

Prawa człowieka

Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu i poszanowanie wolności stowarzyszania się to cechy kultury organizacyjnej Grupy LOTOS.

Grupa LOTOS, jako członek największej na świecie organizacji obywatelstwa korporacyjnego – United Nations Global Compact – zobowiązała się do popierania i przestrzegania praw człowieka przyjętych przez społeczność międzynarodową, eliminowania wszelkich przypadków łamania praw człowieka przez firmę, poszanowania wolności stowarzyszania się pracowników oraz efektywnego przeciwdziałania dyskryminacji w sferze zatrudnienia. Spółka uznaje wymienione sfery, jako istotne wyznaczniki jej kultury organizacyjnej. Podejmuje aktywne działania w celu wypełniania międzynarodowych zobowiązań w tym zakresie, a także w przypadkach, w których jest to możliwe, angażuje się w stopniu przekraczającym wymogi nałożone przepisami prawa.

Prawa uznawane za prawa człowieka, dotyczące zbiorowych stosunków pracy, to wynikające z ratyfikowanych przez Polskę Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 87 i 98: prawo wolności koalicji i ochrony praw związkowych oraz prawo organizowania się i prowadzenia rokowań zbiorowych. Prawa te zostały przeniesione do Europejskich Kart Społecznych i w źródłach Rady Europy są określane, jako Podstawowe Prawa Społeczne. Są to w szczególności: prawo zrzeszania się, prawo rokowań oraz prawo do informacji i konsultacji, a także prawo udziału w kształtowaniu i poprawie warunków pracy oraz środowiska pracy. Prawa te znalazły swoje odzwierciedlenie w systemie ustawodawstwa konstytucyjnego i zwykłego Polski. Chodzi tu o przepisy Kodeksu pracy, ustawy o związkach zawodowych, ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji oraz o społecznej inspekcji pracy.

Wykonując prawa i obowiązki wynikające z wymienionych ustaw, spółki Grupy Kapitałowej LOTOS umożliwiają i ułatwiają wykonywanie przez pracowników ich uprawnień partycypacyjnych. Zinstytucjonalizowanym wyrazem tego poparcia jest w szczególności to, że wśród pracodawców należących do Grupy Kapitałowej LOTOS powszechną metodą regulacji treści stosunków pracy jest metoda układowa.

We wszystkich spółkach Grupy Kapitałowej LOTOS, w których jest zatrudnionych powyżej 20 pracowników, zostały wynegocjowane i zawarte Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy. Każdy z tych układów był wielokrotnie zmieniany w porozumieniu z działającymi w poszczególnych spółkach związkami zawodowymi, w drodze protokołów dodatkowych, co dowodzi tego, że prawo do rokowań zbiorowych jest żywe i znajduje poparcie pracodawców. Co roku, działając na podstawie postanowień zawartych w tych układach, następuje negocjacyjne ustalenie poziomu zmian wynagrodzeń i zawarcie stosownych porozumień.

Problematyka praw człowieka jest uwzględniana podczas zajęć realizowanych w ramach Programu adaptacyjnego skierowanego do nowo zatrudnianych pracowników w wybranych spółkach Grupy Kapitałowej LOTOS. Także w programach szkoleń BHP omawiane są elementy praw człowieka wynikające z obowiązujących dokumentów prawnych. Przed wdrożeniem w 2007 r. Programu adaptacyjnego dla nowych pracowników, wiedza na temat praw człowieka była elementem dorocznych, bezpośrednich spotkań Zarządów spółek grupy kapitałowej z pracownikami. Podczas spotkań przekazywano wszystkim pracownikom m.in. Kodeks Postępowania Pracownika Grupy Kapitałowej LOTOS.

Zobacz także:

Deklaracje **Tabela treści GRI i zasad Global Compact**