

Jacek Dymowski

Praca dzieci w świetle koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu, norm ją regulujących oraz wytycznych sprawozdawczości poza finansowej

Dziecko Krzywdzone : teoria, badania, praktyka 14/2, 23-46

2015

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Praca dzieci w świetle koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu, norm ją regulujących oraz wytycznych sprawozdawczości pozafinansowej

JACEK DYMOWSKI

Ekspert zewnętrzny współpracujący z Katedrą Teorii Zarządzania Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, członek Rady Ekspertów THINKTANK

W artykule przedstawiono i przeanalizowano praktyczne aspekty wdrażania koncepcji społecznej odpowiedzialności w kontekście przeciwdziałania łamaniu praw człowieka, w szczególności wykorzystywania pracy dzieci. Publikacja jest próbą przybliżenia i wstępnej oceny dostępnych narzędzi. Przeanalizowano Zasady UN Global Compact, normę PN-ISO 26000 oraz wytyczne raportowania Global Reporting Initiative (GRI). Publikacja ma również na celu zainicjowanie konstruktywnego dialogu o ich praktycznym wykorzystaniu w Polsce między środowiskami zajmującymi się obroną praw dzieci, środowiskami akademickimi oraz biznesem.

SŁOWA KLUCZOWE:

SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU, PRACA DZIECI, PRAWA CZŁOWIEKA

Wstęp

Praca dzieci jest jedną z niechlubnych praktyk, która choć powszechnie piętnowana, jest wciąż wszechobecną i kładącą się ponurym cieniem na globalizującą się gospodarkę. Dzieci, nazywane czasem „największą grupą niewolniczą świata”, w zamian za groszowe wynagrodzenie pozbawiane są nie tylko prawa do dzieciństwa, ale przez uniemożliwienie edukacji, tracą szansę na zmianę swojego losu w przyszłości. W imię krótkoterminowych korzyści,

czyerpanych przez optymalizujące koszty przedsiębiorstwa, ponoszone są ogromne koszty społeczne. W rezultacie składające się z dzieci armie niewykwalifikowanych pracowników stają się podporą całych branż, w których nie jest konieczne profesjonalne wykształcenie i doświadczenie, np. przemysłu lekkiego. Choć praca dzieci oznacza w praktyce pogwałcenie podstawowych praw człowieka, wciąż jest faktem. Celem niniejszego artykułu nie jest jednak ocena moralna takiego stanu rzeczy, nie jest nim też diagnozowanie skali zjawiska w ujęciu makroekonomicznym, ale osadzenie go w realiach zarządzania przedsiębiorstwem w ujęciu koncepcji zarządzania, jaką jest koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu. Jego celem jest zwrócenie uwagi na praktyczne aspekty wdrażania koncepcji społecznej odpowiedzialności, tj. m.in. normy zarządzania i wytyczne publicznego raportowania wyników pozafinansowych. Dają one otoczeniu bardzo konkretne narzędzia wywierania wpływu na korporacje, które wciąż nie są zbyt powszechnie wykorzystywane. Publikacja ta jest próbą wstępnej oceny tych narzędzi i zachęcenia do dyskusji nad ich przyszłością. W szczególności ma na celu zainicjowanie konstruktywnego dialogu między środowiskami zajmującymi się obroną praw dzieci, środowiskami akademickimi oraz biznesem, nad ich praktycznym wykorzystaniem w Polsce.

Spółeczna odpowiedzialność biznesu w teorii zarządzania przedsiębiorstwem

Koncepcja społecznej odpowiedzialności¹ nie jest w ujęciu teorii zarządzania koncepcją nową. Trudno jednoznacznie datować jej początki. Można wskazywać na lata 50. XX wieku, kiedy pojawiły się pierwsze fundamentalne dla społecznej odpowiedzialności biznesu (Corporate Social Responsibility, CSR) publikacje naukowe oraz rozpoczęła się regularna polemika. W 1953 roku ukazała się książka, której autor, Howard Bowen, zaproponował pierwszą definicję *społecznej odpowiedzialności biznesu*. Właśnie Bowen określany jest przez innych teoretyków CSR mianem „ojca społecznej odpowiedzialności biznesu”. Nie oznacza to jednak, że wcześniej nie zajmowano się tą problematyką. Znamiennym był choćby 1946 rok, kiedy to w magazynie *Fortune* opublikowano wyniki badania, w którym na pytanie o to, czy menedżerowie ponoszą odpowiedzialność

1 W niniejszym artykule pojęcia *społeczna odpowiedzialność biznesu*, *społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw*, *społeczna odpowiedzialność organizacji* oraz *społeczna odpowiedzialność* używane są zamiennie (co jest oczywiście pewnym uproszczeniem).

za konsekwencje działalności biznesowej w sferze szerszej niż opisana rachunkiem wyników, 93,5% respondentów udzieliło odpowiedzi twierdzącej. Niemniej można spotkać się z poglądem, że społeczna odpowiedzialność została zapoczątkowana jako koncepcja dopiero w latach 70. XX wieku, kiedy termin *społeczna odpowiedzialność* wszedł do powszechnego użycia praktyków biznesowych w krajach rozwiniętych (PKN, 2011). Równocześnie przykłady po części już usystematyzowanego myślenia biznesowego w kategoriach społecznej odpowiedzialności można odnaleźć jeszcze w XIX-wiecznej przedsiębiorczości, czego istotnym przykładem jest opublikowanie *Ewangelii bogactwa* przez amerykańskiego miliardera Andrew Carnegiego (1889), w której ten potentat stalowy zwracał uwagę na obowiązki moralne spoczywające na ówczesnych fabrykantach. Widział on w milionerach powierników majątku, który powinien służyć całemu społeczeństwu, a nie egoistów służących sobie. Niektórzy właśnie w nim postrzegają ojca koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu (Bratkowski, 1999). Śladem takich ludzi, jak Carnegie, szli inni miliarderzy, równie jak on kontrowersyjni, choćby John D. Rockefeller. Podejście zbliżone do reprezentowanego przez nich, czyli ludzi twardych w biznesie, a jednocześnie filantropów, nie jest zresztą obce dzisiejszym miliarderom, takim jak Bill Gates czy Warren Buffet. Również w XIX wieku, a dokładnie w 1840 roku, ukazała się *Opowieść Wigilijną*, klasyczny już pamflet na kapitalistów, w którym autor, Charles Dickens, przez osobę Ebenezera Scrooge'a miał pokazać, jak bardzo ówczesni biznesmeni oddalili się od powszechnie uznawanych wartości moralnych. Doszukiwanie się korzeni i początków myślenia o przedsiębiorczości w kategoriach społecznej odpowiedzialności w czasach biblijnych również nie jest błędne i pozbawione sensu. Tłumaczy to zresztą stosunkowo bliskie związki między koncepcją społecznej odpowiedzialności biznesu a np. społeczną nauką Kościoła katolickiego.

Nie jest jednak przedmiotem niniejszego artykułu przedstawianie rozwoju myśli teoretycznej związanej z koncepcją społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw. Nie sposób jednak, mówiąc o społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, pominąć publikacji autorów, takich jak przywołany już wcześniej Bowen (1953), Carroll (1979, 1991), Davis (1960, 1967, 1973), Freeman (1984), Jensen (1984), Woods (1991), Elkington (1994, 1997), Smith (1994), czy koncepcji opisanych przez Prahalada (2002), Portera i Kramera (2007), Kotlera (Kotler i in., 2010) czy Vissera (2011). Tematyka ta poruszana była, choć czasem krytycznie, również przez największe XX-wieczne autorytety ekonomii i zarządzania: Petera Druckera, Paula Samuelsona czy Theodora Levitta i Milтона Friedmana.

Obecnie możemy mówić o czterech głównych teoriach społecznej odpowiedzialności, którymi są: i) teoria akcjonariuszy (*shareholders value theory*, SVT), ii) teoria interesariuszy (*stakeholders theory*), iii) teoria obywatelskości korporacyjnej (*corporate citizenship*), iv) teoria wyników społecznych (*corporate social performance*) (Klonski, 1991). Warto także, w kontekście poruszanej problematyki, zwrócić uwagę na zaproponowaną przez Vissera (2011) ewolucję społecznej odpowiedzialności, która dzieli rozwój przedsiębiorstw na kilka epok: chciwości, filantropii, marketingu, zarządzania i odpowiedzialności. Najkrócej rzecz ujmując, np. pod wpływem presji otoczenia, przedsiębiorstwa, które egoistyczne nastawione są wyłącznie na maksymalizowanie własnych korzyści i przerzucające koszty na otoczenie (epoka chciwości), z czasem zaczynają angażować się w filantropię korporacyjną (epoka filantropii). Niemniej wciąż realizują dotychczasowy model biznesowy. Inaczej rzecz ujmując, filantropia towarzyszy biznesowi. Natomiast epoka marketingu to moment, w którym aspekty społecznej odpowiedzialności, są „odkrywane” przez specjalistów ds. PR i eksploatowane w komunikacji marketingowej. W pewnym momencie jednak, organizacje, świadome krótkowzroczności takiego marketingowego podejścia, zaczynają odpowiedzialność społeczną włączać w sam model biznesowy, zaczynają analizować swój wpływ na otoczenie i zarządzać konkretnymi aspektami społecznej odpowiedzialności, w tym w wymiarze związanym m.in. z pracą dzieci (epoka zarządzania). Ostatnia z epok, odpowiedzialności, wiąże się silnie z rozwojem wirtualnych społeczności (nawiązano do niej w ostatniej części artykułu). Rozwój koncepcji społecznej odpowiedzialności jest dobrze opisany w piśmiennictwie² i dlatego nie będzie szerzej omawiany w niniejszym artykule. Ta kwestia została podniesiona wyłącznie po to, by unaocznic czytelnikowi złożoność i niejednoznaczność tematyki, co do której definiowania wciąż istnieją rozbieżności między teoretykami, nie wspominając nawet o sporach między teoretykami i praktykami.

Ze względu na wspomniane wyżej rozbieżności, w celu zachowania porządku definicyjnego w całym artykule społeczna odpowiedzialność będzie rozumiana zgodnie z definicją przyjętą w normie PN-ISO 26000, czyli jako:

odpowiedzialność organizacji za wpływ jej decyzji i działań na społeczeństwo i środowisko, zapewniana poprzez przejrzyste i etyczne postępowanie, które przyczynia się do zrównoważonego rozwoju, w tym dobrobytu i zdrowia

2 Szczególnie warto tu polecić: Crane, A. (red.) (2009). *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*. Oksford: Oxford University Press.

społeczeństwa; uwzględnia oczekiwania interesariuszy; jest zgodne z obowiązującym prawem i spójne z międzynarodowymi normami postępowania; oraz jest zintegrowane z działaniami organizacji i praktykowane w jej relacjach.

(PKN, 2011)

Równocześnie, mając na uwadze praktykę gospodarczą, pojęcia, takie jak *odpowiedzialny biznes, koncepcja społecznej odpowiedzialności, społecznie odpowiedzialne zarządzanie i koncepcja społecznie odpowiedzialnego zarządzania* traktowane są w niniejszym tekście jako synonimy społecznej odpowiedzialności, którą zdefiniowano powyżej.

Praca dzieci a społecznie odpowiedzialne zarządzanie

Choć, jak wskazano, w zakresie definicyjnym podejście do społecznej odpowiedzialności biznesu wciąż jeszcze jest niejednorodne i nawet ujęcie historyczne nie jest jednoznaczne, jedna kwestia wydaje się oczywista. Praca dzieci, a dokładnie kwestia przeciwdziałania temu zjawisku, bezdyskusyjnie wpisuje się w jej zakres.

Chcąc ująć zjawisko chronologicznie, przede wszystkim należałoby cofnąć się do 1999 roku, kiedy ówczesny Sekretarz Generalny Organizacji Narodów Zjednoczonych, Kofi Anan, w przemówieniu wygłoszonym podczas Światowego Forum Ekonomicznego w Davos, jednoznacznie przyznał, że współczesny świat nie będzie w stanie rozwiązać głównych problemów społecznych i środowiskowych bez realnego zaangażowania biznesu. Wyrazem tego przekonania było powołanie do życia inicjatywy UN Global Compact. Anan zaapelował wówczas do przedstawicieli biznesu na całym świecie, by poparli, przyjęli i stosowali we wszystkich sferach działalności, dziewięć fundamentalnych reguł z zakresu praw człowieka, standardów pracy i środowiska naturalnego, rozszerzonych nieco później o dziesiątą zasadę, związaną z przeciwdziałaniem korupcji. Zasady te bezpośrednio korespondują z Milenijnymi Celami Rozwojowymi³, tj. przestrzeganie przez biznes 10 Zasad, bezpośrednio lub pośrednio przyczynia się do ich realizacji. Biznes zobowiązuje się do popierania i przestrzegania praw człowieka oraz eliminowania wszelkich przejawów ich łamania. Zasada 4. mówi wprost o zniesieniu pracy dzieci.⁴ Przynajmniej teoretycznie, przedsiębiorcy-sygnatariusze,

3 <http://www.unic.un.org/pl/cele.php>.

4 Więcej na www.globalcompact.org.pl.

których liczy się w tysiącach i wśród których obecne są największe korporacje świata, robią wszystko, by zapobiec wykorzystywaniu pracy dzieci. Teoretycznie, ponieważ nie ma mechanizmów pozwalających na jakąkolwiek kontrolę tego, jak w praktyce sygnatariusze wdrażają Zasady w życie. Są oni teoretycznie zobowiązani do składania corocznych raportów Communiacion on Progress (CoP). Choć ramy raportowania są bardzo ogólnikowe, a samo raportowanie nieskomplikowane, to jeszcze kilka lat temu z tego obowiązku wywiązywała się tylko niewielka część przedsiębiorców. Sytuacja poprawiła się istotnie, kiedy za chroniczny brak raportów przedsiębiorstwa zaczęły być usuwane z UN Global Compact. Brak pobłażliwości biura UN Global Compact oznaczał zredukowanie liczby sygnatariuszy, ale umożliwił pozbycie się martwych dusz, których wśród przedsiębiorców popierających inicjatywę nie brakowało. Nawet w obecnej sytuacji nie ma jakichkolwiek obligatoryjnych mechanizmów, które pozwalałyby na efektywne monitorowanie działań firm, choćby w zakresie ograniczonym wyłącznie do niezależnej weryfikacji działań zadeklarowanych w bardzo często ogólnikowych raportach CoP.

Najstarszą, ale w Polsce niezmiernie rzadko wykorzystywaną, normą jest standard SA8000⁵. Jego polskie tłumaczenie zostało zresztą opublikowane dopiero w 2013 roku (Pracodawcy RP, 2013). Twórcy normy deklarują:

Intencją przyświecającą SA8000 jest stworzenie normy opierającej się na międzynarodowych normach dotyczących praw człowieka oraz krajowych przepisach prawa pracy, która będzie chronić wszystkich członków personelu wytwarzających produkty lub świadczących usługi dla firmy, włącznie z personelem zatrudnionym bezpośrednio przez firmę, jak i przez jej dostawców/podwykonawców i poddostawców, oraz z pracownikami wykonującymi pracę chałupniczą, jak również umocni pozycję personelu w obszarze podlegającym wpływowi i kontroli firmy.

(Pracodawcy RP, 2013, s. 13)

Norma jest normą certyfikowaną, a zatem przedsiębiorstwo zainteresowane jej wdrożeniem i certyfikacją, musi poddać się zewnętrznej ocenie. Pierwszym z dziewięciu kryteriów standardu, jest praca dzieci⁶. Standard stwierdza:

5 <http://sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=937>.

6 Pozostałe to: praca niewolnicza, BHP, wolność zrzeszania się, dyskryminacja, kary dyscyplinarne, godziny pracy, wynagrodzenie oraz systemy zarządzania.

1.1. Firma nie będzie wspierać ani angażować się w wykorzystanie pracy dzieci w rozumieniu definicji⁷.

1.2. Firma ustanowi, udokumentuje, utrzyma i w skuteczny sposób przedstawi personelowi oraz innym interesariuszom polityki i udokumentowane procedury dotyczące rekompensaty za pracę dzieci, które pracują w sytuacjach opisanych w powyższej definicji pracy dzieci, jak również zapewni odpowiednie wsparcie finansowe i w innej formie, aby umożliwić dzieciom uczęszczanie do szkoły i pozostanie w niej, dopóki pozostają one dziećmi w rozumieniu powyższej definicji.

1.3. Firma może zatrudniać młodocianych pracowników, jednak w sytuacji, gdy podlegają oni obowiązkowi szkolnemu, mogą pracować wyłącznie poza godzinami nauki szkolnej. Pod żadnym pozorem łączny czas przeznaczony na naukę w szkole, pracę oraz przejazdy jakiegokolwiek pracownika młodocianego nie przekroczy 10 godzin dziennie i w żadnym wypadku pracownicy młodociani nie będą pracować dłużej niż 8 godzin dziennie. Pracownicy młodociani nie mogą pracować w godzinach nocnych.

1.4. Firma nie narazi dzieci lub młodocianych pracowników na jakiegokolwiek sytuacji – w miejscu pracy ani poza nim – które stanowią niebezpieczeństwo lub zagrożenie dla ich fizycznego i psychicznego zdrowia i rozwoju.

(Pracodawcy RP, 2013, s.15)

Jak jednak wspomniano, norma ta, choć tak naprawdę jest w znacznym stopniu potwierdzeniem przestrzegania prawa w wymiarze związanym z zarządzaniem ludźmi, w Polsce jest niezmiernie rzadko stosowana (pojedyncze przypadki wdrożeń).

Kluczowe znaczenie w kwestii przeciwdziałania pracy dzieci ma przyjęta przez Międzynarodową Organizację Normalizacyjną (International Organization for Standardization, ISO) w 2010 roku norma ISO 26000 (ISO, 2010), zatwierdzona w polskiej wersji przez Polski Komitet Normalizacyjny jako PN-ISO 26000 (PKN, 2011). Znaczenie normy jest tak duże, ponieważ jednoznacznie i ostatecznie pozwoliła zdefiniować zakres społecznej odpowiedzialności biznesu, raz na zawsze kończąc dyskusję, co społeczną odpowiedzialnością jeszcze jest, a co już nią nie jest. Niestety dyskusje takie miały miejsce i pozwalały na dość elastyczne wyłączenie z zakresu społecznej odpowiedzialności obszarów niewygodnych dla konkretnych przedsiębiorstw. PN-ISO 26000 bardzo wiele miejsca poświęca

⁷ Każda osoba poniżej 15 roku życia, chyba że przepisy krajowe podają wyższy minimalny wiek rozpoczęcia pracy lub zakończenia obowiązku szkolnego. W takim przypadku obowiązują wskazany wyższy pułap wieku.

właśnie poszanowaniu praw człowieka, wskazując bardzo wyraźnie na prawa dzieci i konieczność unikania wykorzystywania ich pracy.

Nawiązując bezpośrednio do zjawiska pracy dzieci, norma odwołuje się do Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, określającej

ramy dla ustawodawstwa krajowego w zakresie minimalnego wieku zatrudnienia lub przyjęcia do pracy, który nie może być niższy niż granica wiekowa obowiązku szkolnego, a w żadnym razie poniżej 15 roku życia. W państwach o gorzej rozwiniętych warunkach gospodarczych i edukacyjnych, minimalny wiek został określony na poziomie 14 lat. Wyjątkiem może być zatrudnianie dzieci w wieku 13 lub 12 lat do „prac lekkich”

(PKN, 2011, s. 46)

Inne, ostrzejsze kryteria dotyczą zatrudniania w warunkach niebezpiecznych. Norma zaleca by organizacja dążyła do wyeliminowania wszelkich form pracy dzieci. Przedsiębiorstwom zaleca się prowadzenie analizy wszelkich okoliczności, w jakich zidentyfikowano pracę dzieci, różne sposoby traktowania dzieci z populacji etnicznych lub grup dyskryminowanych, aby możliwe było podjęcie właściwych działań zapobiegawczych i naprawczych. W sytuacji, w której spółka zidentyfikowałaby przypadki pracy dzieci w wieku poniżej wieku określonego w prawie, jest zobowiązana normą, nie tylko do ich zwolnienia (tj. zaniechania wykorzystywania ich pracy), ale również zaleca się jej, by w możliwie najszerszym zakresie pomogła zwolnionym dzieciom oraz ich rodzinom w uzyskaniu odpowiednich świadczeń i realnej alternatywy, która dałaby rodzinie konieczne dochody. Odpowiedzialnością przedsiębiorstwa jest zatem pomoc rodzinie, aby na skutek zwolnienia dziecka nie znalazło się ono wkrótce w analogicznej lub nawet gorszej sytuacji (np. nie musiało dalej pracować u innego pracodawcy lub pozostać bez jakichkolwiek źródeł dochodu). Zaleca się również przedsiębiorcom podejmowanie współpracy ze społeczeństwem, w tym instytucjami państwowymi i organizacjami pozarządowymi, które pomagałyby w zapewnianiu dzieciom odchodzącym z pracy bezpłatnego kształcenie i innych świadczeń (PKN, 2011, s. 46–47).

Zaletą zapisu normy PN-ISO 26000 jest to, że dotyka kluczowego problemu związanego z pracą dzieci, a mianowicie konieczności zapewniania im i ich rodzinom alternatywy. W ubogich społeczeństwach, w których praca dzieci jest powszechna, płytkie działania międzynarodowych korporacji związane z audytowaniem podwykonawców i ewentualnym zwalnianiem dzieci z pracy, w praktyce może przynosić skutki odwrotne od zamierzonych. Pozbawienie pracy dzieci,

które utrzymują czasem całe rodziny, oznacza brak dochodów w gospodarstwie domowym. W praktyce rodzina i dziecko wystawiana jest na jeszcze większe ryzyko. Brak dochodów może oznaczać nie tylko poszukiwanie nowej, czasem jeszcze gorzej płatnej lub cięższej pracy, ale również chwytywanie się skrajnych rozwiązań, takich jak prostytutka. Korzysta na tym tylko przestępcze podziemie. Tym samym pozornie słuszne, ale częściowe działania korporacji, okazują się być nieodpowiedzialnymi, grożącymi realnym pogorszeniem sytuacji dzieci. Jedynie działania kompleksowe, do których zobowiązane są przedsiębiorstwa, chcące mienić się społecznie odpowiedzialnymi, dają szansę na wyrwanie dzieci z pułapki, w której się znalazły. Tylko pełnowymiarowa pomoc w zapewnieniu rodzinie środków do życia dziś oraz zdobycie wykształcenia, dającego szansę na zapewnienie przychodów i stabilizacji życiowej w przyszłości, pozwala przerwać błędne koło, w którym znalazły się rodziny z najbiedniejszych społeczności świata. Należy jasno powiedzieć, że prawdziwą przyczyną pracy dzieci, która odbiera im dzieciństwo i godność, jest bieda. Tylko szansa na wyrwanie się z niej, daje nadzieję na trwałe rozwiązanie problemu. Takim rozwiązaniem może być właśnie zdobycie wykształcenia. Inne rozwiązania, takie jak zwalnianie dzieci z pracy, to nie rozwiązywanie problemu, a wyłącznie odsuwanie go od siebie.

Niestety takie kompleksowe podejście jest nie tylko trudniejsze i bardziej angażujące, ale też kosztowniejsze. Problemem jest też niska świadomość problemu zarówno wśród klientów z krajów rozwiniętych, jak i kadry zarządzającej przedsiębiorstw, będących ostatecznie członkami tych samych społeczeństw co ich klienci. Ruch konsumencki wymaga najczęściej jedynie niezatrudniania dzieci, więc złapano na gorącym uczynku spółka po prostu przestaje je zatrudniać. O to, co dzieje się z nimi dalej mało kto pyta. Laureat Nagrody Nobla w dziedzinie ekonomii Herbert Simon dowiódł, że biznes w procesie podejmowania decyzji nie wybiera rozwiązań optymalnych, a jedynie wystarczające. Rozwiązania wystarczające to rozwiązania najprostsze, które pozwalają poradzić sobie z problemem, przed którym w danym momencie przedsiębiorstwo stanęło. Tak długo, jak presja społeczna koncentrować się będzie na krytyce zatrudniania dzieci, a brak będzie nacisku na zobowiązanie się przedsiębiorstwa o zadbanie o dalszy los tych dzieci, tak długo przedsiębiorcy będą wybierali rozwiązanie najprostsze, tj. złapani na gorącym uczynku, będą zwalniać dzieci, bez względu na ich dalszy los. Tym samym wyzwaniem, przed którym stoją organizacje pozarządowe w krajach rozwiniętych jest, obok nagłaśniania niegodnych i nieetycznych praktyk biznesowych, budowanie świadomości złożoności problemu i konieczności podejmowania kompleksowych działań. Inaczej może się okazać, że ofiarą walki w obronie dzieci będą one same.

Inną niezmiernie ważną kwestią, na którą wskazuje norma PN-ISO 26000, jest wyznaczenie zakresu odpowiedzialności, a dokładnie podmiotów odpowiedzialnych za łamanie praw człowieka, w tym m.in. praw dzieci. Ma to niebagatelne znaczenie w bogatych społeczeństwach krajów wysokorozwiniętych, gdzie zagrożenia związane z bezpośrednim zatrudnianiem dzieci wydają się być raczej niewielkie, ale których przedsiębiorcy przenoszą produkcję do krajów, w których mogą liczyć na niskie koszty pracy. Pracy, która często jest pracą za niegodziwe wynagrodzenie, pracą w warunkach, które w sposób rażąco naruszają podstawowe zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, wreszcie pracą przymusową i pracą dzieci. Tym kluczowym elementem jest wyraźnie zwrócenie przez normę uwagi nie tylko na konieczność poszanowania praw człowieka, ale również unikania współudziału. Współudział może mieć różne wymiary. Możemy wyróżnić współudział bezpośredni, gdy organizacja świadomie pomaga w łamaniu praw człowieka. A także współudział przynoszący korzyści, kiedy organizacja lub podmioty stowarzyszone czerpią bezpośrednie korzyści z łamania praw człowieka przez inne strony, czyli np. wykorzystywanie pracy dzieci nie przez same przedsiębiorstwa, ale przez ich dostawców i podwykonawców pierwszego rzędu lub dalszych. Możemy wreszcie mówić, w rozumieniu normy, o współudziale biernym, z którym mamy do czynienia w sytuacji, gdy organizacja nie zgłasza do odpowiednich władz systematycznych lub ciągłych naruszeń praw człowieka. Tym samym z łamaniem praw człowieka w tym ujęciu mamy do czynienia już sytuacji, w której organizacja nie przeciwstawia się nieetycznym praktykom, których powinna mieć świadomość (PKN, 2011).

Reasumując, odpowiedzialnym za łamanie praw człowieka, w tym właśnie za wykorzystywanie pracy dzieci, są nie tylko ich bezpośredni pracodawcy, ale wszyscy przedsiębiorcy będący beneficjentami niskich kosztów, jakie przynosi zatrudnianie dzieci (współudział przynoszący korzyści) i podmioty, które pozostawały bierne wobec uprawdopodobnionych przypuszczeń co do możliwości wykorzystywania łamania praw człowieka w celu osiągnięcia zysku (współudział bierny). Tym samym odpowiedzialność spoczywa przykładowo nie tylko na azjatyckich producentach odzieży i zabawek, ale na ich europejskich zleceniodawcach. Jeżeli zatem przedsiębiorca chce mówić o sobie, jako o przedsiębiorcy społecznie odpowiedzialnym, musi jednocześnie zaakceptować to, że jest współodpowiedzialny za przestrzeganie praw człowieka w swoim łańcuchu dostaw. Musi zaakceptować współodpowiedzialność za działania dostawców i podwykonawców. Spoczywają zatem na nim również zobowiązania, o których była mowa powyżej,

w tym zobowiązania za pomoc dziecku i jego bliskim (zapewnieniu im alternatywnych źródeł dochodu oraz edukacji).

Wobec współodpowiedzialności, z punktu widzenia przedsiębiorcy, który oczywiście ma pełne prawo poszukiwać dostawców i podwykonawców oferujących atrakcyjne ceny, kluczowe znaczenie ma zapewnienie narzędzi oceny, kontroli i monitorowania partnerów biznesowych pod kątem przestrzegania przez nich praw człowieka. Pierwszym krokiem jest ocena wstępna oraz zapewnienie odpowiednich zapisów w umowach z partnerami biznesowymi. Stosowne tzw. klauzule etyczne z jednej strony stanowią zobowiązanie dostawcy do przestrzegania praw człowieka, w tym zapewnienie ich przestrzegania przez własnych dostawców i podwykonawców. Z drugiej strony tego typu klauzule powinny również zawierać zapisy umożliwiające zleceniodawcy przeprowadzenie kontroli lub audytu – w tym z wykorzystaniem zewnętrznego, niezależnego audytora – w zakładach pracy podwykonawcy. Niestety klauzule etyczne nie są jeszcze powszechnie wykorzystywane, a ich skuteczność, w rozumieniu mechanizmów kontroli i audytu, jest ograniczona. Usługi audytu przestrzegania praw człowieka są oferowane przez wiele firm audytorskich, ale stwierdzenie ukrywanych nieetycznych praktyk bywa trudne. W znacznym stopniu jest uzależnione od doświadczenia audytora i jego znajomości problematyki. Należy mieć świadomość, że ubogie społeczeństwa krajów rozwijających się to najczęściej również społeczeństwa silnie skorumpowane i niedemokratyczne. Dlatego też nawet wizyta zagranicznych audytorów, którzy zweryfikują dokumenty i obejrzą zakład na niewiele się zda, o ile będzie zrealizowana nieumiejętnie. Dokumenty będą się zgadzały. Lokalne organy nadzoru będą potwierdzały prawidłowość prowadzenia działalności. Co więcej, pracownicy, obawiający się utraty miejsca pracy i często zastraszeni przez pracodawcę, nie potwierdzą występowania rażących przypadków łamania praw człowieka. Absurdalne wydają się przykłady działań zagranicznych audytorów, którzy w eleganckich garniturach, za pośrednictwem lokalnych tłumaczy oraz pod obecność przełożonych przeprowadzają wywiady z pracownikami zatrudnionymi przy taśmie. Nietrudno domyślić się, że tego typu kontrola raczej nie wykaże wielu nieprawidłowości. Ponadto można zadać pytanie o prawdziwe motywacje międzynarodowej korporacji, która ją zleca: czy chce naprawdę zdobyć informacje na temat sposobu funkcjonowania partnera biznesowego, czy raczej potrzebny jest jej dokument, który potwierdzi, że wszystko działa poprawnie. W rzeczywistości ocena jest niezmiernie trudna i wymaga wiedzy, doświadczenia, znajomości lokalnych uwarunkowań oraz, co często ma kluczowe znaczenie, ścisłej współpracy z lokalnymi organizacjami pozarządowymi, broniącymi praw człowieka i praw

pracowniczych. Te ostatnie są często niedoceniane. Mają najlepsze rozeznanie realiów obowiązujących w danej społeczności, czy wręcz w danym zakładzie pracy. Nie bez powodu właśnie informacje od organizacji pozarządowych są często pierwszym filtrem, który wykorzystują korporacje, oceniające potencjalnych partnerów biznesowych w krajach rozwijających się.

Pewnym rozwiązaniem, również niedoskonałym, są wiarygodne certyfikaty, potwierdzające pochodzenie produktów, materiałów i surowców. Niestety są one ograniczone jedynie do wybranych kategorii produktowych. Dobrym przykładem jest tu certyfikat „Fair Trade”⁸, którym oznaczane są takie produkty, jak kawa, kakao czy herbata. Gwarantuje on sprawiedliwe traktowanie ich bezpośrednich producentów, w tym właśnie niezatrudnianie przy produkcji dzieci.

Na marginesie powyższej dyskusji warto zwrócić uwagę na jeszcze jeden aspekt, a mianowicie na to, które firmy mogą spodziewać się presji ze strony klientów i społeczeństwa. Ryzykiem pracy dzieci najbardziej obciążone są stanowiska pracy, które nie wymagają specjalistycznych kwalifikacji (np. w przemyśle lekkim, rolnictwie, ale też górnictwie). Nie jest to jednak do końca tożsamy z tym, które firmy znajdują się pod szczególną presją tożsamy. Uwaga społeczna będzie zwrócona przede wszystkim na przedsiębiorstwa, posiłkujące się dostawcami i podwykonawcami z krajów o taniej sile roboczej, o których markach można powiedzieć, że:

- są powszechnie znane (największe i największe korporacje);
- koszty społeczne ich działalności są większe, dotkliwsze lub bardziej widoczne;
- łatwo jest je bezpośrednio powiązać z generowanym kosztem społecznym.

Pierwszy z czynników wydaje się nie wymagać udowodnienia: im bardziej znana marka, pod tym większą presją się znajduje. Tym więcej uwagi poświęcają jej organizacje pozarządowe, w tym organizacje strażnicze (watchdog) oraz media. Zależność taka jest zresztą jednym z wymiarów teoretycznej koncepcji zasad odpowiedzialności, sformułowanych przez Wooda (1991). O tym mówi właśnie *zasada instytucjonalna* określana inaczej mianem *zasady legitymizacji* (Davis, 1973, s. 312–322). Wood sformułował dwa prawa. Pierwsze z nich określane mianem *równania siła – odpowiedzialność* mówi, że „odpowiedzialność jaka ciąży na przedsiębiorcy jest wprost proporcjonalna do siły oddziaływania społecznego jaką on posiada”. Drugie, zwane *żelaznym prawem odpowiedzialności* mówi, że „ten kto nie bierze odpowiedzialności za posiadaną siłę oddziaływania, ostatecznie straci ją” (Davis, 1967, s. 45–51). Ostatecznie zsumował je w jednej zasadzie:

⁸ Więcej: <http://www.fairtrade.org.pl/>.

„Otoczenie obdarza biznes zaufaniem i władzą. W długim terminie ten, kto nie używa tej władzy w sposób zgodny z oczekiwaniami społeczeństwa, straci ją” (Davis, 1973, s. 314).

Drugi czynnik, wydaje się również jasny: im koszty społeczne są bardziej widoczne i bolesne, tym silniejsza reakcja społeczna. W przypadku, o którym tu mowa, czyli krzywdzenia dzieci, wrażliwość społeczna jest dość duża. Osłabia ją oddalenie problemu, w dosłownym tego słowa rozumieniu (tj. należy się domyślać, że reakcja społeczna byłaby silniejsza, gdyby proceder dotyczył najbliższego sąsiedztwa, a nie np. dalekiej Azji) oraz jego skuteczne ukrywanie. Dopiero konkretne, namacalne przypadki, zdjęcia, często drastyczne, takie jak te, które obieżyły świat po zawaleniu się budynku fabryk odzieżowych Rana Plaza w Bangladeszu, budzą na moment sumienia europejskich i amerykańskich konsumentów oraz mediów.

Kluczowe znaczenie ma ostatni z aspektów, a mianowicie możliwość łatwego i bezpośredniego powiązania kosztu społecznego z konkretną branżą, konkretnym wyrobem i marką. Załóżmy, że problem dotyczy kopalń złota w Trzecim Świecie, które zatrudniają dzieci. Stosunkowo łatwo można powiązać je z branżą jubilerską, dla której złoto to podstawowy surowiec. Znacznie mniej prawdopodobne jest jednak to, że z analogiczną presją spotykają się producenci elektroniki, np. komputerów i telefonów komórkowych, którzy również wykorzystują znaczne ilości metali szlachetnych, lecz w ich przypadku surowce te stanowią jedynie drobną składową produktu końcowego. W efekcie nie są oni wiązani z problemem, nieetycznością dostawcy i nie spotykają się z naciskami. Na marginesie, przytoczony tu przykład branży jubilerskiej nie jest całkowicie oderwany od rzeczywistości – branża ta stanęła jakiś czas temu przed wyzwaniem, związanym z handlem tzw. krwawymi diamentami, czyli wydobywanymi w rejonach konfliktów, służącymi finansowaniu krwawych reżimów. Przymusowi pracownicy nielegalnych kopalń pracują często w skrajnie niebezpiecznych warunkach, bez żadnej opieki medycznej, muszą posługiwać się prymitywnymi narzędziami i dzień w dzień narażać swoje życie w obozach pracy. Bardzo często są nimi właśnie dzieci. Często też karą za nieposłuszeństwo mogą być trwałe okaleczenie lub śmierć. Z praktykami tego typu mieliśmy do czynienia w Sierra Leone, opanowanym przez Rewolucyjny Front Zjednoczenia. Wydarzenia z Sierra Leone zmusiły wspólnotę międzynarodową do działania. Wtedy właśnie Brytyjczyk, Peter Hains, ówczesny sekretarz stanu na forum ONZ zaproponował wykluczenie diamentów z wolnego obrotu kamieniami, mówiąc: „chcemy mieć pewność, że diament, który wkładamy na palec

ukochanej osoby, nie był powodem odcięcia palca lub dłoni dziecku”. Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych nr 55/56 z 1 grudnia 2000 roku w sprawie roli diamentów w podtrzymywaniu konfliktów, przerwania związku pomiędzy nielegalnymi transakcjami surowcem diamentowym a konfliktami zbrojnymi jako wkład w zapobieganie i rozwiązywanie konfliktów, wezwała Państwa Członkowskie ONZ do wdrożenia mechanizmu kontroli obrotu surowcem diamentowym. Kilkadziesiąt państw, w tym kraje UE, zobowiązały się do stosowania międzynarodowego systemu certyfikacji w obrocie nieoszlifowanymi diamentami (Kimberley Process Certification Scheme). Rozporządzenie Rady WE nr 2368/2002 z 20 grudnia 2002 roku wprowadzające w życie system certyfikacji Procesu Kimberley dla handlu międzynarodowego surowcem diamentowym, zaczęło obowiązywać w Polsce w 2004 roku.

O ile przykład związany z wydobywaniem kamieni szlachetnych, w których pozyskiwanie mogą być zaangażowane dzieci, dotyczy jednej branży, o tyle warty wskazania w kontekście bezpośredniego powiązania z danym przedsiębiorstwem, jest rynek wszelkiego rodzaju gadżetów marketingowych. Te najczęściej proste i tanie produkty, powstające w krajach azjatyckich, wydają się być obciążone znacznym ryzykiem, jeśli chodzi o możliwość wykorzystania w ich produkcji pracy dzieci. Niemniej dla korporacji zakup gadżetów marketingowych zawsze będzie czymś poza głównym nurtem biznesowym, czymś o nieznaczącej wartości, a w konsekwencji, czymś, co raczej nie będzie przedmiotem ich szczególnej uwagi. Gadżety kupowane przez spółki wszelkich branż z żadną nie będą wiązane bezpośrednio.

Sprawozdawczość pozafinansowa a praca dzieci

Powracając jednak do sedna, czyli wskazania praktycznych mechanizmów związanych ze społeczną odpowiedzialnością biznesu, istotnych w kontekście wykorzystywania przez biznes pracy dzieci. Omawiana powyżej norma PN-ISO 26000 jest rozwiązaniem, do którego wykorzystania biznes nie jest w żadnym stopniu zobligowany. Nie jest typową normą systemu zarządzania, tak jak powszechnie kojarzone normy, takie jak ISO 9001, ISO 14001 czy ISO 18001. Bardziej należy ją traktować jako pewien przewodnik, który pozwala organizacji działać w sposób społecznie odpowiedzialny. Co więcej, w przeciwieństwie do innych powszechnie wykorzystywanych standardów ISO, nie jest normą, która mogłaby podlegać certyfikacji. Co więcej, choć oczywiście sama norma kładzie spory nacisk na

transparentność działań, nie reguluje sprawozdawczości jako takiej. Z drugiej strony, zwłaszcza w obliczu przyczyn globalnego załamania gospodarczego, które nastąpiło w końcu 2008 roku, coraz więcej mówi się o konieczności uzupełnienia sprawozdawczości finansowej przedsiębiorstw o aspekty pozafinansowe. W informacjach tych upatruje się bowiem danych istotnych w ocenie obrazu spółek, w tym źródeł ryzyka społecznego i środowiskowego, które wprost przekłada się na ryzyko biznesowe. Akcjonariusze, zwłaszcza w przypadku spółek publicznych, rzadko są świadomi, w jaki dokładnie sposób generowane są zyski finansowe. Równocześnie zarządzający, czyli najemni menedżerowie, żyją wyniki. Chcą w ten sposób wykazać się przed właścicielami i najczęściej obok ich uznania, zyskać też premie za wyniki. Stąd presja na optymalizację wskaźników, czyli m.in. ograniczenie kosztów, przenoszenie produkcji do krajów o niższych kosztach pracy, posilkowania się podwykonawcami oferującymi najatrakcyjniejsze stawki, a w konsekwencji do nie zawsze świadomego wykorzystania pracy dzieci. Właściciele akcji wystawiani są na gigantyczne ryzyko. Kary, a przede wszystkim straty wizerunkowe, związane wyjściem na jaw takich praktyk, mogą być nie do odrobienia. O ile menedżerowie, którzy w ich imieniu ryzyko ponoszą, najwyżej zmieniają pracę, o tyle właściciele firmy tracą zainwestowany kapitał. Stąd zarówno w interesie akcjonariuszy, jak i otoczenia, leży skuteczne monitorowanie ryzyka społecznego i środowiskowego, którego jednym z wielu wymiarów jest wykorzystywanie pracy dzieci. W zakresie sprawozdawczości publicznej nieformalnym standardem raportowania pozafinansowego stały się wytyczne Global Reporting Initiative (GRI). Pierwszy raz zostały ogłoszone, jeszcze w wersji roboczej, w 1999 roku, następnie, już jako wersja finalna w roku 2000. Od tego czasu wytyczne sprawozdawczości były kilkakrotnie rewidowane i ogłaszane w kolejnych wersjach w 2002 (GRI 2002), 2006 (GRI G3), 2011 (GRI G3.1) oraz 2013 roku (GRI G4). Od początku jednak w zakresie praw człowieka oczekiwane było publiczne ujawnianie przez przedsiębiorców informacji w zakresie ich polityki odnośnie wykorzystywania pracy dzieci, towarzyszących im procedur, programów, systemu i wyników monitoringu. Ważne jest wskazanie ewolucji koncepcji raportowania, zwłaszcza zmian, które nastąpiły przy okazji ogłoszenia najnowszej, obowiązującej ich wersji (GRI G4). Przede wszystkim coraz większy nacisk kładziony jest na prezentowanie działań organizacji, nie tylko w ujęciu raportującego podmiotu gospodarczego, ale z uwzględnieniem jego łańcucha dostaw. Doskonale wpisuje się to w sposób myślenia, o którym mowa była przy okazji omawiania normy PN-ISO 26000, tj. filozofii myślenia o odpowiedzialności biznesu jako o odpowiedzialności nie tylko za działania własne, ale również, przez

odpowiedzialność za dobór podwykonawców i dostawców, współodpowiedzialności za działania partnerów biznesowych. Podejście takie dotyczy wielu wymiarów odpowiedzialności, w tym również kwestii wykorzystywania pracy dzieci. W praktyce oznacza to konieczność wskazania nie tylko polityki, procedur, jak i efektów monitoringu, lecz np. wskazanie efektów monitoringu prowadzonego u kluczowych podwykonawców lub przyznanie się, że tego typu monitoring nie jest prowadzony. Ponadto najnowsza wersja wytycznych zdecydowanie przesuwając akcent ku wskaźnikom ilościowym w miejsce wskaźników jakościowych. Czyni to raportowanie bardziej konkretnym i treściwym.

Oba te aspekty znajdują odzwierciedlenie we wskaźnikach istotnych z punktu widzenia zagrożenia wykorzystywaniem pracy dzieci. W kluczowym wskaźniku, oznaczonym jako G4-HR6, mowa jest wprost o działalności operacyjnej, dostawcach, w przypadku których występuje podwyższone ryzyko wykorzystywania pracy dzieci oraz o przyjętych miarach. Trudno zresztą ten jeden wskaźnik analizować w oderwaniu od innych wskaźników, odnoszących się do łańcucha dostaw jako takiego (G4-10) i obejmujących odsetek znaczących umów inwestycyjnych, zawierających klauzule dotyczące praw człowieka, w tym takich, dla których dokonano oceny (screeningu) pod kątem przestrzegania praw człowieka (G4-HR1), szkolenia dla pracowników z zakresu praw człowieka (G4-HR2), liczby wszelkiego rodzaju incydentów naruszenia praw człowieka ze wskazaniem podjętych działań i przyjętych planów naprawczych (G4-HR3), liczby i odsetka aktywności, które zostały poddane przeglądowi i ocenie pod kątem przestrzegania praw człowieka (G4-HR9), odsetka nowych dostawców poddanych ocenie pod kątem kryteriów praw człowieka (G4-HR10), liczby dostawców i podwykonawców poddanych ocenie pod kątem kryteriów praw człowieka ogółem, w tym ocenionych jako zidentyfikowane przypadki podwyższonego ryzyka (G4-HR11) oraz mechanizmów przekazywania i analizowania informacji i skarg, dotyczących potencjalnego zagrożenia łamaniem praw człowieka u dostawców i podwykonawców (G4-HR12).

Choć wytyczne GRI są wykorzystywane przez przedsiębiorstwa na zasadach dobrowolności, to przywołując je nie można nie przypomnieć o wchodzącym właśnie w kraje Unii Europejskich w życie i obejmującym największych przedsiębiorców obowiązku raportowania danych pozafinansowych przedsiębiorstw w zakresie ich odpowiedzialności społecznej, środowiskowej oraz związanej z łańcem organizacyjnym⁹. Choć same regulacje unijne w zakresie informacji, które

⁹ 16 kwietnia 2013 roku Komisja Europejska opublikowała wniosek legislacyjny w odniesieniu do ujawniania informacji niefinansowych i dotyczących różnorodności przez niektóre duże spółki oraz grupy kapitałowe (COM(2013) 207), który zmieniać ma dyrektywę Rady

mają być publicznie raportowane są dość ogólne, to spore znaczenie może mieć możliwość bezpośredniego skorzystania właśnie z wyżej omówionych wytycznych GRI, jako spełniających wymogi UE¹⁰. Niezależnie od ograniczeń i kontrowersji, jakie może wzbudzać raportowanie pozafinansowe w obecnym kształcie, może ono docelowo przyczynić się wzrostowi transparentności dużych, ponadnarodowych przedsiębiorstw. Naiwnością byłoby jednak sądzić, że dzięki niemu problem pracy dzieci, czy raczej pokusa do obniżania kosztów za wszelką cenę, zniknie. Jak już wspomniano, mechanizmy kontroli i monitorowania, w tym audytów konkretnych zakładów, są dalekie od doskonałości. Również raportowanie, nawet jeżeli sprawozdania będą poddawane niezależnej weryfikacji, nie jest wolne od ryzyka. Niemniej choć zawsze istnieje ryzyko zraportowania nieprawdy lub pominięcia niewygodnych faktów, odpowiedzialność za takie praktyki spoczywa na najwyższych menedżerach i konsekwencje takich praktyk mogą być dla nich znaczące. Co więcej samo zobowiązanie do podania czegoś, zmusza do podejmowania działań, które pozwolą wykazać się postępami.

Pobieżna analiza istniejących w Polsce raportów wskazuje jednak na to, że aspekty związane z ryzykiem zatrudniania dzieci są traktowane dość zdawkowo.

Tabela. Raporty nt. wykorzystywania pracy dzieci

Lp.	Przedsiębiorstwo	Zaraportowanie wskaźnika, dotyczącego zagrożenia wykorzystywaniem pracy dzieci (G4-HR6 lub HR6)*
1	ArcelorMittal Poland SA	nie
2	Autostrada Eksploatacja SA	tak
3	Bank Millennium SA	nie
4	Budimex SA	tak
5	Coca-Cola HBC Polska Sp. z o.o.	tak
6	Comarch SA	nie

78/660/EWG i 83/349/EWG. Parlament Europejski 15 kwietnia 2014 roku przyjął dyrektywę dotyczącą raportowania pozafinansowego, które obejmuje m.in. kwestie społeczne, pracownicze i środowiskowe, poszanowania praw człowieka, przeciwdziałania korupcji i łapownictwu. Obowiązek raportowania pozafinansowego obejmie duże jednostki oraz grupy kapitałowe, tj. jednostki zainteresowania publicznego, spełniające następujące kryteria: i) średnioroczne zatrudnienie powyżej 500 osób, ii) suma bilansowa powyżej 20 mln euro lub przychody netto powyżej 40 mln euro. 15 czerwca 2015 roku polskie Ministerstwo Finansów przedstawiało w ramach prekonsultacji dokument dotyczący transpozycji do prawa krajowego dyrektywy 2014/95/UE ws. ujawniania informacji niefinansowych.

10 Więcej na: <http://www.mg.gov.pl/node/18187>.

Tabela. Raporty nt. wykorzystywania pracy dzieci c.d.

Lp.	Przedsiębiorstwo	Zaraportowanie wskaźnika, dotyczącego zagrożenia wykorzystywaniem pracy dzieci (G4-HR6 lub HR6)*
7	Energa SA	tak
8	Grupa Azoty SA	nie
9	Grupa LOTOS SA	tak
10	Grupa Żywiec SA	nie
11	Hortimex Plus Sp. z o.o. Sp. k.	nie
12	Kompania Piwowarska SA	nie
13	Lubelski Węgiel „Bogdanka” SA	tak
14	Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM SA	nie
15	Orange Polska SA	nie
16	OTTO Polska Sp. z o.o.	nie
17	PKN Orlen SA	nie
18	RWE Polska SA	nie
19	Scanmed Multimedis SA	nie

* G4-HR6 dla wytycznych GRI G4 oraz HR6 dla wcześniejszych wersji wytycznych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów spółek zgłoszonych do konkursu Raporty Społeczne 2014 (na dzień 22 października 2014 roku).

Częste pomijanie wskaźnika przez raportujące organizacje, nie oznacza ignorowania problemu. Najczęściej specyfika ich działalności operacyjnej sprawia, że zagrożenie tego typu incydentami jest znikome, co czyni wskaźnik mało istotnym i pozwala, zgodnie z zasadami raportowania wg GRI, go pominąć. W pewnym stopniu przedsiębiorstwa mogą też nie być świadome występowania tego typu zagrożeń w odległych ogniwach swojego łańcucha dostaw, zwłaszcza jeżeli zagrożenie nie dotyczy kluczowych materiałów, surowców lub usług (z jednej strony wszystkie firmy mają problem związany z zakupem gadżetów marketingowych, z drugiej niektóre z nich zakupują surowce np. w Afryce, jak np. Grupa Azoty, importująca stamtąd surowce mineralne niezbędne do produkcji niektórych nawozów). Z drugiej strony brak zaraportowanego wskaźnika nie musi też oznaczać braku aktywności w tym wymiarze¹¹.

11 Dobrym przykładem może być tu Orange Polska. Formalnie nie raportuje wskaźnika ze względu na niski stopień zagrożenia. Z drugiej strony grupa Orange, której członkiem jest Orange Polska, posiada bardzo rozwinięte mechanizmy monitorowania i kontroli dostawców

Problemem nie są jednak spółki, które raportują, gdyż w pewnym sensie mogą być one uznane za awangardę polskiego biznesu. W sposób mniej lub bardziej doskonały dążą one do tego, by ich działalność była społecznie odpowiedzialna, ucząc się z roku na rok i zdobywając coraz większą wiedzę na temat swoich dostawców i zagrożeń, jakie mogą kryć się w łańcuchu dostaw. Problemem są spółki, których tu zabrakło. Mimo nagłośnienia problemu po katastrofie budowlanej w Bangladeszu, wśród raportujących spółek brak jakiegokolwiek spółki odzieżowej.

Mówiąc o raportowaniu wg GRI nie można nie wspomnieć o jednej kluczowej kwestii. Mianowicie wymogiem tego raportowania jest wskazanie danych kontaktowych do osoby lub osób upoważnionych do tego, by udzielić osobie zainteresowanej dodatkowych informacji. Bez takiego kontaktu raport nie będzie mógł być uznany za raport wg GRI. Jest to narzędzie, z którego otoczenie zbyt rzadko korzysta, choć ma do tego pełne prawo.

Wirtualizacja

Czy i w jakim stopniu przedsiębiorstwa zaadaptują nieobligatoryjne normy i standardy zarządzania, dialogu i raportowania? Oczywiście uczynienie sprawozdawczości obowiązkową dla niektórych przedsiębiorców, mimo ograniczeń i kontrowersyjności przyjętych rozwiązań, daje nadzieję, że z czasem niektórzy przedsiębiorcy poświęcą nieco więcej uwagi kwestii analizy łańcucha dostaw pod kątem praw człowieka. Niemniej obok rozwiązań administracyjnych istnieje jeszcze jeden, bardzo silny impuls, związany z wirtualizacją życia i rozwojem mediów społecznościach. „Śmierć odległości”, która wraz z rozwojem internetu staje się faktem, oznacza błyskawiczne rozprzestrzenianie się informacji. W takim świecie trudniej skutecznie ukryć np. drugie dno optymalizacji kosztów związanej z przesunięciem produkcji polskiego producenta do azjatyckiej szwalni. To również możliwość dynamicznego organizowania się tzw. wirtualnego tłumu, który zjednoczony jedną ideą, może wywierać silny wpływ na przedsiębiorstwo. Można przytaczać przykłady nieodpowiedzialności spółek, ostrej odpowiedzi zorganizowanych konsumentów i strat poniesionych przez przedsiębiorców z tego tytułu. Można analizować samo zjawisko tworzenia się wirtualnych społeczności, choć zostało już dobrze opisane (Szumniak-Samolej, 2013). Bardzo trafnie i obrazowo

zaawansowanych technologii telekomunikacyjnych, którzy często zakłady produkcyjne lokują w Azji.

opisał to zjawisko profesor Piotr Płoszajski (2012), wskazując, że organizujące się w wirtualnej rzeczywistości tłumy zachowują się jak rój. Rój, który łączy mechanizmy każdy z każdym, symetria informacyjna, działanie w czasie rzeczywistym i brak narzuconej, centralnej kontroli. Rój, który może mieć prawdziwie niszcząca siłę. Z punktu teoretycznego ważne jest też to, że wirtualne społeczności całkowicie demolują łatwe w percepcji pojęcia, które społeczna odpowiedzialność biznesu dopiero co zdążyła właśnie zdefiniować i uporządkować. Czym jest bowiem strefa wpływu organizacji, zdefiniowana w standardzie ISO 26000? W ujęciu tradycyjnym, łatwo było wyznaczyć np. społeczność lokalną, na którą wpływa zakład produkcyjny, ale w ujęciu wirtualnym zaczyna stanowić to problem. Gdzie są granice zasięgu oddziaływania organizacji? Promień 10, 15 czy 50 kilometrów? Są wszędzie i nigdzie, zwłaszcza że informacja zaczyna krążyć coraz szybciej. Dystans geograficzny nie stanowi już żadnej bariery. Bariery zniknęły. Nie bez powodu Friedman stwierdził, że świat w dobie globalizacji stał się płaski, a odległość umarła. Wszelkie granice powoli stają się tylko ułudą, w którą przedsiębiorcy uparcie chcą jeszcze wierzyć. Nieetyczne zachowanie w dalekiej Azji staje się tak samo groźne, jak nieetyczne zachowanie w rodzimym mieście przedsiębiorcy. Kompromitujące zdjęcie obiegają świat w kilka milisekund. W jednej chwili zobaczą je użytkownicy Sieci we wszystkich strefach czasowych. Dotkliwiej zachodzące zmiany mogą poczuć przedsiębiorcy, którzy dotychczas nie odczuwali specjalnie silnej presji ze strony klientów i nie są do niej przyzwyczajeni. Dotychczas słaby, bo rozdrobniony konsument, staje się silnym graczem, gdy tworzy wirtualny tłum. Tworzy bezlitosny rój, którego siła potrafi być niszcząca. Rój, którego początkiem jest głos pojedynczego, często zignorowanego klienta. Rój, który może wymagać terminowej i rzetelnej informacji na temat wyników społecznych i środowiskowych, w tym publikowania raportów społecznych. Rój, który łatwo nie wybacza i nie zapomina nagannych zachowań. Rój, który może żądać realnych zmian w sposobie prowadzenia biznesu i je egzekwować. Prawdopodobnie właśnie w roju klientów można upatrywać nowego paradygmatu biznesu i podważenia części zasad rządzących dotychczas relacjami biznes – otoczenie. Na tej zmianie, która wymusi modyfikację podejścia do zarządzania przedsiębiorstwem, mogą zyskać ubogie społeczności, dziś ofiary biedy i wykorzystywania przez pracodawców. Być może, o ile działania na rzecz uświadomienia problemu pracy dzieci, w tym zwłaszcza konieczności kompleksowego podejścia do zjawiska, okażą się skuteczne, rój klientów będzie w stanie wymóc na przedsiębiorcach rzeczywistą zmianę podejścia. Być może wysoko postawiona poprzeczka oczekiwań sprawi, że działania wystarczające będą działaniami optymalnymi, które sprawią, że biznes

realnie włączy się w budowanie trwałej zrównoważonej przyszłości, o co w 1999 roku zabiegał Kofi Anan. Bo tak jak wówczas trafnie był on zauważył, nie uda się zmienić współczesnego świata, w tym osiągnąć Milenijnych Celów Rozwojowych, bez udziału biznesu. Biznesu, który na dziś nie tylko nie stanowi elementu rozwiązania, ale wciąż pozostaje elementem problemu.

Podsumowanie

Ewolucja współczesnej teorii zarządzania przedsiębiorstwem od tzw. teorii akcjonariuszy, mówiącej o prymacie zysków właścicielskich, ku tzw. teorii interesariuszy, która otwiera się na wielowymiarowe oczekiwania interesariuszy, czyli osób, na które organizacja wpływa lub które wpływają na organizację. Oznacza to również coraz większe otwarcie na głos społeczny, włączając w to głos organizacji pozarządowych walczących o prawa człowieka, w tym prawa dzieci. Choć istnienie największej armii niewolniczej świata, jaką są dzieci, jest bezsprzecznym i ponurym faktem, który kładzie się cieniem na globalizującej się gospodarce, coraz więcej jest dziś konkretnych narzędzi, które zarówno biznes, jak i jego otoczenie mogą wykorzystywać. Niniejszy artykuł miał właśnie na celu zwrócić uwagę na praktyczne aspekty wdrażania koncepcji społecznej odpowiedzialności, które dają otoczeniu bardzo konkretne możliwości wywierania wpływu na korporacje. Publikacja ta jest próbą przybliżenia i wstępnej oceny tych narzędzi, ale także zachęcenie do dyskusji nad ich przyszłością w środowisku organizacji broniących praw człowieka. W szczególności cenne wydaje się zainicjowanie w najbliższej przyszłości konstruktywnego dialogu pomiędzy środowiskami, zajmującymi się obroną praw dzieci, środowiskami akademickimi oraz biznesem, nad ich praktycznym wykorzystaniem w Polsce

Bibliografia

- Bowen, H. (1953). *Social Responsibility of Business*. Nowy Jork: Happer & Row.
- Bratkowski, S. (1999). Pieniądz może pracować inaczej. *Wiedza i Życie*, 6/1999.
- Carnegie, A. (1889, 2009). *The Gospel of Wealth*. W: A. Carnegie. *The Gospel of Wealth and Other Timely Essays*. BiblioBazaar
- Carroll, A. (1979). *A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Social Performance*. Boston: Little Brown.

- Carroll, A. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons* (34), 39–48,
- Crane, A. (red.). (2009). *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*. Oksford: Oxford University Press.
- Davis, K. (1960). Can Business afford to Ignore Social Responsibilities. *California Management Review*, 2(3), 70–76.
- Davis, K. (1967). Understanding the Social Responsibility Puzzle. *Business Horizons*, 10(4).
- Davis, K. (1973). The Case For and Against Business Assumptions of Business Responsibilities. *Academy of Management Journal*, 16(2), 312–322.
- Dymowski, J. (2011). Koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu a polityka gospodarcza – analiza i potencjalne kierunki. *Kultura i Edukacja*, nr 3 (82).
- Dymowski, J. (2012). Problemy wpływu społecznej odpowiedzialności biznesu na wyniki finansowe przedsiębiorstwa. Warszawa: SGH (rozprawa doktorska).
- Elkington, J. (1994). Corporation: Win-Win-Win Business Strategies for Sustainable Deveoplement. *California Management Review*, 36(2), 90.
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. Oksford: Capstone.
- Freeman, R. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Boston: Pitman.
- Freeman, R., Liedtka, M. (1991). Corporate Social Responsibility: A Critical Approach. *Business Horizons*, 34(4).
- GRI (2002). *Sustainability Reporting Guidelines*. Amsterdam: GRI.
- GRI (2006). *Sustainability Reporting Guidelines*, Amsterdam: GRI.
- GRI (2011). *Sustainability Reporting Guidelines*, Amsterdam: GRI.
- GRI (2013). *G4 Sustainability Reporting Guidelines. Reporting Principles and Standard Disclosures*. Amsterdam: GRI.
- Hamel, G., Breen, B. (2008). *Zarządzanie jutra*. Warszawa: Harvard Business School Press.
- ISO (2010). *ISO 26000. Guidance on social responsibility*. Genewa: ISO.
- Jensen, M. (1984). Agency costs of free cash flow, corporate finance, and ownership structure, *American Economic Review*, 2(76), 323–329.
- Jones, T. (1980). Corporate Social Responsibility Revisited, Redefined. *California Management Review*, 22(2).
- Klonski, R. (1991). Foundational Considerations In the Corporate Social Responsibility Debate. *Business Horizons*, 34(4).

- Kotler, P., Kartajaya, H., Setiawan, I. (2010). *Marketing 3.0. Dobry produkt? Zadowolony klient? Spełniony Człowiek!* Warszawa: MT Biznes.
- Laszlo, Ch. (2008a). *Firma zrównoważonego rozwoju*. Warszawa: Studio Emka.
- Laszlo, Ch. (2008b). *Sustainable Value*. Stanford: Stanford University Press.
- PKN (2011). *PN-ISO 26000. Wytyczne dotyczące społecznej odpowiedzialności*. Warszawa: PKN.
- Płoszajski, P. (red.). (2012). *Społeczna Odpowiedzialność biznesu w nowej gospodarce*. Warszawa: SGH.
- Porter, M., Kramer, M. (2007). Filantropia przedsiębiorstwa jako źródło przewagi konkurencyjnej. W: *Harvard Business Review. Społeczna Odpowiedzialność Przedsiębiorstw*. Gliwice: Wydawnictwo Helion.
- Pracodawcy RP (2013). *Norma Social Accountability 8000 [SA8000]. Polskie wydanie normy SA8000 wraz z przewodnikiem oraz komentarzami*. Warszawa.
- Prahalad, C. K., Hammond, A. (2007). Jak obsługiwać biednych i dobrze na tym zarabiać? W: *Harvard Business Review. Społeczna Odpowiedzialność Przedsiębiorstw*. Gliwice: Wydawnictwo Helion.
- Prahalad, C. K., Krishnan, M. (2010). *Nowa era innowacji*. Warszawa: PWN.
- Roszkowska-Słiż, M. (2011). Wpływ społeczności wirtualnych na rozwój społecznej odpowiedzialności biznesu. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 156, 126–135.
- Smith, C. (2007). Nowy model filantropii przedsiębiorstw. W: *Harvard Business Review. Społeczna Odpowiedzialność Przedsiębiorstw*. Gliwice: Wydawnictwo Helion.
- Szumniak-Samolej, J. (2013). *Odpowiedzialny biznes w gospodarce sieciowej*. Warszawa: Poltext.
- Visser, W. (2011). *The age of responsibility. CSR 2.0 and the New DNA of Business*. Chichester: Wiley & Sons.
- Woods, D. J. (1991). Corporate Social Performance Revisited. *Academy of Management Review*, (16).
- Young, S. (2005). *Etyczny kapitalizm*. Wrocław: METAmorfoza.

Child labor in the concept of corporate social responsibility standards and non-financial reporting guidelines

The article's author presents analyzes of the practical aspects of implementing the corporate social responsibility (CSR) concept in the context of prevention of human rights violations, in particular the use of child labor. The publication is an attempt of preliminary assessment of available tools. The author analyzes the UN Global Compact Principles, ISO 26000 standard and the Global Reporting Initiative (GRI) reporting guidelines. The publication aims is to initiate a constructive dialogue between communities, dealing with the defense of children's rights, academia and business, on their practical use in Poland.

KEYWORDS:

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY, CHILD LABOR, HUMAN RIGHTS

Cytowanie:

Dymowski, J. (2015). Praca dzieci w świetle koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu, norm ją regulujących oraz wytycznych sprawozdawczości pozafinansowej. *Dziecko krzywdzone. Teoria, badania, praktyka*, 14(2).



Artykuł jest dostępny na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa–Użycie niekomercyjne–Bez utworów zależnych 3.0 Polska.