IWONA FLOREK
ORCID: 0000-0003-0194-3361
DOI: 10.13166/AWSGE/230944

ROZDZIAŁ 4

STANDARDY SPOŁECZNE I ICH RAPORTOWANIE

4.1. Własne zasoby pracownicze w sektorze turystycznym

Prawa pracownicze są prawami człowieka[1]. Praca zapewnia element ludzkiej godności i gwarantuje wynagrodzenie niezbędne do utrzymania odpowiedniego poziomu życia – twierdzenie to, sformułowane w art. 23 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i rozwinięte w art. 6–8 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych[2], jest punktem wyjścia dla standardu ESRS S1[3]. W sektorze turystycznym nabiera ono szczególnej ostrości, ponieważ personel jest tu jednocześnie najwyższą wartością dodaną produktu i grupą najsłabiej zabezpieczoną formalnie.

[1] Por. R.K.M. Smith, *Textbook on International Human Rights*, New York 2007, s. 318–332.

[2] Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, proklamowana rezolucją Zgromadzenia Ogólnego ONZ 217 A (III) z 10 grudnia 1948 r., art. 23; Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, otwarty do podpisu w Nowym Jorku 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169), art. 6–8. Prawo do pracy znajduje się w centrum działalności normotwórczej Międzynarodowej Organizacji Pracy od jej utworzenia w 1919 r.

[3] Europejskie Standardy Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS) zostały wydane na podstawie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2464 z dnia 14 grudnia 2022 r. w odniesieniu do sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSRD), Dz. Urz. UE L 322 z 16.12.2022, s. 15. Standard ESRS S1 Własne zasoby pracownicze należy do grupy standardów społecznych (S1–S4).

Prawo dotyczące turystyki tworzone jest pod potrzeby turystów i interesy ekonomiczne sektora, z pominięciem pracowników – można wręcz mówić o ich uprzedmiotowieniu wobec praw podmiotowych gościa. Standard S1 odwraca tę perspektywę.

Najpoważniejszym problemem zgodnościowym nie jest brak polityk, lecz nadużywanie umów cywilnoprawnych tam, gdzie praca jest faktycznie wykonywana w warunkach stosunku pracy. Umowa cywilnoprawna słabiej zabezpiecza interesy pracownika, a jej zastosowanie w tych warunkach jest wprost niedopuszczalne (art. 22 § 1^2 k.p.)[4].

4.1.1. Podmiot ochrony, struktura i obowiązki dokumentacyjne

Kogo obejmują własne zasoby pracownicze

Standard S1 obejmuje osoby pracujące dla przedsiębiorstwa niezależnie od podstawy prawnej: pracowników w rozumieniu kodeksu pracy oraz osoby zaangażowane inaczej, lecz pozostające pod jego kierownictwem – zleceniobiorców, wykonawców dzieła, samozatrudnionych świadczących pracę osobiście, stażystów, wolontariuszy i personel agencji pracy tymczasowej. Te właśnie grupy, formalnie spoza stosunku pracy, są w turystyce liczne i najsłabiej opisane w dokumentacji kadrowej. Osoby pracujące u kontrahentów należą do standardu S2 i pozostają poza zakresem opracowania.

Konstrukcja ujawnień

Zrewidowany ESRS S1, przyjęty przez Komisję Europejską w połowie 2026 r. wraz z pozostałymi uproszczonymi standardami[5], opiera się na czterech elementach narracyjnych – politykach, procesach angażowania

[4] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141 ze zm.), art. 22 § 1^1 i § 1^2. Dalej: k.p.

[5] Zmiana ram sprawozdawczych nastąpiła w następstwie tzw. pakietu Omnibus I — dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2026/470, opublikowanej w Dzienniku Urzędowym UE 26 lutego 2026 r. i obowiązującej od 19 marca 2026 r.; termin transpozycji przepisów dotyczących CSRD upływa 19 marca 2027 r. Zrewidowane (uproszczone) standardy ESRS Komisja Europejska przyjęła w połowie 2026 r., na podstawie porady technicznej EFRAG. Stan na 31 lipca 2026 r.

załogi, kanałach zgłoszeń wraz z naprawą szkody oraz działaniach i celach – uzupełnionych zestawem wskaźników. Grupują się one wokół charakterystyki załogi i form zaangażowania, rokowań zbiorowych, różnorodności, odpowiedniego wynagrodzenia, ochrony socjalnej, bezpieczeństwa i higieny pracy, szkoleń, równowagi praca–życie, luki płacowej oraz incydentów. Całość zakotwiczono w Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz Wytycznych OECD[6].

Sprawozdawczość nie zastępuje zgodności z prawem. Opisanie polityki, która narusza przepisy o czasie pracy albo utrwala substytucję umów, nie czyni jej dopuszczalną – czyni ją jedynie udokumentowaną.

Problem strukturalny: skala podmiotów a obowiązki dokumentacyjne

Sektor jest zdominowany przez podmioty najmniejsze. Badanie rynku pracy w turystyce z 2017 r. wykazało[7], że blisko 90% podmiotów stanowią firmy prywatne, w większości zatrudniające średniorocznie od dwóch do czterech osób, a firmy powyżej 99 pracowników występują najrzadziej. Ma to bezpośredni skutek prawny: obowiązek wprowadzenia regulaminu pracy powstaje dopiero przy zatrudnieniu co najmniej 50 pracowników (art. 104 § 1^1 k.p.), a przy zatrudnieniu od 20 do 50 osób – na wniosek zakładowej organizacji związkowej (art. 104 § 3 k.p.)[8]. Przeważająca część sektora nie ma zatem regulaminu pracy i nie ma obowiązku go posiadać. Dla sprawozdawczości oznacza to, że dokumentu, który w innych branżach stanowi naturalny nośnik polityki zatrudnienia, po prostu nie ma – i trzeba go zastąpić innym, choćby zwięzłym aktem wewnętrznym.

---

[6] *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations Protect, Respect and Remedy Framework*, dokument ONZ A/HRC/17/31, zatwierdzony przez Radę Praw Człowieka ONZ rezolucją 17/4 z 16 czerwca 2011 r.; *OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct*, OECD, Paryż 2023.

[7] Badanie rynku pracy w turystyce. Raport z badania, Ministerstwo Sportu i Turystyki – wykonawca: Grupa BST, Katowice, czerwiec 2017 r. Dalej: Badanie rynku pracy w turystyce.

[8] Art. 104 § 1^1 i § 3 k.p. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może wprowadzić regulamin pracy (art. 104 § 2 k.p.), chyba że w zakresie objętym regulaminem obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy.

4.1.2. Portret zatrudnienia w sektorze

Badanie z udziałem 2000 pracowników sektora pokazuje obraz niejednoznaczny[9]. Nieco ponad połowa badanych pracowała na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, co czwarty – na czas określony lub próbny, 5,1% stanowili samozatrudnieni, a 3,1% osoby na umowie zlecenia lub o dzieło. Blisko 80% pracowało w pełnym wymiarze czasu pracy, a 86% deklarowało pracę o charakterze stałym; praca sezonowa, tymczasowa lub dorywcza dotyczyła 10,4% badanych – z tym że w podmiotach świadczących usługi zakwaterowania odsetek ten sięgał co piątego pracownika. Kobiety stanowiły 55% badanej próby[10].

Ocena warunków rozkłada się przy tym asymetrycznie. Pracownicy pozytywnie oceniają atmosferę pracy, własne kompetencje oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji, natomiast zdecydowanie negatywnie – satysfakcję z wynagrodzenia, stabilność warunków płacowych oraz świadczenia pozapłacowe. Co trzeci badany wykonuje pracę niespójną z posiadanym wykształceniem, a co czwarty ocenia własne kwalifikacje jako wyższe niż wymagane na zajmowanym stanowisku. Najczęściej cenioną przez pracodawców cechą pozostaje dyspozycyjność – co w połączeniu z powyższym rysuje sektor, w którym jakość relacji zawodowej nie przekłada się na jakość warunków ekonomicznych.

Uwaga metodyczna do danych: w badaniu jedynie 3,1% pracowników wskazało umowę zlecenia lub o dzieło, podczas gdy 62,9% pracodawców deklarowało stosowanie tej formy[11]. Rozbieżność wynika z konstrukcji próby – badanie w miejscu pracy dociera przede wszystkim do osób w stosunku pracy. Segment cywilnoprawny jest zatem systematycznie niedoszacowany i wymaga odrębnego pomiaru.

---

[9] Badanie rynku pracy w turystyce, op. cit. – część badania zrealizowana z udziałem pracowników (n = 2000), techniką bezpośredniego wywiadu kwestionariuszowego wspomaganego komputerowo (CAPI).

[10] Badanie rynku pracy w turystyce, op. cit. – struktura próby pracowników; najliczniej reprezentowane były osoby w wieku 31–40 lat, o wykształceniu wyższym lub średnim.

[11] Badanie rynku pracy w turystyce, op. cit. – część badania zrealizowana z udziałem pracodawców. Umowa o pracę na czas nieokreślony jako forma stosowana: 73%, umowa zlecenia lub o dzieło: 62,9%, staż lub wolontariat: 30,9%; jako główna forma zatrudnienia umowy cywilnoprawne występowały jednak tylko w 4,8% podmiotów.

4.1.3. Obszary polityki zatrudnienia

Czas pracy i prawo do wypoczynku

Kodeks pracy przewiduje systemy dostosowane do rytmu sektora. System równoważny (art. 135 k.p.) pozwala przedłużyć dobowy wymiar do 12 godzin[12] w okresie rozliczeniowym do miesiąca, przedłużalnym do trzech miesięcy, a przy pracach zależnych od pory roku – dłużej. System pracy weekendowej (art. 144 k.p.)[13] dopuszcza świadczenie pracy wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta, również do 12 godzin, przy czym może być stosowany wyłącznie na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. Nieprzekraczalne pozostają natomiast okresy odpoczynku: 11 godzin dobowo (art. 132 k.p.) i 35 godzin tygodniowo (art. 133 k.p.)[14].

Największe napięcie powstaje tam, gdzie praca polega na ciągłej gotowości. Rezydenci i piloci wycieczek muszą pozostawać do dyspozycji turystów, za których odpowiadają, nierzadko w innych strefach czasowych – a organizacja czasu pracy oparta na przepisach krajowych tej specyfice nie odpowiada[15]. Organizacja, w której pracownicy faktycznie nie mogą odpocząć, jest naruszeniem godności, a nie jedynie uchybieniem ewidencyjnym.

---

[12] Art. 135 § 1–3 k.p. Przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych okres rozliczeniowy może zostać przedłużony do 4 miesięcy (art. 135 § 3 k.p.).

[13] Art. 144 k.p. System ten może być stosowany *wyłącznie na wniosek pracownika* złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

[14] Art. 132 § 1 i art. 133 § 1 k.p. Wyjątki dotyczą pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy oraz akcji ratowniczych; w tych przypadkach pracownikowi przysługuje równoważny okres odpoczynku (art. 132 § 2 i 3 k.p.).

[15] W aktach międzynarodowego prawa turystycznego brak przepisów chroniących sytuację pracowniczą personelu sektora; prawo to tworzone jest pod potrzeby turystów i interesy ekonomiczne branży. Wyjątkiem pozostaje art. 7 ust. 2 Globalnego Kodeksu Etyki w Turystyce, wskazujący na potrzebę racjonalnego ograniczenia godzin pracy i okresowych płatnych urlopów – co jest pochodną art. 24 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i art. 7 lit. d Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych.

Forma zatrudnienia i granica substytucji

Zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. – praca określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w wyznaczonym miejscu i czasie – jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę umowy (art. 22 § 1^1 k.p.), a zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu tych warunków jest niedopuszczalne (art. 22 § 1^2 k.p.). W turystyce, gdzie umowy zlecenia i o dzieło zawierane są powszechnie, granica ta bywa przekraczana rutynowo – zwłaszcza wobec personelu sezonowego w gastronomii i obsłudze obiektów, wykonującego pracę w grafiku i pod bezpośrednim nadzorem.

Konsekwencje sięgają dalej niż sama kwalifikacja umowy. Osoba na umowie cywilnoprawnej nie ma prawa do urlopu wypoczynkowego, do okresów odpoczynku, do wynagrodzenia za nadgodziny ani do ochrony przed wypowiedzeniem – a więc dokładnie tych uprawnień, których realizację standard S1 nakazuje wykazać. Przegląd stanowisk pod kątem art. 22 § 1 k.p. jest z tego powodu pierwszą czynnością, od której należy zacząć wdrożenie, a nie jego elementem końcowym.

Równość wynagrodzeń i obowiązek informacyjny

Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, obejmującego wszystkie składniki i świadczenia związane z pracą, także niepieniężne (art. 18^3c § 1 i 2 k.p.); pracami o jednakowej wartości są prace wymagające porównywalnych kwalifikacji, odpowiedzialności i wysiłku (art. 18^3c § 3 k.p.)[16]. Ustawą z 4 czerwca 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy, obowiązującą od 24 grudnia 2025 r., dodano art. 18^3ca, wdrażający art. 5 dyrektywy (UE) 2023/970[17]. Kandydat otrzymuje

[16] Art. 18^3c § 1–3 k.p.

[17] Ustawa z dnia 4 czerwca 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 807), która weszła w życie 24 grudnia 2025 r.; dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (Dz. Urz. UE L 132 z 17.05.2023, s. 21).

informację o wynagrodzeniu, jego początkowej wysokości lub przedziale opartym na obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriach – w ogłoszeniu o naborze, a najpóźniej przed rozmową kwalifikacyjną. Ogłoszenia i nazwy stanowisk mają być neutralne pod względem płci, a proces rekrutacyjny niedyskryminujący.

Wdrożenie dyrektywy pozostaje niepełne. Termin transpozycji upłynął 7 czerwca 2026 r., a projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia (UC127) w wersji z 29 kwietnia 2026 r. został w maju skierowany do ponownych uzgodnień i konsultacji[18], z przewidzianym sześciomiesięcznym vacatio legis. Przedsiębiorstwa powinny zatem przygotowywać się na obowiązki jeszcze nieobowiązujące: jawność kryteriów wynagradzania, prawo pracownika do informacji o średnich poziomach wynagrodzeń w podziale na płeć, nieważność klauzul poufności wynagrodzenia, raportowanie luki płacowej przez pracodawców zatrudniających co najmniej 100 osób oraz wspólną ocenę wynagrodzeń, gdy luka przekracza 5% i nie znajduje obiektywnego uzasadnienia. Dla sektora istotne jest przy tym, że unijne pojęcie pracownika jest szersze niż kodeksowe i obejmować może również zleceniobiorców[19].

Przeciwdziałanie dyskryminacji

Podstawę stanowią art. 18³a–18³e k.p.: zakaz dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, prawo do odszkodowania nie niższego niż minimalne wynagrodzenie (art. 18³d) oraz – co przy wysokiej rotacji szczególnie istotne – zakaz negatywnych konsekwencji wobec pracownika korzystającego

[18] Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (nr w wykazie prac legislacyjnych Rady Ministrów: UC127); wersja datowana na 29 kwietnia 2026 r., opublikowana 4 maja 2026 r. na stronie Rządowego Centrum Legislacji i skierowana do ponownych uzgodnień, opiniowania i konsultacji publicznych. Projekt przewiduje sześciomiesięczny okres vacatio legis. Stan na 31 lipca 2026 r.

[19] Dyrektywa 2023/970 odsyła do autonomicznego, unijnego pojęcia pracownika, ukształtowanego orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, które jest szersze niż pojęcie pracownika z art. 2 k.p. i może obejmować – pod pewnymi warunkami – także zleceniobiorcę, a nawet osobę prowadzącą działalność gospodarczą.

z uprawnień i wobec osoby, która udzieliła mu wsparcia (art. 18^3e)[20]. Ryzyko koncentruje się tu w strukturze awansu przy przewadze zatrudnienia kobiet oraz w wielokulturowym środowisku pracy, w którym napięcia z gośćmi bywają przenoszone na personel.

Rotacja, sezonowość i równowaga praca–życie

Sezonowość jest cechą strukturalną, nie zakłóceniem. Zarządzanie nią wymaga rozróżnienia rotacji nieuniknionej od rotacji będącej kosztem warunków pracy – miarą tego drugiego jest odsetek pracowników sezonowych powracających w kolejnym sezonie. Instrumenty równowagi praca–życie, w tym elastyczna organizacja pracy, urlop opiekuńczy i zwolnienie z powodu siły wyższej, są w sektorze o nieregularnym rytmie trudniejsze do stosowania niż gdzie indziej, co czyni liczbę wniosków i odsetek rozpatrzonych pozytywnie wskaźnikiem realnej dostępności tych uprawnień.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Dział X kodeksu pracy nakłada na pracodawcę odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy[21] oraz obowiązek oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego. W turystyce ocena ta bywa prowadzona formalnie, z pominięciem obciążeń rzeczywiście występujących: pracy w pozycji stojącej i wymuszonej przez całą zmianę w recepcji, obsłudze kelnerskiej i służbie pięter, dźwigania w gospodarce magazynowej i przy obsłudze bagażu, mikroklimatu gorącego w kuchni wraz z ryzykiem oparzeń i skaleczeń, a także obciążenia emocjonalnego wynikającego z długotrwałego i nierzadko roszczeniowego kontaktu z gościem. Ergonomia stanowiska nie jest tu kwestią komfortu, lecz przesłanką wypadkowości i absencji.

---

[20] Art. 18^3a–18^3e k.p. Odszkodowanie przysługuje w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18^3d i art. 18^3e § 3 k.p.).

[21] Dział X k.p. Bezpieczeństwo i higiena pracy, w szczególności art. 207 § 1 i 2 (odpowiedzialność pracodawcy za stan bhp) oraz art. 226 (obowiązek oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego oraz informowania o nim pracowników).

4.1.4. Wytyczne dla przedsiębiorstw turystycznych i sektora HoReCa

Wypełnianie wymogów prawnych oraz faktyczna zgodność z przepisami prawa pracy muszą bezwzględnie wyprzedzać same działania sprawozdawcze przedsiębiorstwa. Podstawowym krokiem w tym obszarze jest przeprowadzenie szczegółowego przeglądu stanowisk obsadzonych na podstawie umów cywilnoprawnych pod kątem spełniania przesłanek ze stosunku pracy. W sytuacjach, gdy praca wykonywana jest według ustalonego grafiku, w wyznaczonym miejscu oraz pod nadzorem przełożonego, umowa powinna zostać niezwłocznie przekształcona w umowę o pracę, niezależnie od jej dotychczasowej nazwy oraz intencji obu stron. Pracodawca powinien również wprowadzić wewnętrzny akt regulujący organizację pracy, nawet jeśli wielkość zatrudnienia nie obliguje go do tworzenia pełnego regulaminu pracy, ponieważ brak takiego dokumentu uniemożliwia rzetelne ujawnienie polityk pracowniczych w raportach. Ponadto stosowanie weekendowego systemu czasu pracy jest dopuszczalne wyłącznie na pisemny lub elektroniczny wniosek samego pracownika, a jego wprowadzenie z inicjatywy pracodawcy stanowi naruszenie przepisów, nawet jeśli taki układ wydaje się dogodny dla obu stron.

Prawidłowe zarządzanie czasem pracy wymaga skrupulatnej ewidencji nie tylko przepracowanych godzin, ale przede wszystkim okresów obowiązkowego odpoczynku. Naruszenie normy 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego lub 35 godzin odpoczynku tygodniowego stanowi samodzielne uchybienie, które musi być rejestrowane jako odrębne zdarzenie, nawet w przypadku zachowania ogólnej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Szczególnej regulacji wymaga dyżur i gotowość do pracy personelu przebywającego w destynacjach turystycznych. Przykładem są rezydenci pozostający pod telefonem przez całą dobę, którzy w praktyce nie korzystają z odpoczynku bez względu na zapisy w grafiku, co stwarza konieczność wprowadzenia formalnych zastępstw, rotacji dyżurów oraz wyraźnie wyznaczonych okien niedostępności. Ważnym wskaźnikiem kondycji kadrowej jest także bieżące monitorowanie wykorzystania urlopów wypoczynkowych w roku nabycia do nich prawa, gdyż narastające zaległości urlopowe są najwcześniejszym sygnałem niedoborów kadrowych i złej organizacji pracy.

W zakresie wynagrodzeń i równego traktowania kluczowe jest dostosowanie procesów rekrutacyjnych do aktualnych standardów prawnych, w tym rezygnacja z pytania kandydatów o ich historię płacową oraz zapewnienie przejrzystości wynagrodzeń w ogłoszeniach. Obowiązek ten dotyczy każdego pracodawcy niezależnie od liczby zatrudnionych osób, podczas gdy próg stu pracowników odnosi się wyłącznie do formalnego raportowania luki płacowej. Przedsiębiorstwo powinno z wyprzedzeniem utworzyć kategorie prac o jednakowej wartości w oparciu o obiektywne kryteria, takie jak wykształcenie, kwalifikacje, odpowiedzialność oraz wysiłek, gdyż bez dokładnej wyceny stanowisk obiektywne zmierzenie luki płacowej jest niemożliwe, a obrona przed zarzutem nierównego traktowania – niezwykle trudna. Ponadto najniższe oferowane stawki należy odnosić do rzeczywistych kosztów utrzymania w miejscu świadczenia pracy, a nie tylko do poziomu płacy minimalnej, ponieważ negatywna ocena poziomu wynagrodzeń stanowi główną przyczynę rotacji pracowników w branży turystycznej.

Tworzenie bezpiecznych warunków pracy oraz zapewnienie rozwoju zawodowego musi uwzględniać specyfikę specyficznych obciążeń występujących w sektorze turystycznym. Ocena ryzyka zawodowego nie może być powielana z ogólnych szablonów, lecz musi realnie uwzględniać wymuszoną pozycję stojącą, dźwiganie ciężarów, pracę w mikroklimacie gorącym oraz obciążenia emocjonalne i stres, co w razie wypadku chroni pracodawcę przed zarzutem niedopełnienia obowiązków. Dostęp do szkoleń i podnoszenia kwalifikacji powinien obejmować również personel sezonowy oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, gdyż wykluczanie tych grup tworzy mierzalną dyskryminację widoczną w sprawozdawczości, a przy dużej skali osób pracujących poniżej swoich kwalifikacji generuje realne straty operacyjne. Dopełnieniem bezpiecznego środowiska pracy jest udostępnienie otwartego i anonimowego kanału zgłaszania nieprawidłowości wszystkim osobom wykonującym pracę – ze szczególnym uwzględnieniem osób na umowach cywilnoprawnych, które są statystycznie najbardziej narażone na naruszenia, a zarazem najrzadziej decydują się na formalne zgłoszenia.

4.1.5. Propozycja wskaźników

Zestaw oparto na danych już wytwarzanych przez przedsiębiorstwo: ewidencji czasu pracy, dokumentacji kadrowej i płacowej, rejestrze wypadków oraz ocenie ryzyka zawodowego. Kolumna ostatnia wskazuje obszar ujawnień ESRS S1.

Nr	Wskaźnik	Definicja i sposób obliczenia	Obszar ESRS S1
A. Struktura i stabilność zatrudnienia			
A1	**Struktura form zaangażowania**	Udział umów o pracę, umów cywilnoprawnych, samozatrudnienia oraz staży i wolontariatu w liczbie osób wykonujących pracę — raportowany odrębnie dla stanu średniorocznego i dla szczytu sezonu.	Charakterystyka załogi
A2	**Test substytucji umów**	Liczba stanowisk obsadzonych umową cywilnoprawną, na których praca jest wykonywana w warunkach art. 22 § 1 k.p. (kierownictwo, wyznaczone miejsce i czas), oraz liczba przekształconych w umowy o pracę po przeglądzie.	Zgodność; godziwe warunki
A3	**Rotacja i powracalność**	Wskaźnik odejść dobrowolnych w skali roku oraz — osobno — odsetek pracowników sezonowych powracających w kolejnym sezonie.	Charakterystyka załogi
B. Czas pracy i wypoczynek			
B1	**Naruszenia okresów odpoczynku**	Liczba przypadków niezapewnienia 11-godzinnego odpoczynku dobowego (art. 132 k.p.) lub 35-godzinnego tygodniowego (art. 133 k.p.) na 1000 zaplanowanych zmian, z wyodrębnieniem personelu pracującego w destynacji.	Godziwe warunki pracy
B2	**Wykorzystanie urlopu wypoczynkowego**	Odsetek urlopu wykorzystanego w roku nabycia prawa oraz liczba dni zaległych przypadająca na pracownika. Wskaźnik pokazuje, czy prawo do wypoczynku jest realizowane, czy odraczane.	Równowaga praca–życie
B3	**Godziny nadliczbowe**	Średnia liczba godzin nadliczbowych na pracownika, odrębnie dla szczytu sezonu oraz dla personelu pozostającego w gotowości poza siedzibą (rezydenci, piloci wycieczek).	Godziwe warunki pracy
C. Wynagrodzenia i równość			
C1	**Zgodność rekrutacji z obowiązkiem informacyjnym**	Odsetek ogłoszeń o naborze zawierających informację o wynagrodzeniu lub jego przedziale oraz odsetek rekrutacji, w których informacja została przekazana najpóźniej przed rozmową kwalifikacyjną (art. 18³ca k.p.).	Wynagrodzenia; zgodność
C2	**Luka płacowa**	Różnica średnich i median wynagrodzeń kobiet i mężczyzn — ogółem oraz w obrębie kategorii prac o jednakowej wartości wyodrębnionych według kwalifikacji, odpowiedzialności i wysiłku (art. 18³c § 3 k.p.).	Równość wynagrodzeń
C3	**Reprezentacja kobiet na stanowiskach kierowniczych**	Udział kobiet wśród kadry kierowniczej w zestawieniu z ich udziałem w załodze ogółem. Rozbieżność jest istotniejszą informacją niż każda z wartości osobno.	Różnorodność
C4	**Relacja do wynagrodzenia godziwego**	Iloraz najniższego wynagrodzenia faktycznie wypłacanego a szacowanego wynagrodzenia godziwego dla danego rynku lokalnego, z podaniem metodyki szacunku.	Odpowiednie wynagrodzenie
C5	**Objęcie regulacją zbiorową**	Odsetek pracowników objętych układem zbiorowym pracy lub regulaminem wynagradzania. W sektorze zdominowanym przez mikropodmioty wartość bliska zeru jest informacją, nie brakiem danych.	Rokowania zbiorowe
D. Bezpieczeństwo i higiena pracy			
D1	**Wypadkowość**	Liczba wypadków przy pracy na 1000 zatrudnionych, w podziale na obszary: kuchnia i zaplecze gastronomiczne, służba pięter, obsługa gości, transport.	Bezpieczeństwo i zdrowie
D2	**Aktualność oceny ryzyka zawodowego**	Odsetek stanowisk objętych oceną ryzyka uwzględniającą obciążenia właściwe dla sektora: pracę w pozycji stojącej i wymuszonej, dźwiganie, mikroklimat gorący w kuchni oraz obciążenie emocjonalne w kontakcie z gościem.	Bezpieczeństwo i zdrowie
E. Rozwój i równowaga praca–życie			
E1	**Szkolenia**	Średnia liczba godzin szkoleniowych na osobę wykonującą pracę, w podziale na płeć i formę zaangażowania. Rozbieżność między umową o pracę a umową cywilnoprawną wskazuje na segmentację załogi.	Szkolenia i rozwój
E2	**Elastyczna organizacja pracy**	Liczba wniosków o elastyczną organizację pracy oraz odsetek rozpatrzonych pozytywnie, wraz z medianą czasu rozpatrzenia.	Równowaga praca–życie
F. Zgłoszenia i incydenty			
F1	**Zgłoszenia i ich rozpatrzenie**	Liczba zgłoszeń dotyczących dyskryminacji, mobbingu i naruszeń warunków pracy; odsetek zamkniętych działaniem naprawczym; mediana czasu rozpatrzenia. Kanał musi obejmować także osoby na umowach cywilnoprawnych.	Kanały zgłoszeń; incydenty

Uwagi metodyczne

- Raportuj odrębnie dla szczytu sezonu i dla stanu średniorocznego. Średnia roczna w sektorze o wyraźnej sezonowości zaciera dokładnie ten okres, w którym powstaje większość naruszeń.
- Dezagreguj według formy zaangażowania. Wskaźnik liczony wyłącznie dla pracowników w rozumieniu kodeksu pracy pomija segment najbardziej narażony i tym samym systematycznie zawyża wynik.
- Wzrost liczby zgłoszeń po uruchomieniu kanału świadczy o jego dostępności, nie o pogorszeniu warunków. Interpretacji podlega para: liczba zgłoszeń i odsetek spraw zamkniętych działaniem naprawczym.

Personel jest w turystyce najwyższą wartością dodaną i występuje na każdym etapie tworzenia produktu, a jednocześnie prawo turystyczne – międzynarodowe i krajowe – niemal go nie dostrzega. Standard ESRS S1 nie usuwa tej asymetrii, ale zmusza przedsiębiorstwo do jej opisania: do wykazania, w jakich formach angażuje ludzi, czy zapewnia im odpoczynek, ile im płaci względem kosztów życia i czy różnicuje wynagrodzenia w sposób dający się uzasadnić. Największe ryzyko sprawozdawcze nie leży przy tym w brakujących wskaźnikach, lecz w tym, że rzetelnie zebrane dane ujawnią niezgodność istniejącą wcześniej – nadużywanie umów cywilnoprawnych, nieprzestrzegane okresy odpoczynku, nieudokumentowaną ocenę ryzyka. Uporządkowanie tych kwestii przed pierwszym sprawozdaniem jest tańsze niż ich ujawnienie w nim.

4.2. Osoby pracujące w łańcuchu dostaw

Raport dotyczy wyłącznie osób, które pracują na rzecz turystyki, nie będąc pracownikami przedsiębiorstw turystycznych: rolników i rybaków dostarczających żywność do hoteli, rzemieślników wytwarzających pamiątki, pralni i firm sprzątających, przewoźników i kierowców transferów, lokalnych przewodników i animatorów na umowach cywilnoprawnych, podwykonawców budowlanych przy inwestycjach turystycznych, agentów rekrutacyjnych sprowadzających personel sezonowy oraz osób obsługujących najem krótkoterminowy za pośrednictwem platform. Grupa ta jest liczniejsza niż

załoga własna sektora[22], a jednocześnie pozostaje poza zasięgiem polityk kadrowych przedsiębiorstwa.

Przedsiębiorstwo turystyczne nie zatrudnia tych osób, lecz ustala warunki, w jakich pracują – poprzez cenę, termin płatności i wymagania kontraktowe. To jest właśnie oddziaływanie w rozumieniu standardu.

Najskuteczniejszym instrumentem nie jest audyt dostawcy, lecz własna polityka zakupowa. Cena, która nie pozwala zapłacić wynagrodzenia minimalnego, przesądza o warunkach pracy wcześniej, niż zdąży to wykazać jakakolwiek kontrola.

4.2.1. Kto należy do łańcucha wartości turystyki

Granica między załogą własną a łańcuchem wartości

Rozgraniczenie ma charakter sprawozdawczy, nie doktrynalny. Osoby zatrudnione przez przedsiębiorstwo – także sezonowo i na umowach cywilnoprawnych – należą do jego własnej załogi i podlegają ujawnieniom ESRS S1. Standard S2 obejmuje natomiast osoby, które pracują u kontrahentów: w górę łańcucha (dostawcy żywności, prania, sprzątania, ochrony, transportu, rzemiosła, wykonawcy robót budowlanych) oraz w dół (agenci, pośrednicy, operatorzy wycieczek fakultatywnych, obsługa obiektów zarządzanych na zlecenie). Kryterium przynależności nie jest umowa o pracę, lecz obecność w łańcuchu wartości przedsiębiorstwa.

Grupa ta obejmuje formy zaangażowania, które w statystyce rynku pracy występują odrębnie: osoby pracujące na własny rachunek, właścicieli i współwłaścicieli mikroprzedsiębiorstw wraz z pomagającymi członkami rodzin, osoby wykonujące pracę nakładczą oraz osoby zatrudniane przez agentów[23]. Znaczna ich część nie ma statusu pracownika w rozumieniu kodeksu pracy,

[22] Zob. przypis dotyczący relacji między przemysłem turystycznym a gospodarką turystyczną w dalszej części podrozdziału.

[23] Klasyfikacja za: M. Kachniewska, Metodologia badania rynku pracy w turystyce, Warszawa 2014, s. 7–11.

a więc pozostaje poza zakresem ochrony przewidzianej dla stosunku pracy – w tym poza gwarancją wynagrodzenia minimalnego.

Skala zjawiska

Różnica między pojęciami *przemysł turystyczny* i *gospodarka turystyczna* jest w istocie miarą łańcucha wartości. W Polsce w 2013 r. w przemyśle turystycznym pracowało 334 tys. osób (2,1% zatrudnionych), podczas gdy w całej gospodarce turystycznej – 792,2 tys. (5,1%). W skali światowej relacja ta wynosiła odpowiednio około 101 mln i 266 mln osób[24]. Oznacza to, że blisko trzy piąte osób, których utrzymanie zależy od turystyki, pracuje poza przedsiębiorstwami turystycznymi – czyli dokładnie w obszarze objętym standardem S2.

Struktura tej grupy jest rozdrobniona. W polskiej branży turystycznej ponad 90% podmiotów to własność prywatna, z czego 81,8% stanowią firmy zarejestrowane przez osoby fizyczne[25], a przeważają podmioty zatrudniające cztery osoby lub mniej. Rozdrobnienie przekłada się na dwie konsekwencje sprawozdawcze: brak układów zbiorowych w większości segmentów, przez co część osób pracujących pozostaje poza ochroną negocjowaną zbiorowo, oraz brak zdolności administracyjnej do odpowiadania na rozbudowane kwestionariusze ESG.

Ograniczenie żądań wobec mniejszych kontrahentów

Pakiet Omnibus I wprowadził tu istotne ograniczenie: podmiot objęty CSRD nie może wymagać od kontrahenta zatrudniającego nie więcej niż 1000 osób informacji wykraczających poza zakres standardu dobrowolnego opartego

[24] R. Seweryn, Wkład turystyki w tworzenie miejsc pracy w Polsce na tle wybranych krajów Unii Europejskiej po 1989 r., Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy 2015, nr 41(1), s. 392, na podstawie danych World Travel & Tourism Council, Travel & Tourism Economic Impact 2014. World, London 2014. Przez gospodarkę turystyczną rozumie się rynek wytworzony przez popyt turystyczny wraz z całą podażą służącą jego zaspokojeniu, w tym rodzajami działalności zależnymi od ruchu podróżnych jedynie częściowo.

[25] Badanie rynku pracy w turystyce, op. cit.

na VSME[26]. W turystyce, gdzie łańcuch składa się niemal wyłącznie z mikro – i małych podmiotów, ograniczenie to obejmuje praktycznie całą bazę dostawców. Wniosek praktyczny jest jednoznaczny: kwestionariusz przestaje być narzędziem wiodącym, a ciężar przenosi się na dane, które przedsiębiorstwo posiada samo – na warunki własnych umów, terminy płatności i kryteria wyboru ofert.

4.2.2. Cztery mechanizmy przenoszenia szkody w dół łańcucha

Presja cenowa

Dumpingowe ceny pakietów turystycznych nie powstają w próżni – są przenoszone na kontrahentów, którzy dostosowują się jedynym dostępnym im sposobem, czyli kosztem pracy. Prawo zamówień publicznych wypracowało instrument rozpoznawania tego zjawiska: obowiązek żądania wyjaśnień od oferenta proponującego rażąco niską cenę[27]. Kierunek unijny jest zbieżny – dyrektywa 2014/24/UE stwierdza w motywie 37, że nie należy uniemożliwiać stosowania warunków zatrudnienia korzystniejszych dla pracowników, a w art. 67 wyklucza cenę jako jedyne kryterium udzielenia zamówienia[28]. Trybunał Sprawiedliwości orzekł w sprawie C-115/14[29], że przepisy unijne nie stoją na przeszkodzie wykluczeniu oferenta, który odmawia zobowiązania się do zapłaty minimalnego wynagrodzenia zainteresowanemu personelowi.

[26] Tzw. ograniczenie żądań w łańcuchu wartości (value chain cap) wprowadzone pakietem Omnibus I. Wyłączenie nie obejmuje danych o emisjach gazów cieplarnianych wymaganych w ESRS E1-8. Standard dobrowolny oparty jest na VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs) opracowanym przez EFRAG.

[27] Art. 224 ustawy z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1320 ze zm.). Zamawiający żąda wyjaśnień, jeżeli zaoferowana cena wydaje się rażąco niska w stosunku do przedmiotu zamówienia lub budzi wątpliwości co do możliwości wykonania zamówienia.

[28] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/24/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie zamówień publicznych, uchylająca dyrektywę 2004/18/WE (Dz. Urz. UE L 94 z 28.03.2014, s. 65), motyw 37 i art. 67.

[29] Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 17 listopada 2015 r. w sprawie C-115/14, RegioPost GmbH & Co. KG przeciwko Stadt Landau in der Pfalz, ECLI:EU:C:2015:760.

Instrumenty wypracowane dla zamówień publicznych dają się przenieść do zakupów komercyjnych bez zmian konstrukcyjnych. Nie wymagają nowej regulacji, tylko decyzji zarządczej.

Forma zaangażowania

Gwarancja wynagrodzenia minimalnego obejmuje w prawie polskim pracowników w rozumieniu kodeksu pracy. Znaczna część osób wykonujących pracę na rzecz turystyki działa natomiast na podstawie umów cywilnoprawnych lub jako samozatrudnieni, pozostając poza tą ochroną – mimo że ich status ekonomiczny jest zbieżny ze statusem pracownika. Jest to zidentyfikowany postulat de lege ferenda[30]: rozważenia wymaga objęcie instytucją płacy minimalnej także osób zatrudnionych poza stosunkiem pracy, ze względu na podobieństwo obu grup, utrzymujących się z pracy własnych rąk. Do czasu takiej zmiany luka pozostaje po stronie przedsiębiorstwa zamawiającego, nie ustawodawcy.

Sezonowość i migracja

Osoby pracujące sezonowo i migrujące stanowią w łańcuchu turystycznym grupę najbardziej narażoną. Międzynarodowa Konwencja ONZ z 18 grudnia 1990 r. o ochronie praw wszystkich pracowników migrujących i członków ich rodzin[31] obejmuje wprost pracowników sezonowych i zatrudnionych do określonego zadania. Art. 25 gwarantuje im traktowanie nie gorsze niż pracownikom państwa przyjmującego – w zakresie wynagrodzenia, wynagrodzenia za nadgodziny, odpoczynku tygodniowego, płatnego zwolnienia oraz bezpieczeństwa i ochrony zdrowia; art. 26 zapewnia prawo zrzeszania się w związkach zawodowych; art. 14 chroni życie prywatne i rodzinne; art. 53 przewiduje dostęp do kształcenia zawodowego. W praktyce zagrożeniem są tu opłaty rekrutacyjne pobierane od

[30] Zob. J. Wratny, Prawo do wynagrodzenia za pracę w świetle zasad sprawiedliwości i równości, Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio G – Ius 2015, vol. LXII, nr 2, s. 303 i n.

[31] Międzynarodowa konwencja o ochronie praw wszystkich pracowników migrujących i członków ich rodzin, przyjęta rezolucją Zgromadzenia Ogólnego ONZ A/RES/45/158 z dnia 18 grudnia 1990 r.; weszła w życie 1 lipca 2003 r. Rzeczpospolita Polska nie jest stroną tej konwencji, co ogranicza jej bezpośrednie zastosowanie do standardu odniesienia, a nie do źródła zobowiązania w prawie krajowym.

pracownika przez pośredników, standard zakwaterowania oraz uzależnienie legalności pobytu od trwania umowy z jednym podmiotem.

Rozdrobnienie i brak reprezentacji

Komunikat Komisji COM(2010)352 wskazał[32], że małe i średnie przedsiębiorstwa turystyczne nie są w stanie samodzielnie sprostać przekształceniom technologicznym i zmianom modeli podróżowania. Aby utrzymać się na rynku, godzą się na gorsze warunki pracy i płacy – również wobec członków własnych rodzin pracujących w firmie. Nakłada się na to brak porozumień sektorowych w wielu segmentach, przez co osoby tam pracujące są wyłączone z ochrony negocjowanej zbiorowo, oraz przewaga zatrudnienia kobiet w sektorze, przekraczająca 60%[33], przy jednoczesnym braku systematycznych badań nierówności płacowych właśnie w turystyce.

4.2.3. Wytyczne dla przedsiębiorstw turystycznych i sektora HoReCa

Odpowiedzialne podejście do dostawców i podwykonawców wymaga strategicznego przygotowania jeszcze przed wystąpieniem z formalnym żądaniem udostępnienia danych. Mapowanie łańcucha dostaw powinno opierać się na ocenie ryzyka, a nie wyłącznie na wielkości wydatków, ponieważ największe zagrożenia naruszeń występują w kategoriach o niskiej marży i wysokiej pracochłonności – takich jak uslug sprzątania, pralnicze, ochrona, transfery czy prace sezonowe – a niekoniecznie u największych kontrahentów. Zakres wymaganych informacji należy dostosować do skali podmiotu, unikając nakładania na mikrodostawców wymogów wykraczających poza standardy dobrowolne, gdyż rozbudowane kwestionariusze skierowane

[32] Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów Europa – najpopularniejszy kierunek turystyczny na świecie – nowe ramy polityczne dla europejskiego sektora turystycznego, KOM(2010) 352 wersja ostateczna, Bruksela, 30 czerwca 2010 r., pkt 6.

[33] Dane o udziale kobiet w zatrudnieniu w turystyce różnią się w zależności od zakresu i źródła: w badaniu polskiego rynku pracy w turystyce kobiety stanowiły 55% próby pracowników (Badanie rynku pracy w turystyce, op. cit.), natomiast szacunki dla sektora w skali globalnej wskazują wartości wyższe. Podana wielkość wymaga uzupełnienia o źródło właściwe dla przyjętego zakresu porównania.

do kilkuosobowych firm generują jedynie koszty i rzadko przynoszą wiarygodne dane. Proces weryfikacji warto rozpocząć od analizy posiadanych już informacji, ponieważ stosowane terminy płatności, kryteria wyboru ofert czy zapisy we własnych umowach mówią o rzeczywistych warunkach pracy w łańcuchu dostaw znacznie więcej niż same deklaracje kontrahentów.

Warunki handlowe oraz zasady rozliczeń z dostawcami bezpośrednio wpływają na standardy zatrudnienia u podwykonawców. Oferty rażąco niskie wymagają skrupulatnej weryfikacji w części dotyczącej kosztów pracy, gdyż wycena poniżej poziomu pozwalającego na wypłatę ustawowego wynagrodzenia stanowi wyraźny sygnał o planowanym naruszeniu przepisów, a nie o rynkowej okazji. Z tego powodu cena nie powinna stanowić jedynego kryterium wyboru; wprowadzanie kryteriów jakościowych oraz warunków zatrudnienia jest w pełni uzasadnione także w zakupach komercyjnych i stanowi jedyny sposób, aby uczciwi dostawcy nie przegrywali konkurencji z podmiotami stosującymi nieetyczne praktyki. Kluczowe jest również terminowe regulowanie zobowiązań i osobny monitoring płatności wobec mikrodostawców, którzy ze względu na brak zdolności kredytowej dotkliwie odczuwają każde opóźnienie, co przekłada się bezpośrednio na terminowość wypłat dla ich pracowników. Ponadto w umowach należy obligatoryjnie zamieszczać klauzule zobowiązujące do wypłaty co najmniej minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w miejscu świadczenia pracy wraz z przyznaniem sobie prawa do weryfikacji tych zapisów, gdyż brak uprawnień kontrolnych sprowadza zapisy umowne do bezużytecznych deklaracji.

Szczególna ochrona i nadzór są wymagane w przypadku zatrudniania pracowników sezonowych oraz migracyjnych. Przedsiębiorstwo powinno kategorycznie wymagać, aby wszelkie koszty rekrutacji były pokrywane przez pracodawcę, ponieważ obciążanie nimi pracowników tworzy niedopuszczalną zależność o cechach pracy przymusowej. Weryfikacja podwykonawców nie może ograniczać się do dokumentów pracowniczych, lecz musi obejmować fizyczną kontrolę warunków zakwaterowania zapewnianego pracownikom, gdyż to standardy lokalowe są najczęstszym i zarazem najłatwiejszym do wykrycia miejscem naruszeń. W umowach oraz praktyce operacyjnej należy bezwzględnie stosować klauzulę równego traktowania osób

migrujących i miejscowych w zakresie wynagrodzenia, wymiaru nadgodzin, prawa do odpoczynku oraz ochrony zdrowia, zgodnie z normami określonymi w artykule 25 Międzynarodowej Konwencji z 1990 roku.

Zapewnienie skutecznych mechanizmów zgłaszania nieprawidłowości i naprawy szkód stanowi ostatni, niezbędny element nadzoru nad łańcuchem dostaw. Obiekt lub organizator powinien udostępnić otwarty kanał zgłoszeniowy dla osób niebędących jego bezpośrednimi pracownikami, gwarantujący możliwość składania zgłoszeń anonimowych oraz obsługiwany w językach, którymi faktycznie posługują się pracownicy dostawców. W przypadku wykrycia uchybień reakcja przedsiębiorstwa nie może sprowadzać się wyłącznie do natychmiastowego zerwania umowy z kontrahentem. Wyjście z relacji biznesowej pozwala jedynie usunąć problem z własnego sprawozdania, lecz pozostawia poszkodowanych pracowników bez zadośćuczynienia i często pogarsza ich sytuację życiową, dlatego takie przypadki powinny być raportowane odrębnie wraz z podjętymi działaniami naprawczymi.

4.2.4. Propozycja wskaźników

Zestaw oparto na danych własnych przedsiębiorstwa – rejestrze zakupów, ewidencji płatności, treści umów i rejestrze zgłoszeń – a nie na oświadczeniach dostawców, których od mniejszych kontrahentów nie wolno wymagać ponad zakres standardu dobrowolnego.

Uwagi metodyczne

- Wskaźniki z grupy B są w pełni pod kontrolą przedsiębiorstwa i nie wymagają współpracy dostawcy – to je czyni najbardziej wiarygodną częścią zestawu i od nich należy zacząć wdrożenie.
- Dane od dostawców zbieraj próbkowo w kategoriach wysokiego ryzyka, zamiast powszechnie i płytko. Ujawnij liczebność i sposób doboru próby – bez tego wskaźniki z grup C i D są nieweryfikowalne.
- Zerwanie umowy nie jest miarą skuteczności. Liczba relacji zakończonych naprawą w stosunku do zakończonych wypowiedzeniem pokazuje, czy przedsiębiorstwo realnie oddziałuje na łańcuch, czy tylko oczyszcza własne sprawozdanie.

Nr	Wskaźnik	Definicja i sposób obliczenia	Obszar ESRS S2
A. Widoczność łańcucha			
A1	**Pokrycie mapowaniem**	Odsetek wartości zakupów przypisany do zidentyfikowanych dostawców bezpośrednich oraz — osobno — odsetek kategorii wysokiego ryzyka (transport, sprzątanie, ochrona, praca sezonowa) z rozpoznanym dalszym podwykonawstwem.	Identyfikacja oddziaływań
A2	**Koncentracja zależności**	Odsetek dostawców, dla których przedsiębiorstwo odpowiada za ponad połowę rocznego przychodu. Miara realnej siły przetargowej, a więc i zakresu odpowiedzialności.	Kontekst; ESRS 2 SBM-3
B. Warunki ekonomiczne przenoszone w dół łańcucha			
B1	**Terminowość płatności**	Mediana rzeczywistego terminu zapłaty faktur oraz odsetek zapłaconych po terminie umownym, raportowane odrębnie dla mikro- i małych dostawców.	Działania; godziwe warunki pracy
B2	**Zamówienia bez kryterium wyłącznie cenowego**	Odsetek postępowań zakupowych, w których cena nie była jedynym kryterium wyboru (analogicznie do art. 67 dyrektywy 2014/24/UE).	Praktyki zakupowe
B3	**Weryfikacja rażąco niskiej ceny**	Odsetek ofert poniżej przyjętego progu, wobec których zażądano wyjaśnień w części dotyczącej kosztów pracy, oraz odsetek odrzuconych po weryfikacji.	Praktyki zakupowe
B4	**Klauzule wynagrodzeniowe**	Odsetek umów z kontrahentami zawierających zobowiązanie do wypłaty osobom wykonującym umowę co najmniej wynagrodzenia minimalnego obowiązującego w miejscu świadczenia pracy.	Polityki
C. Forma zaangażowania i ochrona osób pracujących			
C1	**Struktura form zatrudnienia u kluczowych dostawców**	Udział umów o pracę, umów cywilnoprawnych i samozatrudnienia wśród osób realizujących zlecenia przedsiębiorstwa u dostawców objętych badaniem.	Charakterystyka osób pracujących
C2	**Weryfikacja pracy sezonowej i migracyjnej**	Odsetek dostawców korzystających z pracy sezonowej lub migracyjnej, u których zweryfikowano legalność zatrudnienia, równe traktowanie oraz brak opłat rekrutacyjnych pobieranych od pracownika.	Praca przymusowa; równe traktowanie
C3	**Warunki zakwaterowania**	Odsetek lokalizacji, w których sprawdzono standard zakwaterowania zapewnianego przez dostawcę osobom sezonowym i delegowanym.	Godziwe warunki pracy
D. Równość i kwalifikacje			
D1	**Luka płacowa u kluczowych dostawców**	Różnica median wynagrodzeń kobiet i mężczyzn u dostawców objętych badaniem. Wskaźnik istotny wobec przewagi zatrudnienia kobiet w sektorze.	Równe traktowanie
D2	**Szkolenia poza własną załogą**	Liczba osób niebędących pracownikami przedsiębiorstwa objętych szkoleniami finansowanymi lub współfinansowanymi przez nie, w relacji do liczby osób pracujących u dostawców bezpośrednich.	Działania
E. Zgłoszenia i naprawa szkody			
E1	**Kanał dostępny poza własną załogą**	Odsetek lokalizacji i dostawców objętych kanałem zgłoszeń dostępnym dla osób niebędących pracownikami przedsiębiorstwa, prowadzonym w języku roboczym i umożliwiającym zgłoszenie anonimowe.	Kanały zgłoszeń
E2	**Skuteczność rozpatrywania**	Liczba zgłoszeń od osób pracujących w łańcuchu wartości; odsetek zamkniętych działaniem naprawczym; mediana czasu rozpatrzenia; liczba przypadków zakończonych zerwaniem umowy zamiast naprawą.	Naprawa szkody

Turystyka bywa opisywana jako narzędzie ograniczania ubóstwa, oferujące pracę osobom o niskich kwalifikacjach, kobietom i ludziom młodym, a poprzez popyt na lokalną żywność, rzemiosło i usługi – łączące się z tradycyjnymi źródłami utrzymania. Ten potencjał jest realny, ale urzeczywistnia się wyłącznie wtedy, gdy wartość faktycznie dociera do końca łańcucha. Standard ESRS S2 wymaga wykazania, że tak się dzieje. Dla przedsiębiorstwa turystycznego oznacza to przesunięcie uwagi z audytowania kontrahentów na rewizję własnych praktyk zakupowych – bo to one, a nie deklaracje dostawców, wyznaczają warunki pracy osób, których przedsiębiorstwo nie zatrudnia, a od których zależy jakość jego produktu.

4.3. Społeczności lokalne

Turystyka jest jedynym sektorem gospodarki, w którym sprzedawanym produktem jest w znacznej mierze miejsce zamieszkania osób trzecich. Mieszkaniec destynacji nie jest ani klientem, ani pracownikiem, ani dostawcą – a mimo to ponosi znaczną część kosztów działalności turystycznej. Standard ESRS S3 *Dotknięte społeczności* uczynił z tej grupy odrębny podmiot sprawozdawczy[34] – obejmuje osoby, na które przedsiębiorstwo oddziałuje przez działalność własną lub łańcuch wartości, choć nie łączy ich z nim żaden stosunek umowny.

Społeczność lokalna nie jest elementem otoczenia przedsiębiorstwa turystycznego, lecz podmiotem praw – a te prawa są elementem międzynarodowej ochrony praw człowieka, nie zaś kwestią dobrej woli operatora.

Akceptacja społeczna nie znika z powodu wielkości ruchu turystycznego, lecz z powodu asymetrii – gdy koszty (woda, przestrzeń, hałas, ceny mieszkań) ponosi społeczność, a korzyści wypływają poza destynację.

W opracowaniach dotyczących turystyki kwestia praw ludności goszczącej turystów była przez dziesięciolecia niemal całkowicie pomijana; mieszkaniec destynacji występował w nich jako element scenerii albo zasób siły roboczej. Zmiana wynika z dwóch zbieżnych procesów. Pierwszym jest przekształcenie popytu: model oparty na klasycznym trójkącie morze–słońce–piasek (ang. *sea-sun-sand*) ustępuje poszukiwaniu autentyczności i obszarów nieprzekształconych, co przesuwa strumień turystyczny dokładnie tam, gdzie żyją społeczności najbardziej wrażliwe na kontakt. Drugim jest wprowadzenie obowiązku sprawozdawczego, nakazującego opisać oddziaływanie na osoby pozostające poza strukturą organizacyjną przedsiębiorstwa.

Dla sektora turystycznego wynikają stąd cztery konsekwencje. Zrezygnowano z opracowywania standardów sektorowych – odrębny ESRS dla turystyki nie powstanie, a Komisja może wydawać jedynie wytyczne interpretacyjne. Podniesienie progów wyłączyło z bezpośredniego zakresu obowiązku około

[34] Standard ESRS S3 Dotknięte społeczności obejmuje osoby i grupy, na które przedsiębiorstwo oddziałuje poprzez działalność własną lub łańcuch wartości, niepozostające z nim w stosunku umownym; ma zastosowanie wyłącznie wówczas, gdy oddziaływanie to zostało uznane za istotne w ocenie podwójnej istotności.

czterech piątych dotychczas objętych podmiotów, co oznacza, że przeważająca większość polskich przedsiębiorstw HoReCa nie będzie raportować samodzielnie. Wprowadzono ograniczenie żądań w łańcuchu wartości: podmiot objęty CSRD nie może wymagać od kontrahenta zatrudniającego nie więcej niż 1000 osób informacji wykraczających poza zakres standardu dobrowolnego. Obowiązek pośredni pozostał jednak w pełni – hotel, restauracja czy lokalny organizator, formalnie poza zakresem dyrektywy, otrzyma pytania o oddziaływanie na społeczność lokalną od touroperatora, sieci hotelowej, platformy rezerwacyjnej, klienta korporacyjnego i zamawiającego publicznego. Uproszczenie zmniejszyło liczbę pytań, nie zniosło zaś potrzeby posiadania na nie odpowiedzi.

Zrewidowany ESRS S3 zachował strukturę opartą na politykach, procesach angażowania i kanałach zgłoszeń, działaniach wraz z przypisanymi zasobami oraz celach. Wzmocniono natomiast zakotwiczenie standardu w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka, Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz Wytycznych OECD, doprecyzowano oczekiwania wobec zgody uprzedniej, swobodnej i świadomej (FPIC)[35], a kanały skargowe powiązano z kryteriami skuteczności z Wytycznych ONZ.

4.3.1. Podmiot ochrony: czym jest społeczność lokalna

Pojęcie społeczności lokalnej bywa odruchowo utożsamiane z mniejszością narodową lub etniczną – jest to utożsamienie mylące. Mniejszości mają odrębną i ugruntowaną ochronę prawnomiędzynarodową (Konwencja ramowa o ochronie mniejszości narodowych, polska ustawa z 6 stycznia 2005 r. z kryterium stuletniego zamieszkiwania przodków)[36]. Strumień turystyczny

[35] Zasada uprzedniej, swobodnej i świadomej zgody (free, prior and informed consent) wywodzona jest z Deklaracji praw ludów tubylczych, przyjętej rezolucją Zgromadzenia Ogólnego ONZ A/RES/61/295 z dnia 13 września 2007 r., w szczególności z art. 10, 19, 29 i 32. Deklaracja nie ma charakteru wiążącego i nie została początkowo podpisana przez cztery państwa o znacznej populacji ludności tubylczej: Stany Zjednoczone, Kanadę, Australię i Nową Zelandię.

[36] Konwencja ramowa o ochronie mniejszości narodowych, sporządzona w Strasburgu dnia 1 lutego 1995 r. (Dz.U. z 2002 r. Nr 22, poz. 209), art. 1, zgodnie z którym ochrona mniejszości narodowych oraz praw i wolności osób do nich należących stanowi integralną część międzynarodowej ochrony praw człowieka; ustawa z dnia 6 stycznia 2005 r. o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 823), art. 2.

nie kieruje się jednak do mniejszości, lecz do konkretnych miejscowości, a interakcja turysty z mieszkańcem ma charakter typowo lokalny. Pojęcie społeczności lokalnej należy zatem ujmować socjologicznie – zgodnie z tradycją szkoły chicagowskiej[37], jako całość złożoną z trzech składników: zbiorowości ludzi, układu działań i stosunków społecznych oraz wytworzonej wspólnoty kulturowej. Jest to byt mniejszy niż mniejszość narodowa, powielający jednak jej cechy charakterystyczne.

Konsekwencja tego ujęcia jest praktyczna. Skoro chronionym dobrem jest układ stosunków społecznych i wspólnota kulturowa, a nie odrębność etniczna, to naruszenie może wystąpić wszędzie tam, gdzie układ ten zostaje zaburzony – nie tylko w Tajlandii czy Amazonii, ale również w Wenecji, Barcelonie[38] i w polskim Karpaczu, gdzie liczba miejsc noclegowych oferowanych na wynajem trzykrotnie przewyższa liczbę stałych mieszkańców[39]. Przedsiębiorstwo działające w Europie nie może więc traktować ESRS S3 jako standardu istotnego wyłącznie dla operacji w krajach globalnego Południa.

Prawa i wolności osób należących do społeczności lokalnej należy zatem uznać za integralną część międzynarodowej ochrony praw człowieka. Zalicza się do nich: prawo do dysponowania własnymi zasobami i bogactwami naturalnymi, prawo dostępu do zasobów naturalnych, prawo do samostanowienia, prawo do zachowania własnej tożsamości, kultury i religii, prawo do godziwych warunków pracy i płacy oraz prawo do miru domowego.

[37] Zob. L. Gilejko, Funkcje społeczności lokalnych i szanse ich realizacji, Rocznik Żyrardowski 2002, nr 1, s. 65–75.

[38] Zjawisko określane jako overtourism. Zob. D. Sipiński, Turyści zadeptują kolejne raje, Polityka 2018.

[39] R. Święcki, Mieli leczyć, ale zarabiają na turystach, Polska Times 2016 – liczba miejsc noclegowych oferowanych na wynajem w Karpaczu wynosi ok. 15 tys. wobec ok. 5 tys. stałych mieszkańców.

4.3.2. Katalog praw istotnych dla działalności turystycznej

Prawo do dysponowania zasobami i bogactwami naturalnymi

Prawo do dysponowania jest pochodną prawa własności. Zasoby naturalne rozumiane są tu szeroko: nie tylko kopaliny, lecz również użytki niewymierne – krajobraz, plaża, jezioro, las, linia brzegowa. Dla wielu społeczności są to jedyne aktywa, dzięki którym funkcjonują, a jednocześnie podstawowy przedmiot sprzedaży w produkcie turystycznym. Zakotwiczenie prawne jest stare i mocne: rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ 523 (VI) z 1952 r.[40], Deklaracja w sprawie przyznania niepodległości krajom i narodom kolonialnym z 1960 r.[41], oraz rezolucja 1803 (XVII) z 1962 r. o stałej suwerenności nad bogactwami naturalnymi[42], w myśl której prawo to musi być wykonywane w interesie rozwoju i dobrobytu ludności danego obszaru. Wynika stąd, że każda inwestycja turystyczna i każda decyzja o pojemności turystycznej wymaga omówienia ze społecznością i uzyskania jej aprobaty; wyjęcie obszaru spod dostępności mieszkańców bez ich zgody ma charakter faktycznego wywłaszczenia.

Prawo dostępu do zasobów naturalnych

Prawo dostępu jest szersze niż prawo do dysponowania: wynika nie tylko z własności, lecz obejmuje korzystanie niezależnie od tytułu prawnego – także wówczas, gdy teren oddano sektorowi turystycznemu w dzierżawę. Teren udostępniony operatorowi nie przestaje być terenem społeczności lokalnej. Naruszenia mają tu postać podręcznikową. W sprawie Mayagna (Sumo) Awas Tingni przeciwko Nikaragui Międzyamerykański Trybunał Praw Człowieka

[40] Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ 523 (VI) Integrated Economic Development and Commercial Agreements z dnia 12 stycznia 1952 r.

[41] Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ 1514 (XV) Declaration on the Granting of Independence to Colonial Countries and Peoples z dnia 14 grudnia 1960 r.

[42] Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ 1803 (XVII) Permanent Sovereignty over Natural Resources z dnia 14 grudnia 1962 r., pkt 1–2.

uznał w 2001 r.[43], powołując się na art. 21 Konwencji Amerykańskiej, że wydanie touroperatorowi koncesji na 600 ha lasu bez konsultacji ze społecznością naruszyło jej prawa. W marcu 2010 r. mieszkańcy okolic plaży Matapalo w Guanacaste na Kostaryce protestowali przed hotelem[44], który zamknął swobodny dostęp do plaży, odcinając przy okazji wędrownych sprzedawców od klientów.

Szczególnym przypadkiem jest woda. Na Zanzibarze ponad 90% hoteli nie jest podłączonych do publicznej sieci wodociągowej[45] i pobiera wodę własnymi ujęciami, podczas gdy około 70% wody z ujęć publicznych ucieka wskutek stanu rur i nielegalnych poborów; nadmierne wydobycie wód gruntowych w pasie nadbrzeżnym prowadzi do zasolenia całego zbiornika. Skala nierówności jest mierzalna: analiza czternastu hoteli na Barbadosie wykazała średnie zużycie 839 litrów na gościa dziennie[46], a na Majorce od 156 do 2425 litrów – przy średnim zużyciu mieszkańca Polski rzędu 100 litrów[47].

Zużycie wody na gościonoc jest w destynacjach o ograniczonych zasobach wskaźnikiem praw człowieka, nie tylko wskaźnikiem środowiskowym.

Prawo do samostanowienia wobec przewagi ekonomicznej operatorów

Prawo do samostanowienia należy do praw kolektywnych i jest zakotwiczone w art. 1 Karty Narodów Zjednoczonych, we wspólnym art. 1 obu

[43] Wyrok Międzyamerykańskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 31 sierpnia 2001 r., The Mayagna (Sumo) Awas Tingni Community v. Nicaragua, Series C No. 79; zob. też postanowienie tego Trybunału z 6 września 2002 r. Podstawą rozstrzygnięcia był art. 21 Amerykańskiej Konwencji Praw Człowieka z dnia 22 listopada 1969 r. Społeczność liczyła ok. 142 rodziny, a przedmiotem sporu była koncesja na 600 ha lasu wydana bez konsultacji z mieszkańcami.

[44] Protest z 1 marca 2010 r. przed hotelem Riu. Zob. E. Cañada, A. Sud, *Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all* (Goal 8), Transforming Tourism.

[45] C. Baumgartner, M. Beyer, Human rights in tourism – findings and results, raport przygotowany na zlecenie niemieckiego Federalnego Ministerstwa Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (BMZ).

[46] S. Becken, *Water equity – Contrasting tourism water use with that of the local community*, *Water Resources and Industry* 2014, vol. 7–8, s. 9–22.

[47] Dane Głównego Urzędu Statystycznego za 2017 r. – ok. 100 l na mieszkańca dziennie w miastach, mniej na obszarach wiejskich.

Paktów z 1966 r. oraz w art. 20 Afrykańskiej Karty Praw Człowieka i Ludów[48]; w kontekście turystyki oznacza uprawnienie do współdecydowania o przeznaczeniu zasobów i o podziale generowanych środków. W 2013 r. władze Tanzanii zapowiedziały przekształcenie 1500 km² terenów graniczących z Parkiem Narodowym Serengeti[49] w korytarz przyrodniczy z wyłącznym dostępem dla luksusowego organizatora safari, co ograniczało obszar zamieszkiwany przez Masajów o blisko 40% i zakładało przesiedlenie około 30 tysięcy osób. Parlament Europejski przypomniał w rezolucji, że zmiana formy użytkowania gruntów może nastąpić dopiero po uzyskaniu uprzedniej zgody społeczności[50]; pod naciskiem międzynarodowym plan wycofano w 2014 r.

W literaturze przedmiotu istnieje w tej sprawie zgoda: turystyka tubylcza może być trwałym narzędziem rozwoju wyłącznie wtedy, gdy mieszkańcy kontrolują sektor i nim kierują, a nie wówczas, gdy są jego przedmiotem.

Prawo do zachowania własnej tożsamości

Turystyka etniczna czyni z mieszkańców i ich praktyk kulturowych oraz religijnych zasadniczy przedmiot zainteresowania[51] – a więc produkt. Sprzedawana jest wyjątkowość kulturowa, co rodzi relację władzy strukturalnie nierówną. Skutkiem jest uprzedmiotowienie i przekształcanie terenów zamieszkanych w rezerwaty lub skanseny, prowadzące do utraty pierwotnej

[48] Karta Narodów Zjednoczonych, podpisana w San Francisco 26 czerwca 1945 r. (Dz.U. z 1947 r. Nr 23, poz. 90 ze zm.), art. 1 ust. 2; wspólny art. 1 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167) oraz Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych; Afrykańska Karta Praw Człowieka i Ludów z dnia 27 czerwca 1981 r., art. 20 ust. 1.

[49] Zob. La Tanzanie menace d'expulser 40 000 Masaï pour faire un terrain de chasse, Le Parisien, 19 listopada 2014 r.; Rząd Tanzanii zmierza do masowych eksmisji Masajów, 18 maja 2013 r. Szerzej o kulturze Masajów: G. Nasieku Tarayia, The Legal Perspectives of the Maasai Culture, Customs, and Traditions, Arizona Journal of International & Comparative Law 2004, vol. 21(1), s. 183–222.

[50] Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 12 marca 2015 r. w sprawie Tanzanii, w szczególności kwestii zawłaszczania ziemi (2015/2604(RSP)).

[51] Pojęcie turystyki etnicznej za: R.E. Wood, *Ethnic Tourism, the State and Cultural Change in Southeast Asia*, *Annals of Tourism Research* 1984, vol. 11(3), s. 353–374; zob. też L. Yang, G. Wall, *Ethnic tourism: A framework and an application, Tourism Management* 2009, vol. 30(4), s. 559–570.

kultury. Deklaracja z Manili z 1980 r. wskazuje w punkcie 8[52], że zysk nie może być jedynym czynnikiem inspirującym rozwój sektora, a decydenci powinni kierować się zasadą solidarności z ludnością goszczącą. Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 3 lipca 2018 r. wzywa państwa[53] do zagwarantowania, by społeczności tubylcze odnosiły korzyści z przychodów turystyki zrównoważonej i były chronione przed skutkami turystyki masowej, wskazując, że źle regulowana turystyka bywa czynnikiem zachęcającym do wykupu gruntów.

Godziwe warunki pracy oraz mir domowy

Sektor turystyczny ma strukturę pracochłonną, a zapotrzebowanie na pracę zaspokajają przede wszystkim przedstawiciele społeczności lokalnej. Czyni to jakość zatrudnienia najbardziej bezpośrednim i najłatwiej mierzalnym kanałem oddziaływania przedsiębiorstwa na społeczność. Wsparcie mieszkańców dla turystyki zależy bowiem w znacznym stopniu od osobistych korzyści, jakie z niej czerpią; jeżeli praca jest sezonowa, nisko płatna i pozbawiona perspektywy awansu, deklarowane korzyści ekonomiczne pozostają abstrakcją. Prawo do miru domowego aktualizuje się natomiast wszędzie tam, gdzie funkcja turystyczna wypiera mieszkalną: hałas, zaśmiecenie, utrudniony dojazd, presja najmu krótkoterminowego na ceny mieszkań. Mieszkańcy odczuwają wtedy naruszenie przestrzeni życiowej, co prowadzi do alienacji od własnej kultury, tradycji i zasobów.

4.3.3. Mechanizm erozji akceptacji społecznej

Butler i Hinch[54] opisali zależność, którą warto potraktować jako model prognostyczny. Wraz ze wzrostem liczby turystów mieszkańcy, początkowo tolerancyjni, stają się coraz bardziej sceptyczni, a perspektywa długotrwałych korzyści ekonomicznych tego nastawienia nie odwraca. Nawet gdy

[52] Manila Declaration on World Tourism, przyjęta 10 października 1980 r. w Manili przez delegatów 107 państw, pkt 8. Dalej: Deklaracja z Manili z 1980 r.

[53] Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 3 lipca 2018 r. w sprawie łamania praw ludności rdzennej na świecie, w tym masowego wykupu gruntów rolnych (2017/2206(INI)).

[54] T. Hinch, R. Butler, Indigenous tourism: a common ground for discussion, [w:] Tourism and Indigenous Peoples, London 1996, s. 17.

spodziewane korzyści są osiągane, na znaczeniu zyskują koszty społeczne i środowiskowe, których nie wkalkulowano – i społeczność zaczyna wątpić, czy turystyka jest dla niej spodziewanym błogosławieństwem.

Dwie właściwości tego mechanizmu mają znaczenie zarządcze. Punkt przełamania nie jest ciągły – negatywne postawy narastają powoli, po czym ujawniają się skokowo, w postaci protestu, oporu regulacyjnego lub wrogości wobec gości; koszt odzyskania akceptacji jest przy tym wielokrotnie wyższy niż koszt jej utrzymania.

Dla przedsiębiorstwa oznacza to ryzyko o czterech postaciach: utraty społecznej licencji na działanie; ryzyka regulacyjnego, gdy samorząd reaguje limitami noclegowymi, opłatami lub zakazem najmu krótkoterminowego; ryzyka aktywów, gdy destynacja traci atrakcyjność wskutek przeciążenia; oraz ryzyka łańcucha wartości, gdy kontrahent objęty CSRD wycofuje się ze współpracy z podmiotem, którego oddziaływania nie potrafi opisać.

4.3.4. Wytyczne dla przedsiębiorstw turystycznych i sektora HoReCa

Poniższe zalecenia dają się wdrożyć zarówno w sieci hotelowej, jak i w pojedynczym obiekcie gastronomicznym. Zasada porządkująca jest jedna: rozwój turystyki bez włączenia społeczności lokalnej nie może zakończyć się powodzeniem, a podejście czysto ekonomiczno-planistyczne nie osiągnie rezultatu bez rozpatrzenia wartości i oczekiwań mieszkańców.

Etap planowania oraz powstawania nowego obiektu turystycznego lub modyfikacji istniejącej infrastruktury wymaga podmiotowego traktowania społeczności lokalnej. Mieszkańcy powinni mieć realny wpływ na procesy decyzyjne na wczesnych etapach inwestycji, a konsultacje przeprowadzone już po uzyskaniu pozwolenia na budowę nie spełniają swojej funkcji. Niezbędnym krokiem przed rozpoczęciem prac jest opracowanie mapy interesariuszy – obejmującej administrację publiczną, lokalnych przedsiębiorców, mieszkańców oraz samych turystów – oraz zaplanowanie zarządzania ewentualnymi napięciami między tymi grupami. Pojemność turystyczna obiektu musi być uzgadniana ze społecznością i samorządem, a relacja liczby miejsc noclegowych do liczby stałych mieszkańców powinna stanowić kluczowy parametr projektowy. Dodatkowo, wszędzie tam, gdzie inwestycja dotyka gruntów

wspólnotowych, terenów ludności rdzennej lub obszarów użytkowanych zwyczajowo, należy bezwzględnie stosować procedurę uprzedniej, swobodnej i świadomej zgody (FPIC), niezależnie od wymogów prawa krajowego. Wymaga to dokładnej weryfikacji, kto faktycznie korzysta z danego terenu, gdyż w systemach zwyczajowych prawa do zasobów mogą przysługiwać rodom lub rodzinom na zasadach niewidocznych w publicznych rejestrach.

W obszarze zarządzania zasobami naturalnymi przedsiębiorstwa turystyczne nie powinny konkurować z mieszkańcami o dostęp do wody. Kluczowe jest regularne mierzenie zużycia wody w przeliczeniu na gościa, porównywanie go ze średnim zużyciem mieszkańca gminy oraz wyznaczanie jasnych celów redukcyjnych, co w rejonach z deficytem wody może oznaczać konieczność ograniczenia najbardziej wodochłonnych funkcji obiektu zamiast rozbudowy własnych ujęć. Pełna odpowiedzialność za gospodarkę ściekową spoczywa na inwestorze na całym odcinku – od legalnego odbioru, przez regularną kontrolę szczelności zbiorników bezodpływowych, aż po uzyskanie potwierdzenia legalnego miejsca zrzutu od odbiorcy. Jednocześnie obiekty muszą dbać o zachowanie otwartego charakteru przestrzeni publicznej. Plaże, brzegi zbiorników wodnych, szlaki oraz drogi dojazdowe powinny pozostać w pełni dostępne dla społeczności lokalnej, a instrukcje dla personelu ochrony muszą wprost zakazywać usuwania mieszkańców z terenów ogólnodostępnych. Zamiast wypierać drobnych handlarzy i lokalnych usługodawców, należy włączać ich w funkcjonowanie obiektu poprzez wyznaczenie jasnych zasad obecności, co zapobiega kosztownym konfliktom społecznym.

Wpływ na gospodarkę lokalną powinien opierać się na maksymalizacji wartości zatrzymywanej w danej destynacji. Pozyskiwanie żywności, usług pralniczych, transportowych czy rzemiosła od lokalnych dostawców stanowi najskuteczniejszy mechanizm budowania społecznej akceptacji dla ruchu turystycznego. Przedsiębiorstwo powinno otwierać przed mieszkańcami realne ścieżki awansu, ponieważ odsetek osób miejscowych na stanowiskach kierowniczych znacznie lepiej świadczy o jakości relacji ze społecznością niż sam ogólny wskaźnik zatrudnienia. Istotne jest również ograniczanie niestabilności sezonowej poprzez wydłużanie sezonu, oferowanie umów wieloletnich oraz finansowanie szkoleń w okresach przestoju, przy czym wysoka

powracalność pracowników sezonowych stanowi bezpośredni wskaźnik dobrych praktyk pracowniczych. Ponadto najniższe oferowane wynagrodzenie powinno być odnoszone do rzeczywistych kosztów utrzymania w danej miejscowości, a nie jedynie do płacy minimalnej, gdyż presja cenowa na rynku nieruchomości generowana przez sektor turystyczny często uniemożliwia pracownikom życie w miejscu pracy.

Edukacja gości w zakresie kultury i lokalnej tożsamości odgrywa kluczową rolę w budowaniu harmonijnych relacji. Turysta powinien jeszcze przed przyjazdem otrzymać rzetelne informacje o uwarunkowaniach politycznych, społecznych, ekonomicznych i kulturowych danego regionu, co wzorem rozwiązań takich jak nowozelandzkie zobowiązanie Tiaki[55] pozwala uniknąć dyskomfortu we wzajemnych kontaktach. Informator powinien również zalecać powstrzymanie się od eksponowania różnic ekonomicznych i kulturowych wobec mieszkańców, zgodnie z zapisami Kodeksu Turysty i Karty Praw Turystyki[56]. W przypadku komercjalizacji elementów kultury lokalnej konieczne jest uczciwe rozliczenie z jej depozytariuszami poprzez pisemne porozumienia określające udział w przychodach, zakres zgody na wykorzystanie wizerunku oraz granice dostępu do praktyk religijnych. Należy przy tym unikać tworzenia produktów w oparciu o inscenizowaną autentyczność, gdyż sprowadzanie żywej społeczności do roli skansenu niszczy jej tożsamość i w dłuższej perspektywie obniża atrakcyjność rynkową oferty.

Ostatnim filarem odpowiedzialnego zarządzania są przejrzystość, mechanizmy naprawy szkód oraz sprawny system zgłaszania uwag. Obiekt powinien uruchomić dedykowany kanał zgłoszeniowy dla osób niebędących gośćmi ani pracownikami, udostępniony w języku lokalnym, łatwo dostępny z zewnątrz bez konieczności wchodzenia na teren obiektu, gwarantujący opcję zgłoszenia

[55] Tiaki Promise – zobowiązanie odwiedzających Nową Zelandię do dbałości o środowisko i otoczenie; inicjatywa przedstawiona m.in. podczas Światowego Forum Ekonomicznego w Davos w styczniu 2019 r. Zob. www.tiakinewzealand.com.

[56] Tourism Bill of Rights and Tourist Code, przyjęte przez Zgromadzenie Ogólne Światowej Organizacji Turystyki w Sofii 26 sierpnia 1985 r., art. 11 – zalecenie powstrzymania się przez turystów od akcentowania różnic ekonomicznych, społecznych i kulturowych wobec ludności miejscowej. Dalej: Karta Praw Turystyki z 1985 r.

anonimowego oraz zobowiązujący do odpowiedzi w określonym terminie. Powstałe szkody należy naprawiać w sposób bezpośredni – darowizna na rzecz gminy nie zastępuje bowiem przywrócenia utraconego dostępu do przestrzeni czy naprawy nieszczelnej infrastruktury. Przedsiębiorstwo powinno publikować dane dotyczące wpływu społecznego i środowiskowego w rozbiciu na poszczególne destynacje, unikać uśredniania wskaźników na poziomie całej grupy kapitałowej oraz uwzględniać w tych raportach oddziaływanie podwykonawców, takich jak przewoźnicy czy organizatorzy wycieczek, stanowiących integralną część łańcucha wartości.

4.3.5. Propozycja wskaźników raportowania zaangażowania na rzecz społeczności

Zestaw zaprojektowano jako minimum wykonalne dla średniego przedsiębiorstwa turystycznego lub obiektu HoReCa: dane potrzebne do obliczenia większości wskaźników już istnieją w ewidencji mediów, kadrach, księgach zakupu i rejestrze zgłoszeń. Kolumna ostatnia wskazuje obszar ujawnień ESRS S3, co pozwala wykorzystać zestaw zarówno we własnej sprawozdawczości, jak i w odpowiedzi na żądania kontrahentów objętych CSRD.

Uwagi metodyczne

- Każdy wskaźnik należy obliczać dla pojedynczej destynacji i dopiero następnie – jeżeli w ogóle – sumować. Uśrednienie zużycia wody między obiektem na Mazurach a obiektem w regionie deficytowym pozbawia wskaźnik znaczenia informacyjnego.
- Wartości bezwzględne (liczba spotkań, kwota nakładów) nie informują o niczym bez odniesienia do gościonocy, liczby mieszkańców lub wartości zakupów. Zmiana rozumienia *dostawcy lokalnego* czy *pracownika miejscowego* między okresami czyni szereg czasowy bezużytecznym – definicje należy zapisać raz i ujawniać wraz z danymi.
- Do zestawu warto dołączyć relację liczby miejsc noclegowych przedsiębiorstwa do liczby stałych mieszkańców gminy – pokazuje ona udział firmy w presji tworzonej przez całą destynację.

- Wzrost liczby skarg nie jest złą wiadomością. Po uruchomieniu kanału zgłoszeń liczba skarg rośnie, bo rośnie dostępność kanału, nie zaś liczba naruszeń. Interpretacji podlega para: liczba zgłoszeń i odsetek spraw zamkniętych działaniem naprawczym.
- Wskaźniki wejściowe nie zastępują wynikowych. Liczba konsultacji jest miarą nakładu; miarą efektu jest odsetek postulatów wdrożonych oraz zmiana postaw mieszkańców, którą warto badać cyklicznym badaniem ankietowym w destynacji.

Nr	Wskaźnik	Definicja i sposób obliczenia	Powiązanie z ESRS S3
A. Dialog i uprzednia zgoda społeczności			
A1	**Konsultacje i ich skutek**	Odsetek obiektów lub destynacji z co najmniej jedną udokumentowaną konsultacją z mieszkańcami w okresie oraz — osobno — odsetek zgłoszonych postulatów faktycznie wdrożonych. Raportować obie wartości: liczba spotkań nie mierzy wpływu.	S3-2 — angażowanie
A2	**Pokrycie procedurą FPIC**	Odsetek nowych inwestycji i istotnych zmian profilu działalności objętych procedurą uprzedniej, swobodnej i świadomej zgody (FPIC).	S3-1 — polityki; FPIC
B. Presja na zasoby i przestrzeń			
B1	**Zużycie wody i równość wodna**	Litry wody na gościa/dobę (pobór ogółem / liczba gościonocy) oraz iloraz tej wartości i średniego dobowego zużycia wody na mieszkańca gminy. Iloraz powyżej 3 wymaga komentarza, powyżej 8 — planu redukcji.	Prawo do wody
B2	**Integralność gospodarki ściekowej**	Odsetek ścieków odprowadzanych do kanalizacji lub oczyszczalni z potwierdzonym odbiorem; osobno liczba i wynik przeglądów szczelności zbiorników bezodpływowych.	S3-3 — działania
B3	**Dostępność przestrzeni publicznej**	Odsetek odcinków linii brzegowej, szlaków i dróg dojazdowych na terenie zarządzanym przez przedsiębiorstwo, dostępnych dla mieszkańców nieodpłatnie i bez ograniczeń.	Prawo dostępu do zasobów
C. Wartość ekonomiczna zatrzymana lokalnie			
C1	**Udział zaopatrzenia lokalnego**	Wartość zakupów u dostawców z siedzibą w gminie lub powiecie / wartość zakupów ogółem. Definicję „lokalny" podać wprost i stosować konsekwentnie.	S3-3 — działania
C2	**Udział zatrudnienia lokalnego**	Odsetek pracowników zamieszkałych w gminie lub powiecie, odrębnie dla ogółu zatrudnionych i dla stanowisk kierowniczych — rozbieżność jest tu istotną informacją.	S3-3 — działania
C3	**Jakość zatrudnienia sezonowego**	Odsetek zatrudnionych na umowę o pracę wśród wszystkich form zaangażowania w szczycie sezonu oraz odsetek pracowników powracających w kolejnym sezonie.	Warunki pracy i płacy
C4	**Relacja do wynagrodzenia godzinowego**	Iloraz najniższego wynagrodzenia faktycznie wypłacanego w destynacji i szacowanego wynagrodzenia godzinowego dla tego obszaru, z podaniem metodyki szacunku.	Warunki pracy i płacy
D. Kultura, tożsamość i współżycie			
D1	**Udział społeczności w przychodach z kultury**	Odsetek przychodów z produktów opartych na lokalnej kulturze przekazywany twórcom lub instytucjom wskazanym przez społeczność	Tożsamość kulturowa
D2	**Uciążliwość dla otoczenia**	Liczba zgłoszeń zakłócenia ciszy nocnej, zaśmiecenia lub zablokowania dostępu na 1000 gościonocy, wraz z medianą czasu reakcji.	Mir domowy
E. Skargi, naprawa szkody i przejrzystość			
E1	**Dostępność kanału skargowego**	Odsetek obiektów z kanałem zgłoszeń dostępnym dla osób niebędących gośćmi ani pracownikami, prowadzonym w języku lokalnym i umożliwiającym zgłoszenie anonimowe.	S3-2 — kanały zgłoszeń
E2	**Skuteczność rozpatrywania skarg**	Liczba skarg mieszkańców ogółem; odsetek rozpatrzonych w terminie; odsetek zakończonych działaniem naprawczym; mediana czasu rozpatrzenia.	S3-2 — kanały zgłoszeń
E3	**Incydenty praw człowieka**	Liczba potwierdzonych naruszeń praw społeczności lokalnej (utrata dostępu do gruntu lub wody, przesiedlenie, zamknięcie przestrzeni publicznej) wraz z opisem środków naprawczych.	Incydenty; naprawa

Rozwój turystyki w miejscu docelowym musi być powiązany z zachowaniem praw miejscowej ludności. Nie jest to postulat etyczny doklejony do modelu biznesowego, lecz warunek jego trwałości: zasoby stanowiące podstawę rozwoju sektora, jeżeli nie są odpowiednio eksploatowane, prowadzą destynację do upadku i utraty zdolności konkurowania z kierunkami nowymi. Standard ESRS S3 należy zatem odczytywać nie jako kolejny obowiązek administracyjny, lecz jako narzędzie porządkujące zarządzanie ryzykiem, które w tym sektorze i tak istnieje. Uproszczenie ram dokonane pakietem Omnibus I zmniejszyło liczbę wymaganych ujawnień, pozostawiając nienaruszoną istotę rzeczy: przedsiębiorstwo turystyczne działa w cudzym miejscu zamieszkania i odpowiada za skutki tego działania wobec ludzi, którzy nie są jego klientami. Najważniejszym elementem lokalnych zasobów, na których opiera się rozwój turystyki, pozostają bowiem ludzie.

4.4. Prawa turystów w działalności turystycznej

Sektor turystyczny traktuje turystę jako konsumenta – i wyłącznie jako konsumenta. Prawo konsumenckie chroni transakcję: umowę, cenę, standard usługi, tryb reklamacji. Nie obejmuje natomiast tego, co dla uczestnika najistotniejsze i najbardziej narażone: jego zdrowia, bezpieczeństwa osobistego, prywatności, swobody praktyk religijnych oraz realnej możliwości skorzystania z oferty. Standard ESRS S4 *Konsumenci i użytkownicy końcowi* przesuwa punkt ciężkości z transakcji na oddziaływanie[57] – pyta nie o to, czy usługa została wykonana zgodnie z umową, lecz o to, co przedsiębiorstwo robi z człowiekiem, który z niej korzysta.

Prawa przysługujące turyście są szersze niż uprawnienia wynikające z prawa konsumenckiego, a ochrona oparta wyłącznie na tym drugim jest niewystarczająca.

[57] Standard ESRS S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi obejmuje osoby korzystające z produktów i usług przedsiębiorstwa; ma zastosowanie wyłącznie wówczas, gdy oddziaływanie na nie zostało uznane za istotne.

Wszystkie trzy obszary ujawnień S4 – bezpieczeństwo, włączenie i informacja – dotyczą zdarzeń, które w turystyce już zachodzą i są ewidencjonowane. Brakuje nie danych, lecz ich uporządkowania.

4.4.1. Turysta jako użytkownik końcowy

Poza prawem konsumenckim

W doktrynie nie prowadzi się badań nakierowanych na opisanie praw turysty z perspektywy koncepcji praw człowieka. Turystę postrzega się przede wszystkim jako konsumenta i analogicznie stosuje się do niego przepisy prawa konsumenckiego; chroniona jest w ten sposób jedynie warstwa krótkotrwałych przeżyć, a organizatorzy koncentrują się na dostarczeniu możliwie największej liczby jednostek przyjemności. Tymczasem turysta dokonuje wyborów niosących konsekwencje dla jego ciała i ducha, nie zawsze uświadamiane. Jak wskazuje Edward Karczewski, aktywność turystyczna dotyczy całego człowieka jako istoty psychosomatycznej[58]. Scott McCabe i Anya Diekmann[59] idą dalej, wiążąc turystykę ze zdrowiem, dobrostanem i jakością życia oraz uznając ją za konieczność życiową, a nie luksus; prawa z nią związane należy zatem postrzegać raczej jako prawa socjalne niż jako uprawnienia umowne.

Prawo do turystyki zdefiniowano w preambule i art. 7 Globalnego Kodeksu Etyki w Turystyce[60] jako bezpośrednią pochodną prawa do wypoczynku, gwarantowanego w art. 24 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i art. 7 lit. d Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych. Wcześniej Deklaracja z Manili z 1980 r. uznała w punkcie 14 prawo do wypoczynku za fundamentalne prawo człowieka, a Karta Praw Turystyki z 1985 r. połączyła je w art. 1 ze swobodą

[58] E. Karczewski, Wpływ aktywności turystycznej na równowagę duchową i zdrowie człowieka, Zeszyty Naukowe. Turystyka i Rekreacja 2013, nr 2(12), s. 80–81; por. K. Przecławski, Człowiek a turystyka. Zarys socjologii turystyki, Kraków 1997, s. 31.

[59] S. McCabe, A. Diekmann, *The rights to tourism: reflections on social tourism and human rights*, *Tourism Recreation Research* 2015, vol. 40(2), s. 198.

[60] Globalny Kodeks Etyki w Turystyce, przyjęty przez Zgromadzenie Ogólne Światowej Organizacji Turystyki w Santiago de Chile w 1999 r. (rezolucja A/RES/406(XIII)). Jest to pierwszy akt prawa międzynarodowego definiujący prawo człowieka do turystyki. Dalej: GKET.

przemieszczania się[61]. Wokół tego prawa układa się wiązka praw pochodnych, bez których turysta pozostaje zagrożony w swojej funkcji życiowej i społecznej.

Co przewiduje zrewidowany standard

Zrewidowany ESRS S4, przyjęty przez Komisję Europejską w połowie 2026 r. w ślad za pakietem Omnibus I, obejmuje oddziaływanie przedsiębiorstwa na osoby korzystające z jego produktów i usług i ma zastosowanie wyłącznie wtedy, gdy oddziaływanie to jest istotne. Ujawnienia uporządkowano wokół trzech grup: bezpieczeństwa osobistego, włączenia społecznego oraz kwestii związanych z informacją, w tym prywatności; doprecyzowano też wymogi wobec kanałów zgłoszeń i naprawy szkody. Podział ten pokrywa się niemal dokładnie z katalogiem praw turysty wywodzonym z prawa międzynarodowego, co czyni mapowanie jednym z prostszych zadań sprawozdawczych w tym sektorze.

4.4.2. Katalog praw turysty w układzie standardu

Bezpieczeństwo osobiste: zdrowie i ochrona przed zagrożeniem

Turysta opuszcza miejsce zamieszkania i zdaje się na uczciwość oferenta oraz na nieznany sobie miejscowy system opieki zdrowotnej. Prawo do ochrony zdrowia rozciąga się przy tym na czas podróży – wielogodzinny przelot w ciasnocie ma wymierny wpływ na krążenie – oraz na aktywności wymagające ponadprzeciętnej sprawności, także gdy odbywają się blisko domu uczestnika. Art. 4 lit. d Karty Turystyki zobowiązuje państwo do zapewnienia warunków higienicznych i dostępu do usług medycznych, a art. 6 ust. 2 Globalnego Kodeksu Etyki nakłada obowiązek pomocy w nagłych przypadkach wprost na fachowców z dziedziny turystyki, czyli na organizatora i jego personel.

Bezpieczeństwo osobiste turysty pozostaje przy tym pochodną bezpieczeństwa zbiorowego destynacji, a art. 1 Globalnego Kodeksu Etyki nakazuje szczególną

[61] Karta Praw Turystyki z 1985 r., art. 1: powszechnie uznaje się prawo wszystkich do wypoczynku, rozsądnego ograniczenia godzin pracy, okresowych urlopów z wynagrodzeniem oraz swobody przemieszczania się bez ograniczeń w granicach prawa; korzystanie z tego prawa stanowi czynnik równowagi społecznej.

uwagę wobec turystów zagranicznych jako narażonych na wszelkiego rodzaju niebezpieczeństwa. Skala zjawiska jest jednak mniejsza, niż sugeruje przekaz medialny: badanie Diokoa i Harrilla wskazało 15,9 ofiar śmiertelnych na 100 mln odwiedzających[62], przy czym najczęstszą przyczyną były wypadki drogowe (34,9% zgonów), a nie zamachy czy przestępczość. Ma to znaczenie zarządcze – środki bezpieczeństwa należy kierować przede wszystkim na transport.

Włączenie: dostęp do wypoczynku, przemieszczania się i praktyk religijnych

Art. 7 ust. 3 i 4 Globalnego Kodeksu Etyki nakazuje rozwijanie turystyki socjalnej oraz popieranie turystyki rodzinnej, młodzieżowej, studenckiej, seniorskiej i osób z niepełnosprawnościami. Najdalej idące zobowiązanie zawiera art. 30 Konwencji ONZ o prawach osób z niepełnosprawnościami[63], wymagający zapewnienia dostępu do usług turystycznych i do usług organizatorów wypoczynku na zasadzie równości z innymi osobami. Jest to jedyny obszar praw turysty obwarowany wiążącym zobowiązaniem traktatowym, a nie wyłącznie miękkim prawem.

Swoboda przemieszczania się, gwarantowana w art. 13 Powszechnej Deklaracji i art. 2 Protokołu nr 4 do Europejskiej Konwencji[64], jest warunkiem wstępnym całego sektora, choć jej realizacja leży poza możliwościami przedsiębiorstwa. Po stronie operatora leży natomiast styk obsługi i przekonań gościa: art. 6 ust. 3 Globalnego Kodeksu Etyki zobowiązuje profesjonalistów do stworzenia warunków, w których turyści mogą odbywać praktyki religijne

[62] L.A.N. Dioko, R. Harrill, Killed while traveling – Trends in tourism-related mortality, injuries, and leading causes of tourist deaths from published English news reports, 2000–2017 (1H), Tourism Management 2019, vol. 70, s. 103–112. Wypadki drogowe odpowiadały za 34,9% zgonów, upadki – 10,5%, zabójstwa oraz zgony wskutek konfliktów i terroryzmu – 9,6%.

[63] Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz.U. z 2012 r. poz. 1169), art. 30 ust. 1 i ust. 5 lit. c i e — dostęp do miejsc działalności kulturalnej i usług turystycznych oraz do usług świadczonych przez organizatorów działalności w zakresie rekreacji, turystyki, wypoczynku i sportu, na zasadzie równości z innymi osobami.

[64] Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, art. 13; Protokół nr 4 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (Dz.U. z 1995 r. Nr 36, poz. 175/2), art. 2. Zob. też art. 12 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych oraz art. 45 Karty praw podstawowych UE.

w czasie podróży, a art. 13 ust. 2 lit. f Karty Turystyki zastrzega, że praktyki te nie mogą kolidować z kulturą lokalną. Napięcie między wolnością wyznania a wymogami bezpieczeństwa bywa realne i rozstrzygane na niekorzyść tej pierwszej – tak orzekał Europejski Trybunał Praw Człowieka (Phull i El Morsli przeciwko Francji)[65] oraz polski Sąd Najwyższy w sprawie zdjęcia turbanu podczas kontroli lotniskowej[66], z zachowaniem zasady proporcjonalności.

Informacja i prywatność

Obowiązek informacyjny wobec turysty ma umocowanie wykraczające poza treść umowy: art. 1 pkt 6 Globalnego Kodeksu Etyki zobowiązuje organizatorów do poinformowania turystów przed wyjazdem o zagrożeniach dla zdrowia w miejscach docelowych, a art. 5 Karty Turystyki nakłada na władze państwa przyjmującego powinność informowania o obowiązujących zwyczajach i przepisach. Informacja jest tu instrumentem ochrony, nie elementem oferty handlowej, co przekłada się na sposób jej dokumentowania.

Prawo do prywatności turysty nie znajduje natomiast odzwierciedlenia w aktach prawa turystycznego – problem nie jest dostrzegany ani przez ustawodawcę międzynarodowego, ani krajowego, mimo że realnie istnieje. Lukę wypełniają przepisy ogólne: art. 8 Europejskiej Konwencji, art. 7 Karty Praw

[65] Decyzja Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 11 stycznia 2005 r. w sprawie Phull przeciwko Francji, skarga nr 35753/03; decyzja ETPC z dnia 4 marca 2008 r. w sprawie El Morsli przeciwko Francji, skarga nr 15585/06. Zob. też art. 7 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/399 (kodeks graniczny Schengen), nakazujący poszanowanie godności ludzkiej przy dokonywaniu odpraw granicznych.

[66] Sprawa Shamindera Puriego, obywatela brytyjskiego pochodzenia indyjskiego, wyznawcy sikhizmu, któremu funkcjonariusze Straży Granicznej kilkakrotnie nakazali zdjęcie turbanu podczas kontroli bezpieczeństwa na lotnisku w Warszawie; Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną, wskazując, że naruszenie dóbr osobistych w toku kontroli nie rodzi odpowiedzialności, o ile zachowana została zasada proporcjonalności. Sygnaturę orzeczenia należy uzupełnić.

Podstawowych, art. 47 Konstytucji RP oraz RODO[67]. Konsekwencje praktyczne są jednoznaczne: kamery w pokojach i łazienkach są zakazane bezwzględnie i nie usprawiedliwia ich powoływanie się na bezpieczeństwo zbiorowe gości, a obiekt prowadzący monitoring staje się administratorem danych.

Granica między tym, co prywatne i publiczne, jest przy tym uwarunkowana kulturowo, a naruszenie bywa generowane nie przez personel, lecz przez innych gości – jak w opisywanym przypadku skarg gości skandynawskich na sesje zdjęciowe koreańskich nowożeńców w tajlandzkim kurorcie[68]. Regulamin obiektu powinien tę sytuację przewidywać.

Punkt styku ze standardem S3

Prawo turysty do wspólnego dziedzictwa ludzkości, wywodzone z konwencji UNESCO z 1972 r. i doprecyzowane w art. 4 Globalnego Kodeksu Etyki[69], ma konstrukcję dwustronną: turystyka jest wobec dziedzictwa najpierw użytkownikiem, a dopiero potem beneficjentem. Dostęp turysty do zabytków i miejsc kultu jest zatem jego prawem, lecz realizowanym pod warunkiem poszanowania praw społeczności, która w tym miejscu żyje. Przypadek Luang Prabang w Laosie, gdzie poranny rytuał zbierania jałmużny przez mnichów stał się turystyczną sesją zdjęciową[70], pokazuje, że dostęp gościa i tożsamość gospodarza bywają w konflikcie – obszar ten należy raportować łącznie z ESRS S3.

---

[67] Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.), art. 8; Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE C 326 z 26.10.2012, s. 391), art. 7; Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.), art. 47; rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych (RODO), Dz. Urz. UE L 119 z 4.05.2016, s. 1.

[68] J. Dopping, *Organizing Spheres of Privacy in the Hospitality Industry*, *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 2016, vol. 224, s. 476.

[69] Konwencja w sprawie ochrony światowego dziedzictwa kulturalnego i naturalnego, przyjęta w Paryżu dnia 16 listopada 1972 r. (Dz.U. z 1976 r. Nr 32, poz. 190); GKET, art. 4, zatytułowany Turystyka – użytkownikiem, ale i beneficjentem dziedzictwa kulturowego ludzkości.

[70] S. Ekern, W. Logan, B. Sauge, A. Sinding-Larsen, *Human rights and World Heritage: preserving our common dignity through rights-based approaches to site management*, *International Journal of Heritage Studies* 2012, vol. 18(3), s. 213–225.

4.4.3. Wytyczne dla przedsiębiorstw turystycznych i sektora HoReCa

Zapewnienie bezpieczeństwa oraz ochrona zdrowia uczestników turystyki wymagają od przedsiębiorców ciągłego i proaktywnego działania. Podstawą tych starań jest regularnie aktualizowana ocena ryzyka dla każdej destynacji znajdującej się w ofercie, uwzględniająca zarówno zagrożenia sanitarne, jak i ogólne bezpieczeństwo. Działania profilaktyczne oraz środki zaradcze należy kierować przede wszystkim tam, gdzie ryzyko jest statystycznie najwyższe, pamiętając, że transport drogowy generuje więcej niebezpiecznych zdarzeń niż wszystkie pozostałe czynniki razem wzięte. W sytuacjach kryzysowych obowiązek udzielenia pomocy ciąży bezpośrednio na organizatorze, a nie na ubezpieczycielu, dlatego procedury reagowania powinny być regularnie testowane w każdej lokalizacji pod kątem czasu od zdarzenia do pierwszego kontaktu z poszkodowanym. Szczególnej uwagi wymagają przy tym aktywności podwyższonego ryzyka, które należy zabezpieczyć odrębnie od standardowej oferty poprzez weryfikację kwalifikacji instruktorów, przeglądy sprzętu oraz wprowadzanie limitów uczestników. Zasada ta obowiązuje również wtedy, gdy atrakcje odbywają się blisko miejsca zamieszkania gości i sprawiają wrażenie całkowicie bezpiecznych.

Istotnym filarem odpowiedzialnej turystyki jest także dostępność i równe traktowanie wszystkich klientów. W komunikacji z osobami z niepełnosprawnościami należy rezygnować z samych deklaracji i piktogramów na rzecz precyzyjnych, faktycznych opisów obejmujących konkretne wymiary, liczbę stopni czy rodzaj nawierzchni, ponieważ wprowadzające w błąd informacje są znacznie bardziej dotkliwe niż uczciwe przyznanie się do braku dostosowania obiektu. Personel pierwszej linii musi być kompleksowo przeszkolony z zakresu procedur przy odmowie obsługi oraz zarządzania sytuacjami spornymi na tle pochodzenia, wyznania czy niepełnosprawności, przy czym każde takie zdarzenie powinno być rzetelnie rejestrowane w celu późniejszego raportowania i wprowadzania usprawnień. Ponadto obiekty powinny w rozsądnym zakresie umożliwiać gościom praktykowanie własnej religii – poprzez dostarczanie informacji o miejscach kultu, elastyczność godzin posiłków w okresach postu czy wskazanie kierunku modlitwy – z jednoczesnym poszanowaniem dla norm obowiązujących w kulturze lokalnej.

Kwestie informacyjne i marketingowe stanowią kolejny kluczowy obszar działalności, w którym przejrzystość odgrywa decydującą rolę. Przekazywanie szczegółowych danych o ryzykach zdrowotnych, wymaganych szczepieniach oraz lokalnych przepisach i obyczajach musi następować jeszcze przed zawarciem umowy, a sam fakt doręczenia tych informacji powinien być skrupulatnie dokumentowany jako jedyny dowód spełnienia obowiązku prawnego. Materiały marketingowe przed publikacją wymagają bezwzględnej weryfikacji ze stanem faktycznym w danej destynacji. Sztuczne kreowanie popytu socjotechniką i opisywanie miejsc jako *nieodkryte* rodzi bowiem nie tylko ryzyko rozczarowania klienta, ale również realne zagrożenia dla jego bezpieczeństwa. Rzetelnie poinformowany gość, który zna lokalne normy prawne oraz zwyczaje, znacznie rzadziej naraża się na nieprzewidziane sankcje.

Dopełnieniem profesjonalnego standardu obsługi jest ochrona prywatności gości. Rozmieszczenie systemów monitoringu w obiekcie wymaga szczegółowego audytu, przy czym instalowanie kamer w pokojach oraz łazienkach jest bezwzględnie zakazane i nie może być usprawiedliwione względami bezpieczeństwa zbiorowego. Sam monitoring w przestrzeniach dozwolonych musi być jasny i czytelny dla obcokrajowców dzięki odpowiednim piktogramom, a retencja nagrań ściśle określona w czasie, ponieważ zestawienie nagrań z listą gości pozwala na identyfikację tożsamości i nakłada na obiekt obowiązki administratora danych osobowych. Ponadto regulamin obiektu powinien jednoznacznie określać zasady fotografowania i nagrywania w przestrzeniach wspólnych przez innych gości, gdyż to na obiekcie spoczywa odpowiedzialność za zapobieganie naruszeniom prywatności na swoim terenie.

4.4.4. Propozycja wskaźników

Zestaw ograniczono do wskaźników opartych na danych już gromadzonych przez przedsiębiorstwo – w rejestrze zdarzeń, systemie rezerwacyjnym, dokumentacji ubezpieczeniowej i rejestrze skarg. Kolumna ostatnia wskazuje obszar ujawnień ESRS S4.

Nr	Wskaźnik	Definicja i sposób obliczenia	Obszar ESRS S4
A. Dostępność i włączenie			
A1	**Dostępność dla osób z niepełnosprawnościami**	Odsetek obiektów spełniających zadeklarowany standard dostępności oraz odsetek pozycji oferty z rzetelnym opisem faktycznych barier, a nie samą deklaracją.	Włączenie społeczne
A2	**Oferta dostępna cenowo**	Udział przychodu z oferty adresowanej do segmentów wskazanych w art. 7 GKET — turystyki rodzinnej, młodzieżowej, studenckiej, seniorskiej i socjalnej — w przychodzie ogółem.	Włączenie społeczne
A3	**Zgłoszenia nierównego traktowania**	Liczba zgłoszeń odmowy obsługi lub nierównego traktowania gościa (pochodzenie, wyznanie, niepełnosprawność, wiek) na 10 tys. gościonocy oraz odsetek spraw zamkniętych działaniem naprawczym.	Niedyskryminacja
B. Bezpieczeństwo osobiste i zdrowie			
B1	**Zdarzenia niepożądane**	Liczba wypadków i urazów gości na 100 tys. gościonocy, w podziale na aktywności standardowe i podwyższonego ryzyka. Raportować także zdarzenia bez skutków.	Bezpieczeństwo osobiste
B2	**Pokrycie ubezpieczeniowe**	Odsetek uczestników objętych ubezpieczeniem NNW i kosztów leczenia (art. 7 ust. 2 pkt 2 ustawy o imprezach turystycznych)[71] oraz odsetek z rozszerzeniem o ratownictwo i transport medyczny.	Bezpieczeństwo osobiste
B3	**Ocena ryzyka destynacji**	Odsetek destynacji objętych oceną zagrożeń bezpieczeństwa, sanitarnych i zdrowotnych nie starszą niż 12 miesięcy.	Bezpieczeństwo osobiste
B4	**Gotowość kryzysowa**	Odsetek destynacji z procedurą reagowania przetestowaną w okresie sprawozdawczym oraz mediana czasu od zdarzenia do nawiązania kontaktu z uczestnikami.	Bezpieczeństwo osobiste
C. Informacja i praktyki marketingowe			
C1	**Kompletność informacji przedwyjazdowej**	Odsetek rezerwacji, w których przed wyjazdem przekazano komplet informacji: szczepienia i ryzyka zdrowotne, lokalne przepisy i normy obyczajowe, ograniczenia wizowe.	Informacja; art. 1 pkt 6 GKET
C2	**Rzetelność przekazu handlowego**	Liczba skarg na niezgodność oferty ze stanem faktycznym na 10 tys. rezerwacji oraz liczba materiałów marketingowych skorygowanych lub wycofanych po weryfikacji wewnętrznej.	Odpowiedzialny marketing
D. Prywatność i dane osobowe			
D1	**Zgodność monitoringu wizyjnego**	Odsetek obiektów, w których zweryfikowano rozmieszczenie kamer (bezwzględny zakaz w pokojach i łazienkach) oraz oznakowanie zrozumiałe dla obcokrajowców.	Prywatność
D2	**Incydenty ochrony danych**	Liczba naruszeń ochrony danych gości, odsetek zgłoszonych organowi nadzorczemu w terminie 72 godzin oraz liczba osób, których naruszenie dotyczyło.	Prywatność
E. Skargi i naprawa			
E1	**Skuteczność rozpatrywania skarg**	Liczba skarg gości ogółem; odsetek rozpatrzonych w terminie; odsetek zakończonych działaniem naprawczym; mediana czasu rozpatrzenia.	Kanały zgłoszeń

Uwagi metodyczne

- Wskaźniki bezpieczeństwa wymagają mianownika w gościonocach lub uczestnikach, nie w liczbie imprez. Bez tego wzrost skali działalności odczytuje się jako pogorszenie bezpieczeństwa.
- Zdarzenia bez skutków (near miss) raportowane obok wypadków są wskaźnikiem wyprzedzającym i najtańszym źródłem poprawy; ich liczba rośnie wraz z jakością kultury zgłoszeń, nie wraz z pogorszeniem bezpieczeństwa. Ta sama uwaga dotyczy skarg – kanał zgłoszeniowy musi przy tym pozostać dostępny po zakończeniu imprezy, bo znaczna część naruszeń prywatności i nierównego traktowania jest uświadamiana przez gościa dopiero po powrocie.

Prawa turysty są szersze niż uprawnienia konsumenckie, a problemem pozostaje nie ich zdefiniowanie, lecz egzekwowanie – akty prawa turystycznego mają charakter przeważnie miękki i nie tworzą roszczenia. Standard ESRS S4 tego nie zmienia, lecz wprowadza mechanizm zastępczy: wymaga opisania własnego oddziaływania na użytkownika i wykazania, co przedsiębiorstwo robi, gdy okazuje się ono negatywne. Dla sektora, w którym bezpieczeństwo, dostępność i prywatność są od dawna przedmiotem ewidencji, lecz rzadko sprawozdawczości, jest to zmiana porządkująca.

Bibliografia

I. Literatura naukowa

Baumgartner C., Beyer M., Human rights in tourism – findings and results, raport przygotowany na zlecenie Federalnego Ministerstwa Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (BMZ).

Becken S., Water equity – Contrasting tourism water use with that of the local community, *Water Resources and Industry* 2014, vol. 7–8, s. 9–22.

Cañada E., Sud A., Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all (Goal 8), Transforming Tourism.

Dioko L.A.N., Harrill R., Killed while traveling – Trends in tourism-related mortality, injuries, and leading causes of tourist deaths from published English news reports, 2000–2017 (1H), *Tourism Management* 2019, vol. 70, s. 103–112.

Dopping J., Organizing Spheres of Privacy in the Hospitality Industry, *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 2016, vol. 224, s. 476.

Ekern S., Logan W., Sauge B., Sinding-Larsen A., Human rights and World Heritage: preserving our common dignity through rights-based approaches to site management, *International Journal of Heritage Studies* 2012, vol. 18(3), s. 213–225.

Gilejko L., Funkcje społeczności lokalnych i szanse ich realizacji, *Rocznik Żyrardowski* 2002, nr 1, s. 65–75.

Hinch T., Butler R., Indigenous tourism: a common ground for discussion, [w:] Tourism and Indigenous Peoples, London 1996, s. 17.

Kachniewska M., Metodologia badania rynku pracy w turystyce, Warszawa 2014.

Karczewski E., Wpływ aktywności turystycznej na równowagę duchową i zdrowie człowieka, *Zeszyty Naukowe. Turystyka i Rekreacja* 2013, nr 2(12), s. 80–81.

McCabe S., Diekmann A., The rights to tourism: reflections on social tourism and human rights, *Tourism Recreation Research* 2015, vol. 40(2), s. 198.

Nasieku Tarayia G., The Legal Perspectives of the Maasai Culture, Customs, and Traditions, *Arizona Journal of International & Comparative Law* 2004, vol. 21(1), s. 183–222.

Przecławski K., Człowiek a turystyka. Zarys socjologii turystyki, Kraków 1997.

Seweryn R., Wkład turystyki w tworzenie miejsc pracy w Polsce na tle wybranych krajów Unii Europejskiej po 1989 r., *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy* 2015, nr 41(1), s. 392.

Sipiński D., Turyści zadeptują kolejne raje, *Polityka* 2018.

Smith R.K.M., Textbook on International Human Rights, New York 2007.

Święcki R., Mieli leczyć, ale zarabiają na turystach, *Polska Times* 2016.

Wood R.E., Ethnic Tourism, the State and Cultural Change in Southeast Asia, *Annals of Tourism Research* 1984, vol. 11(3), s. 353–374.

Wratny J., Prawo do wynagrodzenia za pracę w świetle zasad sprawiedliwości i równości, *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio G – Ius* 2015, vol. LXII, nr 2, s. 303 i n.
Yang L., Wall G., Ethnic tourism: A framework and an application, *Tourism Management* 2009, vol. 30(4), s. 559–570.

II. Raporty, opracowania i dokumenty instytucjonalne

Badanie rynku pracy w turystyce. Raport z badania, Ministerstwo Sportu i Turystyki, Grupa BST, Katowice 2017.
Europa – najpopularniejszy kierunek turystyczny na świecie – nowe ramy polityczne dla europejskiego sektora turystycznego, komunikat Komisji Europejskiej, KOM(2010) 352 wersja ostateczna, Bruksela, 30 czerwca 2010 r.
Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations *Protect, Respect and Remedy* Framework, Organizacja Narodów Zjednoczonych, dokument A/HRC/17/31, 2011.
OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct, OECD, Paryż 2023.
Tiaki Promise, inicjatywa dotycząca odpowiedzialnego zachowania turystów w Nowej Zelandii, www.tiakinewzealand.com.
Travel & Tourism Economic Impact 2014. World, World Travel & Tourism Council, London 2014.

III. Akty prawne i dokumenty normatywne

A. Prawo międzynarodowe

Afrykańska Karta Praw Człowieka i Ludów z dnia 27 czerwca 1981 r.
Amerykańska Konwencja Praw Człowieka z dnia 22 listopada 1969 r.
Deklaracja praw ludów tubylczych, przyjęta rezolucją Zgromadzenia Ogólnego ONZ A/RES/61/295 z dnia 13 września 2007 r.
Globalny Kodeks Etyki w Turystyce, przyjęty przez Zgromadzenie Ogólne Światowej Organizacji Turystyki w Santiago de Chile w 1999 r., rezolucja A/RES/406(XIII).
Karta Narodów Zjednoczonych, podpisana w San Francisco dnia 26 czerwca 1945 r. (Dz.U. z 1947 r. Nr 23, poz. 90 ze zm.).
Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.).
Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz.U. z 2012 r. poz. 1169).
Konwencja ramowa o ochronie mniejszości narodowych, sporządzona w Strasburgu dnia 1 lutego 1995 r. (Dz.U. z 2002 r. Nr 22, poz. 209).
Konwencja w sprawie ochrony światowego dziedzictwa kulturalnego i naturalnego, przyjęta w Paryżu dnia 16 listopada 1972 r. (Dz.U. z 1976 r. Nr 32, poz. 190).

Manila Declaration on World Tourism, przyjęta w Manili dnia 10 października 1980 r.
Międzynarodowa konwencja o ochronie praw wszystkich pracowników migrujących i członków ich rodzin, przyjęta rezolucją Zgromadzenia Ogólnego ONZ A/RES/45/158 z dnia 18 grudnia 1990 r.
Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169).
Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167).
Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, przyjęta rezolucją Zgromadzenia Ogólnego ONZ 217 A (III) z dnia 10 grudnia 1948 r.
Protokół nr 4 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (Dz.U. z 1995 r. Nr 36, poz. 175/2).
Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ 523 (VI) Integrated Economic Development and Commercial Agreements z dnia 12 stycznia 1952 r.
Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ 1514 (XV) Declaration on the Granting of Independence to Colonial Countries and Peoples z dnia 14 grudnia 1960 r.
Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ 1803 (XVII) Permanent Sovereignty over Natural Resources z dnia 14 grudnia 1962 r.
Tourism Bill of Rights and Tourist Code, przyjęte przez Zgromadzenie Ogólne Światowej Organizacji Turystyki w Sofii dnia 26 sierpnia 1985 r.

B. Prawo Unii Europejskiej

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/24/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie zamówień publicznych, uchylająca dyrektywę 2004/18/WE (Dz. Urz. UE L 94 z 28.03.2014, s. 65).
Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2464 z dnia 14 grudnia 2022 r. w odniesieniu do sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (Dz. Urz. UE L 322 z 16.12.2022, s. 15).
Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (Dz. Urz. UE L 132 z 17.05.2023, s. 21).
Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2026/470 z 2026 r., dotycząca zmian w ramach sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju (pakiet Omnibus I).
Europejskie Standardy Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS), w tym ESRS S1 – Własne zasoby pracownicze, ESRS S3 – Dotknięte społeczności oraz ESRS S4 – Konsumenci i użytkownicy końcowi.
Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE C 326 z 26.10.2012, s. 391).
Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 12 marca 2015 r. w sprawie Tanzanii, w szczególności kwestii zawłaszczania ziemi (2015/2604(RSP)).

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 3 lipca 2018 r. w sprawie łamania praw ludności rdzennej na świecie, w tym masowego wykupu gruntów rolnych (2017/2206(INI)).
Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/399 z dnia 9 marca 2016 r. ustanawiające unijny kodeks zasad regulujących przepływ osób przez granice (kodeks graniczny Schengen).
Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych (RODO), Dz. Urz. UE L 119 z 4.05.2016, s. 1.

C. Prawo krajowe

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.).
Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141 ze zm.).
Ustawa z dnia 6 stycznia 2005 r. o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 823).
Ustawa z dnia 24 listopada 2017 r. o imprezach turystycznych i powiązanych usługach turystycznych (Dz.U. z 2017 r. poz. 2361 ze zm.).
Ustawa z dnia 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1320 ze zm.).
Ustawa z dnia 4 czerwca 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 807).

D. Projekty aktów prawnych

Projekt ustawy o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, nr UC127, wersja z dnia 29 kwietnia 2026 r., Rządowe Centrum Legislacji.

IV. Orzecznictwo

Decyzja Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 11 stycznia 2005 r. w sprawie Phull przeciwko Francji, skarga nr 35753/03.
Decyzja Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 4 marca 2008 r. w sprawie El Morsli przeciwko Francji, skarga nr 15585/06.
Wyrok Międzyamerykańskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 31 sierpnia 2001 r. w sprawie The Mayagna (Sumo) Awas Tingni Community v. Nicaragua, Series C No. 79.
Postanowienie Międzyamerykańskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 6 września 2002 r. w sprawie The Mayagna (Sumo) Awas Tingni Community v. Nicaragua.
Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 17 listopada 2015 r. w sprawie C-115/14, RegioPost GmbH & Co. KG przeciwko Stadt Landau in der Pfalz, ECLI:EU:C:2015:760.

V. Materiały prasowe i źródła internetowe

La Tanzanie menace d'expulser 40 000 Masaï pour faire un terrain de chasse, *Le Parisien*, 19 listopada 2014 r.

Rząd Tanzanii zmierza do masowych eksmisji Masajów, 18 maja 2013 r.