelhívásának hiánya.
Tranzakciós kockázatok	<ul style="list-style-type: none"> • A vállalat külföldi bankszámláinak, házipénztárának és leltárkészletének korlátozott felügyelete és kapcsolódó ellenőrzései. • A szerződések jogi megfelelésének korlátozott ellenőrzése. • A társaság könyveiben és nyilvántartásaiban felmerülő azon költségkategóriák, amelyek használhatók a megvesztegetések kifizetéseinek elrejtésére. • Független külső audit hiánya.
Üzleti kockázatok	<ul style="list-style-type: none"> • Az üzleti partnerek feletti ellenőrzés hiánya. • A kiskereskedelmi outletek tengerentúli fenntartása. • A vállalat korlátozott ellenőrzéssel bír a külföldi tevékenységek felett. • A vegyesvállalati partner vagy képviselő nyilvánvaló képzettségi vagy erőforrás-hiánya a kínált szolgáltatás teljesítéséhez. • Ajándékok, ételek és szórakoztatás azok számára, akikkel a vállalat külföldi piacokon üzletel. • Szokatlan fizetési szokások, szokatlanul magas jutalék-struktúrák vagy különleges pénzügyi megállapodások, amelyekben érintetté válik a vállalat vagy annak külföldi leányvállalatai, valamint a kapcsolódó harmadik felek • Üzleti kapcsolatok állami tulajdonú vállalatokkal, külföldi kormányokkal (pl. köz-magán társulások - PPP), külföldi önkormányzatokkal, külföldi törvényhozó testületekkel, külföldi politikai pártokkal és/vagy királyi családokkal, vagy a politikai elittel szoros kapcsolatban álló családokkal • Külföldi tisztviselők foglalkoztatása

A káros hatások megszüntetése, megelőzése vagy enyhítése a vállalat saját tevékenységeiben és ellátási láncában

A megvesztegetés kockázatának megelőzésére vagy enyhítésére szolgáló átvilágítási eljárásoknak arányosoknak kell lenniük az azonosított kockázattal. A kockázatok megelőzése vagy csökkentése érdekében elvégzett megvesztegetés elleni átvilágítási intézkedéseknek magukban kell foglalniuk az OECD belső ellenőrzésre, etikára és jogi megfelelésre vonatkozó bevált gyakorlatokat tartalmazó útmutatójában meghatározott helyes gyakorlatokat.

⁷⁴ A bevált gyakorlatok között szerepelnek az alábbiak:

- etikai és jogi megfelelési programok vagy intézkedések a megvesztegetés - beleértve a külföldi hivatalos személyek megvesztegetését is - megakadályozására vagy felderítésére, melyek valamennyi igazgatóra, tisztviselőre és alkalmazottra, valamint minden olyan jogalanyra alkalmazandók, akik felett a társaság tényleges ellenőrzést gyakorol, ideértve a leányvállalatokat is, többek között az alábbi területek lefedésével:
 - Ajándékok, vendéglátás, szórakozás és költségek; ⁷⁵
 - ügyfél-kapcsolatokhoz fűződő utazások;
 - politikai hozzájárulások;
 - jótékonyági adományok és szponzorációk;
 - kenőpénzek fizetése; ⁷⁶
 - megvesztegetésre való felbujtás és zsarolás;
 - árucikkek elfogadása; ⁷⁷ és
 - személyes befektetések és foglalkoztatás, valamint a kapcsolódó tevékenységek, ideértve a teljesség igénye nélkül az igazgatósági ülés közzétételét, valamint a házastársak vagy más rokonok foglalkoztatását.
- etikai és jogi megfelelési programok vagy intézkedések a megvesztegetés megakadályozására vagy felderítésére, beleértve a külföldi

⁷⁴ Noha az OECD Helyes Gyakorlati Útmutatójában szereplő intézkedések kifejezetten a külföldi hivatalos személyek megvesztegetésének felfedezésére és megakadályozására vonatkoznak, ugyanúgy alkalmazhatók a megvesztegetés minden formájának felderítésére és megelőzésére. Fontos azonban a vonatkozó dokumentációban, valamint a figyelemfelhívó és képzési programokban kifejezetten kijelenteni, hogy a megvesztegetés a külföldi hivatalos személyek megvesztegetését is magában foglalja, mivel ez nem feltétlenül egyértelmű.

75. Javasolt a vállalatok számára, hogy hozzanak létre a helyi környezetnek megfelelő küszöbértékeket.
76. OECD Vesztegetések Elleni Ajánlások (Anti-Bribery Recommendation), 2009
77. Lásd: UNGC (2010).

hivatalos személyek megvesztegetését, ami adott esetben, valamint szerződéses megállapodásoktól függően, harmadik felekre, például ügynökökre és egyéb közvetítőkre, tanácsadókra, képviselőkre, forgalmazókra, vállalkozókra és beszállítókra, konzorciumokra és vegyesvállalati partnerekre (a továbbiakban: üzleti partnerek) is vonatkozik, ideértve többek között a következő alapvető intézkedéseket:

- az alkalmazással kapcsolatos, megfelelően dokumentált kockázatalapú átvilágítás, valamint az üzleti partnerek megfelelő és rendszeres felügyelete;
 - az üzleti partnerek tájékoztatása a vállalat elkötelezettségéről a külföldi személyek megvesztegetésének tilalmáról szóló törvények betartása iránt, valamint a társaság etikai és jogi megfelelési programjáról, illetve az ilyen jellegű megvesztegetések megelőzésére és felderítésére irányuló intézkedésekről; továbbá
 - Az üzleti partnerektől elvárt ellenoldali elköteleződés.⁷⁸
- pénzügyi és számviteli eljárások rendszere, ideértve egy belső ellenőrzési rendszert is, amelyet ésszerű módon arra terveztek, hogy az biztosítsa a tisztességes és pontos könyvelési, könyvviteli nyilvántartási és elszámolási gyakorlatok fenntartását, hogy azokat ne lehessen megvesztegetés céljára használni, ideértve a külföldi hivatalos személyek megvesztegetését is, vagy az ilyen vesztegetési ügyek elrejtését;⁷⁹
 - a társaság etikai és jogi megfelelési programjáról, vagy a megvesztegetésre vonatkozó intézkedésekről szóló időszakos tájékoztatás és dokumentált képzés biztosítását célzó intézkedések a társaság minden szintjén, ideértve a külföldi hivatalos személyek megvesztegetését is, adott esetben a leányvállalatok számára is biztosítva ezeket⁸⁰
 - megfelelő intézkedések a társaság minden szintjén, a vesztegetés elleni etikai és jogi megfelelési programok vagy intézkedések betartására nyújtott pozitív támogatás ösztönzése céljából, beleértve a külföldi hivatalos személyek megvesztegetésének eseteit is

⁷⁸ A vállalatok például belefoglalhatják a megvesztegetés vagy a korrupcióellenes szabályok betartásának nyelvezetét minden harmadik féllel kötött szerződésbe, és megkövetelhetik, hogy a magas kockázatú beszállítók rendelkezzenek megfelelő eljárásokkal a megvesztegetés megakadályozására.

⁷⁹ OECD Vesztegetések Elleni Ajánlások (Anti-Bribery Recommendation), 2009

80. Személyes kapcsolattartás, amely lehetőséget ad a beszállítói személyzet számára, hogy kérdéseket tegyenek fel vagy visszajelzést adjanak, azonban ha a személyes képzés nem költséghatékony vagy praktikus, akkor a webes képzés is hasznos alternatíva lehet. Lásd: UNGC (2010), 21. o.

- megfelelő fegyelmi eljárások, választ adva többek között a külföldi személyek megvesztegetése elleni törvényeknek és a társaság etikai és jogi megfelelési programjának, vagy a megvesztegetésre vonatkozó intézkedéseknek a társaság bármely szintjén történő megsértésére, ideértve a külföldi hivatalos személyek megvesztegetését is. ⁸¹

A fentiekén túl javasolt a vállalat számára, hogy:

- Amikor magasabb kockázatú országokban üzemel, vezessen be egy folyamatot a korrupció kockázatának felmérésére még azelőtt, hogy megrendelői-beszállítói kapcsolatot hozna létre (pl. előminősítés). A vállalatnak világos szabályokat és eljárásokat kell kidolgoznia a beszállító kiválasztására és az „előnyben részesített beszállítói” kapcsolatok létesítésére.
- Adott esetben csatlakozzon és aktívan vegyen részt ágazati szinten a vesztegetések elleni kollektív kezdeményezésekben és a több érdekelt felet bevonó folyamatokban; ⁸²

**Nyom
on
követ
és**

A vállalatok számos mechanizmust alkalmazhatnak annak érdekében, hogy betekintést nyújtsanak a saját tevékenységüket és az ellátási láncukat érintő vesztegetések és korrupció megakadályozására szolgáló eljárások hatékonyságába.

- A munkatársakat megkérdező felmérések, kérdőívek és a képzésből származó visszajelzések fontos információforrást jelentenek a hatékonyságot illetően, egyben eszközként szolgálnak, amely révén a munkavállalók és más kapcsolódó személyek információt nyújthatnak, ami folyamatosan javítja a vesztegetés-ellenes vállalati politikák hatékonyságát. ⁸³
- A vállalatok a hivatalos időszakos felülvizsgálatok és jelentések bevezetését is mérlegelhetik a felső szintű vezetés számára. ⁸⁴
- A vállalatok valamilyen külső ellenőrzést vagy biztosítékot is kérhetnek a vesztegetés elleni eljárások hatékonyságáról adott visszajelzéseként.

⁸⁵

⁸¹. OECD Vesztegetések Elleni Ajánlások (Anti-Bribery Recommendation), 2009

82. Például a Tengeri Korrupcióellenes Hálózat (Maritime Anti-Corruption Network) olyan tengeri hajózási társaságok és ügyfelek hálózata, amelyek a tengeri hajózási iparágban alkalmazott jó vállalati gyakorlatokat népszerűsítik a megvesztegetések, a kenőpénzek és a korrupció egyéb formái elleni küzdelemben.

83. Lásd az Egyesült Királyság Igazságügyi Minisztériumának „6. Alapelv, Figyelemmel Követés és Felülvizsgálat” („Principle 6, Monitoring and Review”) dokumentumát (2011).

84. Ibid. 83

85. Ibid. 83

Nemzetközi eszközök és normák

- Az OECD Multinacionális Vállalatokra Vonatkozó Irányelvei, VII. Küzdelem a vesztegetés, a kenőpénz-kérés és a zsarolás ellen
- OECD Egyezmény a külföldi hivatalos személyek megvesztegetése elleni küzdelemről a nemzetközi kereskedelmi ügyletekben (Megvesztegetés elleni egyezmény)
- Az OECD Tanácsának 2009. évi ajánlása a külföldi hivatalos személyek nemzetközi üzleti tranzakciók során történő megvesztegetése elleni további küzdelemről (Recommendation of the Council for Further Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions) (Vesztegetés elleni 2009. évi ajánlás)
- 2009. évi ajánlás a külföldi hivatalos személyek nemzetközi üzleti tranzakciók során történő megvesztegetése elleni további küzdelemet érintő adóügyi intézkedésekről (Recommendation on Tax Measures for Further Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions)
- A vesztegetésre és a hivatalosan támogatott exporthitelekre vonatkozó 2006. évi ajánlás (Recommendation on Bribery and Officially Supported Export Credits)
- Az ENSZ Korrupcióellenes Egyezménye (2000)

Források

- OECD, Országjelentések az OECD vesztegetésellenes egyezményének végrehajtásáról (Country Reports on the Implementation of the OECD Anti-Bribery Convention).
www.oecd.org/corruption/countryreports/implementationoftheoecdanti-briberyconvention.htm
- OECD, Regionális korrupcióellenes programok
www.oecd.org/corruption/regionalanti-corruptionprogrammes.htm
- OECD (2006), Az OECD kockázattudatosítási eszköze gyenge kormányzással jellemzett övezetekben működő multinacionális vállalkozások számára (Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones), Gazdasági Együtműködési és Fejlesztési Szervezet, Párizs.
- Az OECD Külföldi Vesztegetési Jelentése (Foreign Bribery Report). Külföldi hivatalos személyek megvesztegetési bűncselekményeinek elemzése (An Analysis of the Crime of Bribery of Foreign Public Officials), Gazdasági Együtműködési és Fejlesztési Szervezet, Párizs.
- OECD (2010), A belső ellenőrzés, etikák és jogi megfelelés helyes gyakorlatait bemutató útmutató (Good Practice Guidance on Internal

Controls, Ethics and Compliance), Gazdasági Együtműködési és Fejlesztési Szervezet, Párizs.

- Egyesült Királyság Igazságügyi Minisztériuma (2011), A vesztegetés elleni fellépés útmutatója (2010) (The Bribery Action 2010 Guidance), az Egyesült Királyság Igazságügyi Minisztériuma, London.
- UNGC (2010), A korrupció elleni küzdelem az ellátási láncban, Útmutató az ügyfelek és a beszállítók számára (Fighting Corruption in the Supply Chain, A Guide for Customers and Suppliers), Egyesült Nemzetek Szervezete, Globális Megállapodás, Genf.

12. Modul **Otthonról dolgozók felelős beszerzése**

Ez a modul elsősorban a márkák, a ruha- és cipőgyártók, valamint köztes beszerzőik számára szól.

Ennek a modulnak a célja az otthonról dolgozók, különösen a zsarolásul esett áldozatok marginalizálódási kockázatának minimálisra csökkentése többek között a folyamatok hivatalossá és törvényessé tétele révén, azzal a céllal, hogy előmozdítható legyen a felelős ellátási láncok létrejötte, miközben gazdasági és fejlesztési lehetőségeket lehet teremteni az otthonról dolgozók számára. A jelen Útmutató felismeri, hogy nincsenek gyors és mindenki számára egységes megoldások. A kormányok, nemzetközi szervezetek, adományozók, az ellátási láncban működő vállalatok és a civil társadalmi szervezetek mérlegelhetik az együttműködési módok felkutatásának lehetőségeit annak érdekében, hogy az itt ajánlott megoldásokat vagy más kiegészítő megközelítéseket saját belátásuk szerint és a nemzeti jogszabályokkal összhangban saját előnyükre fordítsák.

15. szövegdoxoz **Az emberi jogok és a munkavállalókkal szembeni visszaélések megelőzésének és enyhítésének keretrendszere az otthonról dolgozók bevonása során**

Az alábbiakban információk olvashatók az otthoni munkavégzéshez kapcsolódó emberi jogokkal és munkaerővel kapcsolatos visszaélések megelőzéséhez és enyhítéséhez szükséges tágabb értelemben vett keretéről. A vállalatoknak figyelembe kell venniük az alábbi keretrendszert az átvilágítási folyamataik tervezése során, azonban a vállalatok nem felelősek az összes alábbi ajánlás saját maguk által történő végrehajtásáért. Az alábbiak inkább hivatkozásul szolgálnak minden olyan érdekelt fél számára, akik részt vesznek az emberi jogokkal és a munkaerővel kapcsolatos visszaélések megelőzésében, amikor az otthonról dolgozók bevonása történik.

Az otthonról dolgozókat az egyenlő bánásmódra jogosult munkaerő szerves részének kell tekinteni, így foglalkoztatásukat hivatalossá kell tenni annak érdekében, hogy megfelelő foglalkoztatási feltételeket lehessen elérni. A jelen Útmutató kontextusában a hivatalossá tétel az a folyamat, amely során a munkavállalók az információ

15. szövegdoboz **Az emberi jogok és a munkavállalókkal szembeni visszaélések megelőzésének és enyhítésének keretrendszere az otthonról dolgozók bevonása során**
(folyt.)

rákényszeríthetik az otthoni munkavégzésre a munkáltató pénzügyi költségeinek csökkentése érdekében. A vendégmunkások különösen veszélyeztetettek lehetnek az őket érintő foglalkoztatási korlátozások miatt. Előfordulhat, hogy nem lesz hatékony a formalizáció kizárólag a jogalkotási reform révén; a formalizációt inkább egy folyamatnak, mint egyetlen lépésnek kell tekinteni. ¹ Ezt a formalizációs folyamatot megkönnyítheti:

- a formalizáció elmaradási okainak ismerete a már létező, otthonról dolgozókat foglalkoztató termelési rendszerben annak megismerése érdekében, hogy meghatározhatók legyenek a formalizálás ösztönzésére és lehetővé tételére szolgáló legjobb stratégiák; ²
- az otthonról dolgozók által végzett tevékenységek sokféle típusának és mértékének tudomásul vétele;
- technikai segítségnyújtás az otthonról dolgozók és más informális munkavállalók tevékenységének hivatalossá tételéhez;
- együttműködési kezdeményezések létrehozása és azokban való részvétel, amelyek célja a támogatási alapok szabályainak és finanszírozásának meghatározása a formalizálási folyamat elősegítése érdekében; valamint
- a munkavállalók legalizálásának előmozdítása.

Az üzletvitel legalizálása

A „munkavállalói státusz” és/vagy „vállalkozói státusz” elismerése gyakran az első szükséges lépés a munkavállalók hivatalossá tételének szempontjából; ezt a státuszt azonban nem szabad felhasználni a munkavállalók fent említett kihasználására. ¹ A vállalatok, a civil társadalmi szervezetek és a kormány segítséget nyújthat az otthonról dolgozóknak a szerződések és más kapcsolódó engedélyek megszerzéséhez legitím folyamatok révén, valamint egyéb szabályozó intézkedéseket is megfontolhatnak az otthonról dolgozók munkavégzésének törvényessé tételére. Az otthonról dolgozó munkavállalók legalizációja nem járhat olyan elvárásokkal az otthonról dolgozók számára, amelyek nem teljesíthetők és ami miatt azok még inkább marginalizálódhatnak (például egy adott központban történő munkavégzés kötelezettsége marginalizálhatja azokat az otthonról dolgozókat, akik csak távmunkában tudnak dolgozni).

Szervezetek, képviselő és társadalmi párbeszéd

Az otthonról dolgozók szervezete egy fontos lépés, amely láthatóságot és elismerést biztosít számukra, egyben lehetővé teszi a társadalmi párbeszédet a megfelelő

foglalkoztatási feltételek elérése érdekében. ¹ Tekintettel az otthonról dolgozók egyedi szükségleteire és körülményeire, az otthonról dolgozók szervezeti felépítése eltérhet a más, szervezetten fellépő munkaerőtől. A szervezés első lépéseit gyakran a közösség, vagy női dolgozói csoportok teszik meg, akik képesek helyi csoportokat szervezni, amelyek később szövetségként vagy szakszervezetként állhatnak össze. Tekintettel arra, hogy az ágazatban az otthonról dolgozók többsége nő, a szervezőknek sok esetben nők lesznek.

15. szövegdozoz **Az emberi jogok és a munkavállalókkal szembeni visszaélések megelőzésének és enyhítésének keretrendszere az otthonról dolgozók bevonása során**
(folyt.)

A szakszervezetek és más szereplők által az otthonról dolgozók számára nyújtható segítségnyújtás példái közé tartozik a tudatosság növelése és a dolgozók törvényes jogaikkal, a számukra elérhető jogi segítségnyújtással, az egészségbiztosítással, a hitel- és kölcsönprogramokkal, valamint a szövetkezetek létrehozásával kapcsolatos képzése. Pozitív stratégiák kidolgozása is szükséges a hátrányos megkülönböztetés minden formájának leküzdésére, amelyeknek különösen ki vannak téve az informális gazdaságban dolgozók. ¹

Ajánlások a vállalatok számára

A lehetséges és tényleges károk azonosítása a vállalat saját tevékenységeiben és ellátási láncában

- Az otthonról dolgozók az ágazat számos különböző ellátási láncában megtalálhatók. Míg egyeseket hagyományos kézműves munkákban, például hímzésben és szövésben alkalmaznak, mások munkaigényesebb folyamatokban vesznek részt, például a ruhák megmunkálásában. Javasolt a vállalat számára, hogy azonosítsa azon termékvonalakat és gyártási folyamatokat, amelyek magukban foglalhatják az otthonról dolgozók bevonását.
- A vállalatnak meg kell határoznia azokat a beszerzési célszágokat, ahol az otthoni munkavégzés gyakoribb, és ahol az otthonról dolgozók magasabb kockázattal vannak kitéve a kizsákmányolásnak.
- A vállalatnak fel kell mérnie az elsőbbséget élvező beszállítókat annak megállapítása érdekében, hogy vannak-e olyan intézkedéseik, amelyek a munkavállalóktól való felelősségteljes beszerzésre irányulnak. Néhány például szolgáló intézkedés alább olvasható.

Törekvés a kár megelőzésére vagy enyhítésére a vállalat saját tevékenységeiben és ellátási láncában

Az alábbiakban néhány például szolgáló intézkedés olvasható, amelyeket egy vállalat megtehet az otthonról dolgozóktól való felelős beszerzés

elősegítése érdekében. Javasolt a vállalatok számára, hogy vagy saját maguk hajtsák végre az alábbi intézkedéseket, vagy ösztönözzék saját beszállítóikat és építsék ki számukra a kapacitásokat, hogy ezt megtehessek.

- Egy előminősítési rendszer létrehozása azoknak a közvetítőknek / ügynököknek, akik részt vesznek az munkának az otthonról dolgozók számára történő kiszervezésében. A közvetítőknek meg kell felelniük a nemzeti jogszabályoknak.
- Belső protokollok létrehozása a munka otthonról dolgozók számára történő kiszervezésére (pl. annak ellenőrzése, hogy megtörtént-e a szerződéseket kezelő ügynökök előminősítése).
- A köztes szereplőkkel való olyan szerződéses viszony felé haladás, amely közvetlen szerződéses bérmunkát ad az otthonról dolgozók számára, valamint átláthatósági követelményeket határoz meg. Szükség lehet köztes szereplőkre például az alábbi esetekben:
 - Nyilvántartás vezetése mindazokról, akik munkát kapnak. A család minden dolgozó tagját otthonról dolgozóként kell nyilvántartani. Bizonyos esetekben gyakran előfordul például, hogy csak az apa vagy a férj szerepel otthonról dolgozóként a nyilvántartásban.
 - Nyilvántartás vezetése a kiosztott munka mennyiségéről és a megtörtént kifizetésekről. Mivel az otthonról dolgozók általában darabszám alapján kapják fizetésüket, a közvetítőknek rögzíteniük kell a megfelelő időnyilvántartást annak biztosítása érdekében, hogy a darabszámot olyan alapon határozzák meg, amely lehetővé teszi a minimálbér elérését.
 - Nyilvántartás vezetése az otthonról dolgozóknak nyújtott társadalombiztosítási vagy egészségbiztosítási ellátásokról.
- Képzés biztosítása a közvetítő ügynököknek a jogi kötelezettségeikről és a vállalati FVM politikáról.
- Adott esetben a helyi kezdeményezések megismerése és az azokkal való partneri kapcsolat kiépítése, amely elősegíti az otthonról dolgozók formalizálását és a kizsákmányolással szembeni védelmüket. A helyi kezdeményezések számos területre összpontosíthatnak, ideértve a teljesség igénye nélkül a jogokkal kapcsolatos képzést, a készségfejlesztést, a legalizálást és a szolgáltatásnyújtást.
- A helyi vagy nemzeti kormányzattal való együttműködés az otthonról dolgozók jogainak előmozdítása érdekében, hogy a törvény alapján egyenlő bánásmódhoz jussanak. Néhány példa erre:
 - A vállalat (vagy az ágazat) támogatásának kimutatása a törvény

hatályának kiterjesztésére az informális gazdaságban dolgozókra is.

- Figyelemfelhívás az informális jelleg mögöttes okaira, valamint a kormány ösztönzése, hogy szüntesse meg az általános gazdasági és társadalmi tevékenységekbe történő belépés akadályait.

- A vállalat (vagy az ágazat, amennyiben együttműködnek) részéről a társadalombiztosítás kiterjesztésére - az egészségügyi ellátáshoz és az oktatáshoz való hozzáférés elősegítésével - vonatkozó támogatás kimutatása az informális munkavállalók fel (beleértve az otthonról dolgozókat is), ahol ez még nem történt meg.

Nemzetközi eszközök és normák

- Az ILO Otthoni munkavégzésről szóló 177. sz. egyezménye (1996) és az ILO Informális gazdaságról a formális gazdaság felé történő átmenetről szóló 204. sz. Ajánlása

Források

- Az OECD útmutatása a konfliktusok által érintett és nagy kockázatot jelentő térségekből származó ásványok felelősségteljes ellátási lánc tekintetében követendő kellő gondosságról, Melléklet
- ILO (2008), *Az informális gazdaság: A formális foglalkoztatásra való áttérés lehetővé tétele*, Háttérdokumentum az informális gazdaságról szóló háromoldalú interregionális szimpóziumhoz: A formális foglalkoztatásra

mneguidelines.oecd.org

