



T.A.L.K.

Training and Advising on Labour Keys

2020-2021



Arbeit und Leben
DGB/VHS NW



ΕΚΘΕΣΗ

Συμπερασμάτων Ερωτηματολογίου

Δρ Χριστίνα Θεοχάρη
EKA

Έκθεση συμπερασμάτων ερωτηματολογίου

Εισαγωγή

Το ερωτηματολόγιο (T.A.L.K. Technical Questionnaire-ΤΤQ), τα ευρήματα του οποίου παρουσιάζονται στην παρούσα έκθεση, υποκατέστησε ένα διεθνές Σεμινάριο που είχε προγραμματισθεί στο πλαίσιο του προγράμματος T.A.L.K. (Training and Advising on Labour Keys) τον Μάρτιο του 2020 και το οποίο λόγω της πανδημίας ακυρώθηκε. Έγινε προσπάθεια μέσω αυτού να αναδειχθούν τα βασικά θέματα τα οποία θα συζητούνταν στο Σεμινάριο.

Η παρούσα έκθεση αναφέρεται στα ευρήματα που προέκυψαν από την επεξεργασία των απαντήσεων και στα συμπεράσματα που εξήχθησαν, ενώ ταυτόχρονα αποτελεί βασικό στοιχείο για την επόμενη φάση του προγράμματος.

Στόχος της συγκεκριμένης ενέργειας ήταν:

- Να συζητηθεί ο τρόπος βελτίωσης του νομοθετικού πλαισίου για την υποβολή εκθέσεων μη-χρηματοοικονομικών πληροφοριών.
- Να αναλυθεί ο αντίκτυπος της νομοθεσίας για την μη-χρηματοοικονομική πληροφορία στις επιχειρήσεις και να συζητηθεί το πλαίσιο συνεργασίας μεταξύ των διοικήσεων των επιχειρήσεων και των εκπροσώπων των εργαζομένων σε αυτές.
- Να αναλυθεί ο τρόπος προώθησης και συμμετοχής στην υλοποίηση των δεσμεύσεων για την κλιματική αλλαγή και των στόχων της βιώσιμης ανάπτυξης (ΣΒΑ) της Ατζέντας 2030 του ΟΗΕ, για την οποία έχει δεσμευθεί η Ε.Ε. και οι επιχειρήσεις μέσω της ανάλυσης στοιχείων που παρέχονται στις εκθέσεις μη-χρηματοοικονομικών πληροφοριών.
- Να συζητηθούν οι ανάγκες ευαισθητοποίησης, εκπαίδευσης και συμμετοχής τόσο από πλευράς των συνδικάτων των εργαζομένων όσο και των εργοδοτικών οργανώσεων σε θέματα που άπτονται της Εταιρικής Κοινωνικής Υπευθυνότητας, καθώς και σε αυτά που σχετίζονται με την μη-



χρηματοοικονομική πληροφορία. Οι ανάγκες αυτές αφορούν και στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων.

- Να εξετασθεί η αντιμετώπιση των διαφορετικών τρόπων κατάρτισης που πρέπει να αναπτυχθούν, προκειμένου να συνάδουν με το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων που ισχύει σε κάθε χώρα, ώστε να επιτευχθεί η καλύτερη δυνατή επίτευξη των στόχων του έργου.

ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΔΟΜΗ

Το ερωτηματολόγιο ήταν δομημένο σε τέσσερις ενότητες:

1. Νομοθετικό πλαίσιο για την μη-χρηματοοικονομική πληροφορία.
2. Κοινωνικός διάλογος και μη-χρηματοοικονομική πληροφορία.
3. Δέσμευση για την κλιματική αλλαγή και τους στόχους της βιώσιμης ανάπτυξης σε συνδυασμό με τις μη-χρηματοοικονομικές πληροφορίες.
4. Ευαισθητοποίηση, εκπαίδευση και συμμετοχή στην Εταιρική Κοινωνική Υπευθυνότητα και συσχέτιση αυτής με τις μη-χρηματοοικονομικές πληροφορίες.

ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Το ερωτηματολόγιο αποσκοπούσε στην απόκτηση μιας γενικής και κυρίαρχης άποψης για τις διάφορες ενότητες και τμήματα που περιέχονται σε αυτό, καθώς και στην άντληση ποιοτικών πληροφοριών από τους ερωτηθέντες με εξειδίκευση σε συγκεκριμένους τομείς όπως: κλιματική αλλαγή, κοινωνικός διάλογος, ανάλυση εκθέσεων με μη-χρηματοοικονομικές πληροφορίες κ.λπ.

Ένα από τα χαρακτηριστικά του ερωτηματολογίου ήταν η ευελιξία που δόθηκε στους αποδέκτες, ώστε να μπορούν να το συμπληρώσουν, ανάλογα με τις δεξιότητες, τις γνώσεις και τον διαθέσιμο χρόνο τους. Το ερωτηματολόγιο χρησιμοποιήθηκε σε ορισμένες περιπτώσεις ως σενάριο για την διεξαγωγή συνέντευξης με κάποιους από τους επιλεγμένους εμπειρογνώμονες.



Ορισμένα μέρη του ερωτηματολογίου μπορούσαν να επιλεγούν προς απάντηση ανάλογα με τον αποδέκτη. Μπορούσαν επίσης να προστεθούν ερωτήσεις προκειμένου να ληφθούν οι μέγιστες δυνατές πληροφορίες από τον ερωτώμενο, εάν είχε συγκεκριμένο προφίλ ή εξειδικευμένες γνώσεις σε κάποιο θέμα.

Το γεγονός αυτό είναι περισσότερο εμφανές στις ενότητες 2, 3 και 4, οι οποίες είναι περισσότερο τεχνικές και απευθύνονται σε συγκεκριμένα προφίλ (ειδικοί στην κλιματική αλλαγή και στον κοινωνικό διάλογο, σε συνδικαλιστικά θέματα, σε θέματα επαγγελματικής κατάρτισης).

Όσον αφορά στην 1^η ενότητα: αναθεώρηση της οδηγίας 2014/95/ΕΕ, ο βαθμός ανταπόκρισης είναι πληρέστερος, αφού απαντήθηκε σχεδόν στο σύνολό της από όλους όσους συμμετείχαν.

ΑΠΟΔΕΚΤΕΣ ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ-ΜΕΓΕΘΟΣ ΚΑΙ ΠΡΟΦΙΛ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

Το ερωτηματολόγιο απεστάλη σε μια σειρά παραληπτών που είχαν προεπιλεγεί όπως: Οργανώσεις και Ινστιτούτα εργοδοτών, εμπειρογνώμονες Εταιρικής Κοινωνικής Υπευθυνότητας, σύμβουλοι επιχειρήσεων, εκπρόσωποι Συνδικάτων και Συνδικαλιστικών Ινστιτούτων, εκπρόσωποι εργαζομένων, λοιποί κοινωνικοί φορείς.

Τα άτομα που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο έκαναν διάκριση των ερωτήσεων και, σε ορισμένες περιπτώσεις των ενοτήτων κατά την συμπλήρωσή του, κατά τρόπο ώστε να κατευθύνουν τις απαντήσεις τους σε εκείνες τις ερωτήσεις στις οποίες είχαν μεγαλύτερη γνώση ή επαγγελματική εμπλοκή.

Ο αριθμός των ατόμων που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο ήταν 35.

Η κατανομή του ερωτηματολογίου ανά προφίλ ήταν η ακόλουθη:

Εμπειρογνώμονες σύμβουλοι εργοδοτικών οργανώσεων	5
Συνδικαλιστικές οργανώσεις	7
Εμπειρογνώμονες σύμβουλοι Συνδικαλιστικών οργανώσεων	11

Εκπρόσωποι εργαζομένων σε επίπεδο επιχείρησης	4
Κοινωνικοί εμπειρογνώμονες	8
ΣΥΝΟΛΟ	35

Μεταξύ των αποδεκτών που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο ήταν:

- **Εκπρόσωποι εργοδοτικών οργανώσεων:** Από τη Ελλάδα το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ (Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων της ΓΣΕΒΕΕ), μελετητικός φορέας για τις ΜΜΕ της χώρας που υποστηρίζει επιστημονικά την ΓΣΕΒΕΕ. Από την Ουγγαρία η Συνομοσπονδία των Ούγγρων Εργοδοτών και Βιομηχάνων (MGYOSZ), εκπρόσωποι επιχειρήσεων από την Χημική Βιομηχανία από την Ισπανία, την Γερμανία και την Ιταλία, την Φαρμακοβιομηχανία (Γερμανία), την Ενέργεια και τον Χαλυβουργικό τομέα από την Γερμανία και την Ιταλία.
- **Εμπειρογνώμονες από Συνδικαλιστικές Οργανώσεις** σε θέματα πολιτικών για την κλιματική αλλαγή και την αειφορία από το ΕΚΑ, τις CCOO-Ισπανία, το Ινστιτούτο ISTAS των CCOO-Ισπανία, την CISL Toscana-Ιταλίας, το Ινστιτούτο IAL-CISL Ιταλίας, το Ινστιτούτο της DGB Arbeit und Leben - Γερμανίας.
- **Εμπειρογνώμονες** σε χρηματοοικονομικές και μη-χρηματοοικονομικές πληροφορίες.
- **Εκπρόσωποι από εθνικούς φορείς Εταιρικής Κοινωνικής Υπευθυνότητας** και λοιπών ενδιαφερομένων μερών.
- **Εκπρόσωποι εργαζομένων από επιχειρήσεις** που επηρεάζονται από την οδηγία 2014/95/ΕΕ.
- **Εκπρόσωποι της κοινωνίας των πολιτών** (ΜΚΟ, οργανώσεις καταναλωτών και χρηστών κ.λπ.).



ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

ΕΝΟΤΗΤΑ 1. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗ ΜΗ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑ. ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 2014/95/ΕΕ

1. Κατά την γνώμη των ερωτηθέντων, η οδηγία 2014/95/ΕΕ είχε πράγματι αντίκτυπο στις εργασιακές σχέσεις, καθώς οδήγησε σε μεγαλύτερη διαφάνεια στην πληροφόρηση και την δημιουργία νέων διαύλων επικοινωνίας με την επιχείρηση. Οι σχετικές πληροφορίες (NFIR¹) παρέχονται συνήθως στους εκπροσώπους των εργαζομένων και ανοίγουν μια δυνατότητα συμμετοχής τους. Ωστόσο, επισημαίνεται επίσης ότι είναι ακόμη νωρίς για να εκτιμηθεί ο αντίκτυπος αυτός και ότι η συμμετοχή των εργαζομένων στην διαδικασία σύνταξης εκθέσεων δεν είναι ακόμη πολύ σημαντική σε πανευρωπαϊκό επίπεδο.

Επομένως, τουλάχιστον δυνητικά, η οδηγία έχει αντίκτυπο στις εργασιακές σχέσεις.

Η πλευρά των επιχειρήσεων δηλώνει ότι η μεγαλύτερη συμβολή της πληροφόρησης παρέχει περισσότερες δυνατότητες επικοινωνίας και διαπραγμάτευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, αλλά επισημαίνεται επίσης ότι η οδηγία (NFID²) δεν επηρεάζει την ποιότητα των εργασιακών σχέσεων.

2. Η αναθεώρηση της Οδηγίας θα πρέπει να έχει μεταξύ των στόχων της, την βελτίωση του κοινωνικού διαλόγου και την συμμετοχή των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους στη διαδικασία υποβολής εκθέσεων, σύμφωνα με την πλειοψηφική γνώμη των ερωτηθέντων. Ως εκ τούτου προκύπτει η ανάγκη στην αναθεώρηση της οδηγίας να διευκρινιστεί η συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών στη διαδικασία.

Η άποψη των εργοδοτών είναι ότι η διαδικασία αναθεώρησης θα πρέπει να εστιάζει στο περιεχόμενο των εκθέσεων, μπορεί να εξυπηρετεί έμμεσα την βελτίωση του κοινωνικού διαλόγου, ο δε ρόλος των εργαζομένων θα πρέπει να περιγράφεται στην οδηγία.

3. Από την συνδικαλιστική και κοινωνική σκοπιά, η έλλειψη αξιοπιστίας των παρεχόμενων πληροφοριών αποτελεί μείζον πρόβλημα, όχι όμως και για την επιχειρηματική πλευρά.

¹ NFIR: Non financial Information Report

² NFID: Non financial Information Directive



Τόσο η συνδικαλιστική/κοινωνική όσο και η επιχειρηματική πλευρά συμφωνούν ότι πρέπει να βελτιωθεί η συγκρισιμότητα των στοιχείων.

4. Αναφορικά με την τυποποίηση των μη-χρηματοοικονομικών πληροφοριών μέσω της ανάπτυξης ενός **πρωτύπου**, υπάρχει ομοφωνία και από τις δύο πλευρές ότι αυτό θα ήταν απαραίτητο. Μεταξύ των πλεονεκτημάτων περιλαμβάνονται η βελτίωση:

- της συγκρισιμότητας,
- της αξιοπιστίας,
- της συνάφειας των πληροφοριών και
- της δυνατότητας επαλήθευσης της συμμόρφωσης.

Αναφέρεται επίσης ότι το εν λόγω πρότυπο θα πρέπει να περιλαμβάνει και κλαδικά στοιχεία.

5. Όλες οι πλευρές συμφωνούν ότι εφ' όσον πρόκειται να αναπτυχθεί ένα πρότυπο, θα πρέπει προηγουμένως να υπάρξει διαβούλευση ανάμεσα στα ενδιαφερόμενα μέρη.

6. Σε σχέση με την αποσαφήνιση της έννοιας της «σημαντικότητας»³ (materiality), επισημαίνεται ότι είναι απαραίτητο να αποσαφηνιστεί το πεδίο εφαρμογής της έννοιας αυτής.

Θα πρέπει να υπάρξει αποσαφήνιση των απαιτήσεων της έκθεσης της οδηγίας (NFRD) και της Κοινωνικής Εταιρικής Υπευθυνότητας (CSR) προκειμένου η δεύτερη να μην περιορίζει το πεδίο εφαρμογής της υποβολής εκθέσεων. Επίσης, οι εταιρείες που υποβάλλουν εκθέσεις σύμφωνα με την NFID θα πρέπει να υποχρεούνται να γνωστοποιούν την διαδικασία αξιολόγησης της σημαντικότητας των θεμάτων που εντάσσουν σε αυτήν.

Η πλευρά των επιχειρήσεων είναι επίσης υπέρ αυτής της διευκρίνισης, προκειμένου να εξαλειφθούν οι υποκειμενικές προσεγγίσεις.

³ Σημαντικότητα³ (materiality), Μετά από χρόνια συζήτησης σχετικά με τον ορισμό της σημαντικότητας, το 2020 επετεύχθη συναίνεση ότι η σημαντικότητα είναι διπλή, που σημαίνει ότι οι επιχειρήσεις πρέπει να υποβάλλουν εκθέσεις για οικονομικά σημαντικά θέματα που επηρεάζουν την αξία της επιχείρησης, καθώς και για θέματα που είναι σημαντικά για την οικονομία, το περιβάλλον και τον άνθρωπο.

6. Όσον αφορά στην επέκταση του πεδίου εφαρμογής της οδηγίας, η θέση της πλειοψηφίας είναι να επεκταθεί το πεδίο εφαρμογής και σε άλλες εταιρείες (με εξαίρεση την Ελλάδα, όπου όλες οι εταιρείες επηρεάζονται από την ελληνική νομοθεσία).

Μεταξύ των κατηγοριών εταιρειών για την επέκταση του πεδίου εφαρμογής, μπορούν να αναφερθούν τα εξής:

- Εταιρείες με περισσότερους από 250 εργαζομένους
- Εταιρείες στην αλυσίδα εφοδιασμού
- Εταιρείες εισηγμένες σε οργανωμένες αγορές
- Μεγάλες μη εισηγμένες εταιρείες.
- Θυγατρικές εταιρείες μητρικής εταιρείας που υποβάλλουν μη χρηματοοικονομικές πληροφορίες σε επίπεδο ομίλου σύμφωνα με την οδηγία NFRD.
- Μεγάλες εταιρείες εγκατεστημένες στην ΕΕ αλλά εισηγμένες εκτός ΕΕ.
- Μεγάλες εταιρείες μη εγκατεστημένες στην ΕΕ που είναι εισηγμένες σε οργανωμένες αγορές της ΕΕ.
- Όλες οι εταιρείες περιορισμένης ευθύνης ανεξάρτητα από το μέγεθός τους.

Όσον αφορά στις οντότητες δημοσίου συμφέροντος, είναι σημαντικό να διευρυνθεί το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας ανεξαρτήτως μεγέθους, εξετάζοντας ενδεχομένως ένα απλουστευμένο πρότυπο για τις μικρότερες σε μέγεθος επιχειρήσεις.

Σε κάθε περίπτωση, πρέπει να διασφαλιστεί ότι όλες οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε τομείς με εξαιρετικά υψηλό κίνδυνο παραβίασης των δικαιωμάτων των εργαζομένων και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων περιλαμβάνονται ανεξάρτητα από το μέγεθός τους.

Μικρομεσαίες επιχειρήσεις

Θα ήταν χρήσιμο ένα απλουστευμένο πρότυπο και/ή μορφή υποβολής εκθέσεων για τις ΜΜΕ και θα αποτελούσε ένα αποτελεσματικό μέσο για τον περιορισμό της επιβάρυνσης των ΜΜΕ που προκύπτει από τις απαιτήσεις εκπόνησης της έκθεσης στο πλαίσιο εφαρμογής της νομοθεσίας.

7. Οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες από τον χώρο των συνδικάτων δηλώνουν ότι ο ρόλος των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους στη διαδικασία σύνταξης εκθέσεων ή ανάπτυξης και παρακολούθησης της στρατηγικής βιωσιμότητας της εταιρείας θα πρέπει να αναφέρεται στο κείμενο της οδηγίας.

Μεταξύ των προτάσεών τους, επισημαίνουν:

- Αναγνώριση των δικαιωμάτων ενημέρωσης, διαβούλευσης και συμμετοχής.
- Δυνατότητα συμπερίληψης της γνώμης σας στην έκθεση.
- Τα σχέδια εκθέσεων πρέπει να αποτελούν αντικείμενο διαβούλευσης με το αντίστοιχο όργανο εκπροσώπησης των εργαζομένων σε επίπεδο εταιρείας.
- Συμμετοχή στις διαδικασίες επαλήθευσης και ελέγχου των εργασιακών δικαιωμάτων και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.
- Παρουσιάσεις και συναντήσεις συζήτησης.
- Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πρέπει να συμμετέχουν μέσω μιας δομημένης διαδικασίας των ενδιαφερόμενων μερών στη διαδικασία σχεδιασμού και υποβολής εκθέσεων. Οι οργανώσεις των εργοδοτών θεωρούν ότι αυτό δεν ενδείκνυται.

ΕΝΟΤΗΤΑ 2. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ ΚΑΙ ΜΗ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Δεν υπάρχει ομόφωνη απάντηση ως προς το αν η μεταφορά της οδηγίας σε επίπεδο χώρας έχει βελτιώσει τον κοινωνικό διάλογο. Επισημαίνεται ότι δεν έχει βελτιωθεί με την ευρεία έννοια, αλλά η Οδηγία έδωσε την ευκαιρία να συζητηθεί. Σε ορισμένους τομείς (π.χ. στον πιστωτικό τομέα στην Ιταλία) ο κοινωνικός διάλογος έχει βελτιωθεί, καθώς συγκροτήθηκαν διμερείς επιτροπές εφαρμογής της οδηγίας. Γενικά, όμως, τονίζεται ότι αν οι εθνικοί νόμοι δεν τον καθιστούν υποχρεωτικό, οι επιχειρήσεις δεν θα διευκολύνουν αυτόν τον διάλογο.

Εφόσον δεν είναι υποχρεωτικός, εναπόκειται στις εταιρείες να τον διευκολύνουν ή όχι.



2. Από συνδικαλιστικής και κοινωνικής πλευράς, είναι απαραίτητη η δημιουργία οργάνων κοινωνικού διαλόγου για την ρύθμιση της προσαρμογής των οδηγιών, την παρακολούθηση της εξέλιξης σε εθνικό επίπεδο και την διασφάλιση της συμμόρφωσης.

Από την άλλη πλευρά, οι οργανώσεις των εργοδοτών δεν βλέπουν την ανάγκη ύπαρξης τέτοιων οργάνων.

3. Σε γενικές γραμμές, τόσο τα συνδικάτα όσο και οι εργοδότες δηλώνουν ότι θα ήταν χρήσιμο να καθιερωθεί κοινή κατάρτιση ή ακόμη και κοινή κατάρτιση επιχειρήσεων/συνδικάτων στον τομέα αυτό μέσω του κοινωνικού διαλόγου σε κρατικό ή/και κλαδικό επίπεδο.

4. Από την πλευρά των συνδικάτων και των κοινωνικών φορέων, προκύπτει επίσης η ανάγκη να καθοριστούν καλύτερα τα όρια μεταξύ χρηματοοικονομικών και μη-χρηματοοικονομικών πληροφοριών στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου.

Η επιχειρηματική πλευρά δεν βλέπει την ανάγκη για κάτι τέτοιο.

ΕΝΟΤΗΤΑ 3. ΔΕΣΜΕΥΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΚΛΙΜΑΤΙΚΗ ΑΛΛΑΓΗ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ ΒΙΩΣΙΜΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ (ΣΒΑ)

1. Η γνώμη της συνδικαλιστικής και κοινωνικής πλευράς σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζονται τα θέματα της κλιματικής αλλαγής στις εκθέσεις βιωσιμότητας είναι ανεπαρκής, αλλά αποκτά όλο και μεγαλύτερη σημασία. Μια γενική διαπίστωση είναι ότι οι μετρήσιμοι στόχοι για την ετήσια αξιολόγηση των επιχειρήσεων στον τομέα αυτό λείπουν ή δεν είναι αρκετοί.

Αναφέρεται επίσης ότι οι επιχειρήσεις δίνουν μεγαλύτερη προσοχή σε αυτά τα θέματα, έχοντας επίγνωση της σημασίας αυτών μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών τους (ειδικά από τους επενδυτές) και λόγω των πολιτικών, των κανονισμών και άλλων πρωτοβουλιών της ΕΕ (για παράδειγμα, Task Force on Climate-related Financial Disclosures). Επισημαίνεται όμως αρκετές φορές ότι οι επιχειρήσεις ακολουθούν πολιτικές πράσινου ξεπλύματος ή μάρκετινγκ κ.λπ.



2. Όσον αφορά στον τρόπο με τον οποίο θα μπορούσαν να βελτιωθούν οι πληροφορίες σχετικά με την κλιματική αλλαγή στις μη-χρηματοοικονομικές εκθέσεις (NFIR), η κοινωνική και συνδικαλιστική πλευρά προτείνει τα ακόλουθα:

- Οι επιχειρήσεις πρέπει να συστηματοποιήσουν τις πληροφορίες για να διευκολύνουν την κατανόηση και την ανάλυση της συμβολής της στρατηγικής τους στην ενσωμάτωση της δράσης για το κλίμα στο επιχειρηματικό τους μοντέλο.
- Οι πτυχές βελτίωσης κυμαίνονται από μεγαλύτερη διαφάνεια, πιο αναλυτικά στοιχεία έως τη θέσπιση κατάλληλων δεικτών παρακολούθησης.
- Η νομοθεσία πρέπει να δίνει σαφείς κατευθυντήριες γραμμές στις επιχειρήσεις.
- Θα ήταν πολύ ενδιαφέρον στην διαδικασία ανάλυσης της σημαντικότητας των προς ένταξη θεμάτων στις αναφορές να υπάρχει συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση.
- Επισημαίνεται επίσης ότι θα πρέπει να θεσπιστούν παραβάσεις και κυρώσεις για ολική ή μερική μη συμμόρφωση ή ανακριβείς πληροφορίες κατά την υποβολή της έκθεσης.

Από την πλευρά τους οι εκπρόσωποι των επιχειρήσεων δηλώνει ότι οι επιχειρήσεις ασχολούνται με τα θέματα της κλιματικής αλλαγής πολύ εξαντλητικά.

3. Όσον αφορά στον τρόπο με τον οποίο θα μπορούσε να ενισχυθεί η ενεργός συμμετοχή των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους στη δράση της επιχείρησης για το κλίμα, επισημαίνεται, πρώτον, ότι είναι σημαντικό οι επιχειρήσεις να κατανοήσουν και να αντιληφθούν ότι η συμμετοχή των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους είναι ένα χρήσιμο εργαλείο για την περιβαλλοντική διάγνωση, την αναζήτηση λύσεων και την αποτελεσματική εφαρμογή της εταιρικής πολιτικής.

Αναφέρεται επίσης ότι αυτό θα μπορούσε να επιτευχθεί με τον ορισμό εκπροσώπων των εργαζομένων για το περιβάλλον ή για την εταιρική κοινωνική ευθύνη. Επίσης, αναφέρεται ο καθορισμός συναντήσεων μεταξύ των εκπροσώπων της εταιρείας και των εργαζομένων για την συζήτηση θεμάτων της NFIR.

4. Αναφορικά με τις διαδικασίες διακυβέρνησης (εσωτερικές και εξωτερικές) και τη συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών σε θέματα κλιματικής αλλαγής, η συνδικαλιστική και κοινωνική πλευρά εκφράζει, μεταξύ άλλων, την άποψη ότι οι επιχειρήσεις συνήθως περιλαμβάνουν γενικές πληροφορίες σχετικά με τις συνεργασίες και τις πρωτοβουλίες που πραγματοποιούν με ένα ή περισσότερα ενδιαφερόμενα μέρη. Ωστόσο, υπάρχει έλλειψη συστηματικότερης ενημέρωσης που να λαμβάνει υπόψη τη σχέση με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη (εργαζόμενοι, πελάτες, προμηθευτές, επενδυτές, ΜΚΟ, κοινωνία, δημόσιες αρχές) και όχι μόνο συγκεκριμένες δράσεις που είχαν θετικά αποτελέσματα.

5. Όσον αφορά στις πληροφορίες που παρέχονται στις εκθέσεις μη χρηματοοικονομικών πληροφοριών σχετικά με τους πόρους για την υλοποίηση της δράσης για το κλίμα (χρηματοδοτικά εργαλεία, επενδύσεις, κατάρτιση κλπ), η συνδικαλιστική και κοινωνική πλευρά επισημαίνει ότι οι επιχειρήσεις πρέπει να βελτιώσουν την ποσότητα και την ποιότητα των πληροφοριών σχετικά με τα μέσα που είναι διαθέσιμα για την ανάληψη δράσης για το κλίμα στην επιχείρηση, συμπεριλαμβανομένων πτυχών όπως τα χρηματοδοτικά εργαλεία που χρησιμοποιούνται για την εσωτερίκευση του κόστους των εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα, ο βαθμός εφαρμογής των νέων τεχνολογιών, τα μέτρα που υιοθετούνται στην πρόοδο των παραγωγικών διαδικασιών και των βέλτιστων διαθέσιμων τεχνικών, καθώς και οι δράσεις και οι διαθέσιμοι πόροι για την κατάρτιση και την επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιό τους.

Επισημαίνεται επίσης ότι λίγες επιχειρήσεις παρέχουν εκπαίδευση του προσωπικού σε θέματα βιωσιμότητας και περιβάλλοντος.

Από την πλευρά της, η άποψη των επιχειρήσεων είναι ότι τα θέματα αυτά αναφέρονται διεξοδικά.

Όσον αφορά στις πληροφορίες σχετικά με τους δείκτες κλιματικής αλλαγής, οι συνδικαλιστικοί και κοινωνικοί εμπειρογνώμονες δηλώνουν ότι είναι σημαντικό για τις εταιρείες να βελτιώσουν τις λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τις εκπομπές αερίων του θερμοκηπίου (σε απόλυτους και σχετικούς όρους), τον στόχο που έχει τεθεί σε σχέση με τη συνεισφορά αυτή και την εξέλιξή της με την πάροδο του χρόνου σε σχέση με τις δράσεις που υλοποιούνται και τα μέσα που παρέχονται.

Σημειώνεται επίσης ότι θα ήταν επιθυμητή η εισαγωγή δεικτών που σχετίζονται με την δίκαιη μετάβαση.

Η επιχειρηματική πλευρά επισημαίνει ότι παρέχονται εξαντλητικές πληροφορίες, ακολουθώντας γνωστούς δείκτες όπως ο GRI⁴.

Τα πρότυπα GRI αντιπροσωπεύουν τις βέλτιστες πρακτικές παγκοσμίως για την δημόσια υποβολή εκθέσεων σχετικά με ένα ευρύ φάσμα οικονομικών, περιβαλλοντικών και κοινωνικών επιπτώσεων. Η υποβολή εκθέσεων βιωσιμότητας με βάση τα Πρότυπα παρέχει πληροφορίες σχετικά με τη θετική ή αρνητική συμβολή ενός οργανισμού στη βιώσιμη ανάπτυξη. Τα σπονδυλωτά, αλληλένδετα πρότυπα GRI έχουν σχεδιαστεί κυρίως για να χρησιμοποιούνται ως σύνολο, για την προετοιμασία μιας έκθεσης βιωσιμότητας που επικεντρώνεται σε ουσιώδη θέματα. Τα τρία καθολικά πρότυπα χρησιμοποιούνται από κάθε οργανισμό που συντάσσει έκθεση βιωσιμότητας. Ένας οργανισμός επιλέγει επίσης από τα ειδικά για κάθε θέμα πρότυπα για να υποβάλει έκθεση για τα ουσιώδη θέματά του - οικονομικά, περιβαλλοντικά ή κοινωνικά.

Η προετοιμασία μιας έκθεσης σύμφωνα με τα πρότυπα GRI παρέχει μια περιεκτική εικόνα των ουσιωδών θεμάτων ενός οργανισμού, των σχετικών επιπτώσεών τους και του τρόπου διαχείρισής τους. Ένας οργανισμός μπορεί επίσης να χρησιμοποιήσει το σύνολο ή μέρος επιλεγμένων προτύπων GRI για την υποβολή συγκεκριμένων πληροφοριών.

7. Όσον αφορά στο αν οι πληροφορίες που παρέχονται στην έκθεση (NFIR) από τις επιχειρήσεις σχετικά με τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης (SDG) είναι επαρκείς, υπάρχει κοινή άποψη από τα συνδικάτα ότι δεν είναι και, όπως και σε άλλα θέματα (περιβάλλον, κλιματική αλλαγή, ΕΚΕ), υπάρχει ανάγκη για περισσότερη διαφάνεια στο θέμα αυτό.

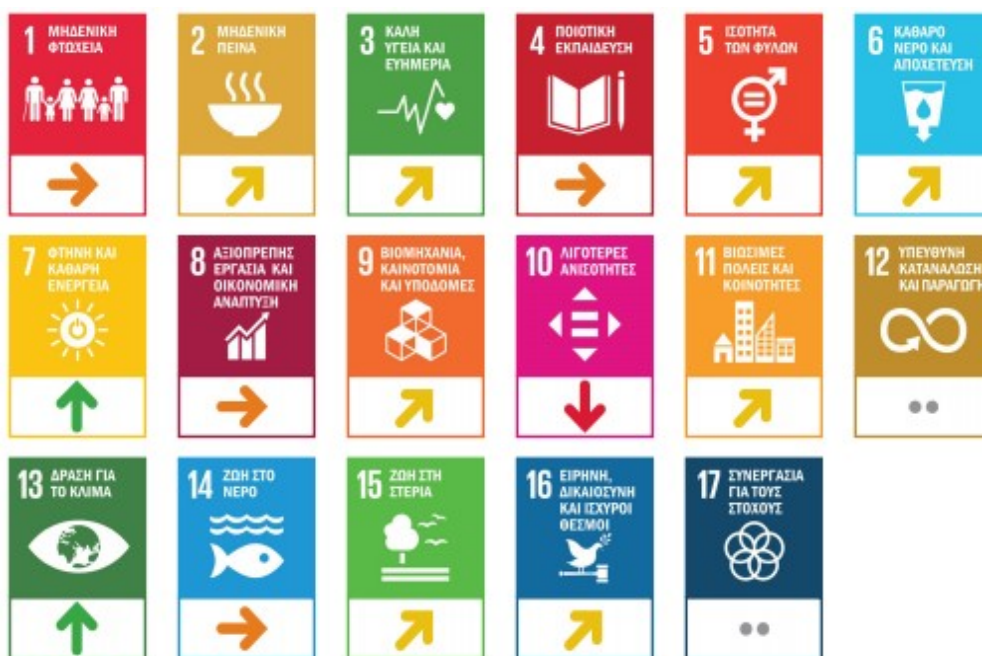
Από την άλλη πλευρά, η επιχειρηματική οργάνωση δηλώνει το αντίθετο.

⁴ GRI: Global Reporting Initiative



Από τους στόχους της Βιώσιμης Ανάπτυξης (SDGs):

Μηδενική φτώχεια 2. Μηδενική πείνα 3. Καλή υγεία και ευημερία 4. Ποιοτική εκπαίδευση 5. Ισότητα των φύλων 6. Καθαρό νερό και αποχέτευση 7. Φθηνή και καθαρή ενέργεια 8. Αξιοπρεπής εργασία και οικονομική ανάπτυξη 9. Βιομηχανία, καινοτομία και υποδομές 10. Λιγότερες ανισότητες 11. Βιώσιμες πόλεις και κοινότητες 12. Υπεύθυνη κατανάλωση και παραγωγή 13. Δράση για το κλίμα 14. Ζωή στο νερό 15. Ζωή στη στεριά 16. Ειρήνη, δικαιοσύνη και ισχυροί θεσμοί 17. Συνεργασία για τους στόχους,



Αυτοί που θεωρούνται ως προτεραιότητα από την άποψη των συνδικάτων, προκειμένου να καθοριστούν και να αξιολογηθούν με μεγαλύτερη σαφήνεια τα κριτήρια και οι δράσεις στις επιχειρήσεις, είναι:

SDG 1. Μηδενική φτώχεια

SDG 3. Καλή υγεία και ευημερία

SDG 8. Αξιοπρεπής εργασία και οικονομική ανάπτυξη

SDG 10. Μείωση των ανισοτήτων και

SDG 13. Δράση για το κλίμα.

Από την πλευρά τους οι εργοδότες επισημαίνουν ως στόχους προτεραιότητας τους ακόλουθους:

SDG 7. Προσιτή και καθαρή ενέργεια

SDG 8. Αξιοπρεπής εργασία και οικονομική ανάπτυξη

SDG 12. Υπεύθυνη κατανάλωση και παραγωγή

SDG 13.- Δράση για το κλίμα

SDG 16. Ειρήνη, δικαιοσύνη και ισχυροί θεσμοί

ΕΝΟΤΗΤΑ 4. ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΕΚΕ ΚΑΙ ΜΗ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ

Σημείωση: η ενότητα αυτή απευθυνόταν μόνο στους συνδικαλιστικούς και κοινωνικούς φορείς

1. Σε γενικές γραμμές, το επίπεδο γνώσης των εργαζομένων σε θέματα πλαισίου ΕΚΕ και μη-χρηματοοικονομικής πληροφόρησης είναι πολύ χαμηλό. Σε ορισμένες περιπτώσεις, επισημαίνεται ότι τα Συμβούλια Εργαζομένων και τα Συνδικάτα δεν ενδιαφέρονται για κατάρτιση σχετικά με την μη-χρηματοοικονομική πληροφορία και εκθέσεις (NFID), επειδή δεν έχουν καμία πληροφορία και γνώση σχετικά με αυτό.

2. Οι κύριες ανάγκες κατάρτισης των εργαζομένων στον τομέα της μη χρηματοοικονομικής πληροφόρησης είναι, κατά σειρά σπουδαιότητας, οι ακόλουθες

- α. Κατανόηση του πλαισίου της οδηγίας 2014/95/ΕΕ και του στόχου της
- β. Ενημέρωση για τα πλαίσια δημοσιοποίησης των μη-χρηματοοικονομικών πληροφοριών (πρότυπο GRI)



- γ. Εργαλεία για την ανάλυση των εκθέσεων μη χρηματοοικονομικών πληροφοριών
- δ. Σχετικοί δείκτες (ΚΡIs⁵) για την κοινωνική ανάλυση των εκθέσεων μη χρηματοοικονομικών πληροφοριών.

3. Τα συμβούλια εργαζομένων επισημαίνονται ως ομάδα-στόχος για κατάρτιση στον τομέα αυτό.

4. Μεταξύ των κυρίων οφελών από την λήψη αυτής της κατάρτισης αναφέρονται:

- Βαθύτερη γνώση τόσο του πλαισίου όσο και των ίδιων των ζητημάτων που περιλαμβάνονται στις εκθέσεις NFIR.
- Απόκτηση αξιόπιστων πληροφοριών για την δράση του Συνδικάτου και για την κοινωνία.
- Η δυνατότητα επέκτασης της συνδικαλιστικής δράσης σε θέματα που σαφώς ενδιαφέρουν και επηρεάζουν τους εργαζόμενους.
- Μεγαλύτερη συμμετοχή στις διαδικασίες της επιχείρησης.
- Επέκταση του καταλόγου των αρμοδιοτήτων και συμβολή σε μια δικαιότερη και πιο βιώσιμη κοινωνία.
- Κατανόηση των λόγων για τους οποίους πραγματοποιούνται ορισμένα μέτρα και των οφελών που μπορούν να αποφέρουν στην εταιρεία, αλλά και στην κοινωνία και το περιβάλλον.

5. Όσον αφορά στον τρόπο με τον οποίο η εν λόγω κατάρτιση θα μπορούσε να βελτιώσει τον κοινωνικό διάλογο και την συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων στη διαδικασία δημοσιοποίησης των εκθέσεων, επισημαίνονται τα ακόλουθα ζητήματα:

- Πρόσθετη ευκαιρία για συζήτηση που μπορεί να οδηγήσει σε κοινά αποτελέσματα.
- Βελτίωση του κοινωνικού διαλόγου στην επιχείρηση, η οποία μπορεί να επιτευχθεί με την από κοινού διαμόρφωση του περιεχομένου κατάρτισης

⁵ ΚΡIs: Ένας Βασικός Δείκτης Απόδοσης (ΒΔΑ) είναι μια μετρήσιμη τιμή που δείχνει πόσο αποτελεσματικά μια εταιρεία επιτυγχάνει βασικούς επιχειρηματικούς στόχους. Οι οργανισμοί χρησιμοποιούν τους ΒΔΑ για να αξιολογήσουν την επιτυχία τους στην επίτευξη των στόχων.



μεταξύ της εταιρείας και της συνδικαλιστικής πλευράς, καθώς και με την συμμετοχή στην εν λόγω κατάρτιση των επικεφαλής ΕΚΕ της εταιρείας και των εκπροσώπων των εργαζομένων. Αυτό θα διευκόλυε τη γνώση και τα εργαλεία για την αποτελεσματική συμμετοχή, διότι σε πολλές περιπτώσεις δεν υπάρχει συμμετοχή σε αυτά τα θέματα λόγω έλλειψης γνώσεων.

- Έχοντας γνώση του τι περιλαμβάνει η έκθεση και γιατί πραγματοποιείται, οι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να συνεισφέρουν με ιδέες για βελτίωση στην επιχείρηση με στόχο τη βιωσιμότητα.

6. Όσον αφορά στους οργανισμούς που θα μπορούσαν να οργανώσουν την κατάρτιση, επισημαίνονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι εργοδοτικές οργανώσεις και οι διμερείς ή τριμερείς φορείς.

8. Για τους περισσότερους από τους ερωτηθέντες, η παρακολούθηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των παγκόσμιων συμφωνιών-πλαισίων αποτελεί σημαντικό ζήτημα για τα συνδικάτα και τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

9. Όσον αφορά στις πληροφορίες σχετικά με το ποιες πολιτικές ή δείκτες μη-χρηματοοικονομικών πληροφοριών θα μπορούσαν να βοηθήσουν στην παρακολούθηση των συλλογικών συμβάσεων και των παγκόσμιων συμφωνιών-πλαισίων, αναφέρονται κυρίως η προστασία του περιβάλλοντος και η κοινωνική ευθύνη, ακολουθούμενη από το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και την ποικιλομορφία στα διοικητικά συμβούλια και, τέλος, την καταπολέμηση της διαφθοράς και της δωροδοκίας.

10. Τέλος, όσον αφορά στην σημασία των πληροφοριών ανά χώρα για την παρακολούθηση των παγκόσμιων συμφωνιών-πλαισίων, δόθηκαν οι ακόλουθες απαντήσεις:

- Η πραγματική παρακολούθηση της εφαρμογής των Παγκόσμιων Συμφωνιών Πλαίσιο (ΠΣΠ)⁶ θα απέδιδε αν γινόταν με πληροφορίες ανά χώρα, καθώς τα δεδομένα σε συνολικό επίπεδο μπορεί να είναι παραπλανητικά και να κρύβουν οπισθοδρομήσεις στους δείκτες που θα ήταν εμφανείς σε αναλυτικό επίπεδο. Θα διευκόλυαν έτσι την δυνατότητα υιοθέτησης ή πρότασης ειδικών μέτρων

⁶ Global Framework Agreements (GFA): Παγκόσμιες Συμφωνίες Πλαίσιο



για μεμονωμένες χώρες και θα προσέφεραν έτσι τη δυνατότητα πραγματικής βελτίωσης (ή συνεχούς βελτίωσης) του πεδίου εφαρμογής της σύμβασης-πλαισίου.

- Οι πληροφορίες αυτές είναι υψίστης σημασίας. Οι ΠΣΑ είναι εργαλεία που στοχεύουν στην εφαρμογή των Θεμελιωδών Εργασιακών Προτύπων, ξεκινώντας από αυτά που αναγνωρίζουν το δικαίωμα στη συλλογική δράση, την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και τον συνδικαλισμό στις πολυεθνικές επιχειρήσεις. Αποτελούν, αναμφίβολα, έναν κατάλληλο τρόπο διοχέτευσης της συνδικαλιστικής παρέμβασης στην πολιτική και την πρακτική της εταιρικής κοινωνικής υπευθυνότητας, εφόσον πρόκειται για συμφωνίες που αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης και δεν απορρέουν από την μονομερή βούληση των επιχειρήσεων.
- Είναι σημαντικό να γίνει σύγκριση μεταξύ των πληροφοριών που παρέχονται ανά χώρα και να είναι σε θέση να αξιολογηθεί το επίπεδο διαφάνειας. Η καθιέρωση παρόμοιων δεικτών είναι το κλειδί για την διενέργεια αυτής της επαλήθευσης και την παρακολούθηση της συμμόρφωσης με τα ελάχιστα πρότυπα σε όλες τις χώρες σε ευρωπαϊκό επίπεδο, καθώς και για την συνεχή βελτίωση.

