

Renata Płoska\*

## Przemysł odzieżowy wobec problemu pracy dzieci

### Wstęp

Zyskująca coraz większą popularność koncepcja społecznej odpowiedzialności nakłada na przedsiębiorstwa wiele obowiązków. Wśród nich znajdują się te dotyczące spraw pracowniczych, do których zalicza przeciwdziałanie zjawisku wykorzystywania pracy dzieci. Celem niniejszego artykułu jest przybliżenie problemu pracy dzieci w przemyśle odzieżowym, w tym analiza działań podejmowanych przez duże, globalne przedsiębiorstwa w celu wyeliminowania tego uznawanego za nieetyczny procederu. Realizacja założonego celu opiera się na analizie literatury, metodzie opisowej oraz analizie porównawczej. W artykule wykorzystano dane wtórne, pochodzące głównie z raportów i opracowań dotyczących problematyki wykorzystywania pracy dzieci. Dokonano też analizy informacji na temat działań związanych ze zwalczaniem tego procederu, upublicznianych przez wybrane przedsiębiorstwa odzieżowe. Przedsiębiorstwa te to 12 z 14 największych na świecie firm, zaliczanych do szeroko rozumianej branży odzieżowej<sup>1</sup>: Dior, Nike, Inditex, TJX, H&M, Kering, Adidas, VF, L Brands, Ross Stores, Fast Retailing i GAP<sup>2</sup>.

### 1. Praca dzieci – istota i skala zjawiska

#### 1.1. Dziecko i jego prawa we współczesnym świecie

Jednym z charakterystycznych dla współczesnego świata trendów jest rosnąca wrażliwość na dzieci i ich potrzeby. W tym podejściu, którego korzenie sięgają epoki oświecenia, traktuje się dziecko jako jednostkę autonomiczną, posiadającą znaczenie i wartość przynależną człowiekowi

---

\* Dr, Katedra Ekonomiki Przedsiębiorstw, Wydział Zarządzania, Uniwersytet Gdański, ul. Armii Krajowej 101, 81-824 Sopot, renata.ploska@ug.edu.pl

<sup>1</sup> Stosowane tu pojęcie przemysłu odzieżowego jest znacznie szersze od tradycyjnie rozumianego sektora dostarczającego gotowe ubrania. To odpowiednik angielskiego *apparel industry*, gdzie słowo *apparel* oznacza strój, a więc nie tylko ubrania, ale i obuwie, biżuterię, dodatki.

<sup>2</sup> Lista przedsiębiorstw została zaczerpnięta z rankingu największych globalnych firm przygotowywanego przez magazyn „Forbes” [*The World's Largest Apparel Companies 2016...*]. W jednym przypadku (Cheil Industries) uzyskanie informacji było niemożliwe, ze względu na barierę językową (duża część informacji była dostępna wyłącznie w języku koreańskim). Drugą firmą, którą pominięto, jest Swatch, znany głównie z produkcji zegarków.

[Nowak, 2013, s. 17–18]. W ślad za nowym spojrzeniem na dziecko, jego rolę i miejsce w społeczeństwie, pojawiły się postulaty dotyczące jego praw. Po raz pierwszy na forum międzynarodowym miało to miejsce w 1913 r. podczas I Międzynarodowego Kongresu Opieki nad Dzieckiem – poruszono wówczas kwestię wykorzystywania pracy dzieci i ich wyzysku. Kolejne lata przyniosły, między innymi, powstanie (w 1920 r.) Międzynarodowego Związku Pomocy Dzieciom (USIE), uchwalenie (w 1924 r.) przez Zgromadzenie Ogólne Ligi Narodów tzw. Deklaracji Genewskiej, powstanie w 1946 r. organizacji UNICEF<sup>3</sup> czy wreszcie pojawienie się Karty Praw Dziecka, stanowiącej część uchwalonej przez Zgromadzenie Ogólne ONZ Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z 1948 r. W kolejnych latach na forum ONZ uchwalono Deklarację Praw Dziecka (w 1959 r.), której miejsce od roku 1989 zajęła Konwencja o Prawach Dziecka<sup>4</sup> [Czyż, 2002, s. 9–12]. W tym ostatnim dokumencie nie zabrakło odniesienia do problemu pracy dzieci [konwencja, 1989].

## 1.2. Pojęcie pracy dzieci

Pomimo jednoznacznego stanowiska społeczności międzynarodowej co do konieczności umożliwienia dzieciom przeżywania dzieciństwa w sposób zapewniający realizację ich podstawowych praw, zjawisko pracy dzieci wciąż pozostaje jednym z najważniejszych problemów współczesnego świata. Nie jest to problem nowy – od stuleci dzieci wykonywały różnego rodzaju prace, głównie w obrębie gospodarstwa domowego czy rodzinnego warsztatu rzemieślniczego. Nowego wymiaru, głównie ze względu na skalę i ciężkie warunki, praca dzieci nabrała w okresie rewolucji przemysłowej – powstały wówczas liczne fabryki, które potrzebowały taniej siły roboczej [Child Labour, 2008, s. 3].

Ważną rzeczą z punktu widzenia możliwości uregulowania kwestii pracy dzieci było zdefiniowanie samego problemu, w czym istotną rolę odegrała, między innymi, wspomniana wcześniej Konwencja o Prawach Dziecka. W dokumencie tym zapisano, iż „Państwa-Strony uznają prawo dziecka do ochrony przed wyzyskiem ekonomicznym, przed wykony-

<sup>3</sup> United Nations Children's Fund to powołana przez ONZ organizacja humanitarna, działająca na rzecz dzieci, głównie w takich obszarach, jak: wyżywienie, ochrona zdrowia, edukacja, ochrona przed przemocą i wyzyskiem. Pomysłodawcą i współzałożycielem organizacji, która w 1965 r. otrzymała Pokojową Nagrodę Nobla, był polski lekarz L. Rajchman [UNICEF history, 2016].

<sup>4</sup> Wymieniono tu oczywiście tylko niektóre inicjatywy o charakterze międzynarodowym. Warto w tym miejscu wspomnieć także o aktywności Unii Europejskiej w tym zakresie. Należy do niej uchwalona w 1996 r., a obowiązująca od 2000 r., Europejska Konwencja o wykonywaniu praw dzieci.

waniem pracy, która może być niebezpieczna lub też może kolidować z kształceniem dziecka, bądź może być szkodliwa dla zdrowia dziecka lub jego rozwoju fizycznego, umysłowego, duchowego, moralnego lub społecznego” [konwencja, 1989, art. 32]. Wynika stąd, że nie każda forma pracy wykonywanej przez osobę poniżej 18 roku życia określana jest mianem „pracy dzieci” (*child labour*) – ten termin zarezerwowany jest dla sytuacji, kiedy dziecko musi pracować kosztem swojego zdrowia i czasu, który powinien być przeznaczony na edukację (a więc wykonuje obowiązki pozbawiające go dzieciństwa). W pierwszym przypadku nieakceptowane są prace, które są niebezpieczne dla zdrowia fizycznego i psychicznego dziecka, ale też te, które stanowią dla niego zagrożenie moralne (np. prostytucja). Drugi warunek odnosi się do sytuacji, kiedy praca uniemożliwia dziecku realizację obowiązku szkolnego, np. poprzez porzucenie szkoły czy konieczność łączenia edukacji z wielogodzinną pracą<sup>5</sup> [*Child Labour. A textbook for university students*, 2004, s. 16–17]. Według wspomnianej konwencji dzieckiem jest każda osoba poniżej 18 roku życia<sup>6</sup>, ale w przypadku ustalania dolnej granicy wieku dopuszczającej zatrudnianie dzieci przyjmuje się 15 lat<sup>7</sup>.

### 1.3. Wybrane dane dotyczące problemu pracy dzieci na świecie

Według danych Międzynarodowej Organizacji Pracy ponad 264 mln dzieci poniżej 18. roku życia wykonuje różnego rodzaju prace, przy czym część tych prac mieści się w granicach akceptowalnej tego typu aktywności (np. pracy osób młodocianych czyli między 16–18 rokiem życia). Niestety, blisko 168 mln dzieci wykonuje pracę niedopuszczalną w przypadku tak młodych osób (czyli kwalifikowaną jako tzw. *child labour*). Co gorsza, około 85 mln z nich pracuje w ciężkich i niebezpiecznych warunkach. Dobrą informacją jest fakt, że od kilkunastu lat liczba pracujących dzieci sukcesywnie spada: w roku 2000 ogólna liczba dzieci zatrudnionych wynosiła prawie 352 mln, w tym tych, których praca nie spełnia warunków pracy dopuszczalnej dla osób poniżej 18 roku życia – ponad

<sup>5</sup> W niniejszym artykule termin „praca dzieci” (*child labour*) używany będzie w tym znaczeniu.

<sup>6</sup> Dokument dopuszcza tu pewne wyjątki, jeżeli w określonej sytuacji i zgodnie z prawem dziecko uzyska pełnoletność wcześniej [konwencja, 1989, art. 1].

<sup>7</sup> Wyjątek stanowi sytuacja, gdy prawo danego kraju ustala tę granicę wyżej (gdy minimalny wiek, w którym kończy się powszechny obowiązek szkolny, przekracza 15 lat). Tak jest w przypadku Polski – do pracy zasadniczo może być dopuszczona osoba, która ma ukończone 16 lat (wyjątek stanowią sytuacje związane z przygotowaniem zawodowym). Od 2018 r. granica ta zostanie obniżona do lat 15 [ustawa, 1974, art. 190 i 191].

245 mln, a tych pracujących w niebezpiecznych warunkach – ponad 170 mln [*Marking progress against child labour*, 2013, s. 3–4].

Problem pracy dzieci dotyczy różnych części świata w różnym stopniu. I tak niechlubnym liderem w tej kategorii jest Azja i rejon Pacyfiku – tam ten rodzaj pracy wykonuje prawie 78 mln dzieci, w tym prawie 34 mln w warunkach niebezpiecznych. Kolejnym obszarem, gdzie praca dzieci jest praktykowana na dużą skalę, jest Afryka Subsaharyjska – tam pracuje ponad 59 mln osób poniżej 18. roku życia, w tym blisko 29 mln – z narażeniem zdrowia, a nawet życia. Jeśliby porównać sytuację dzieci w obu wymienionych regionach, to okaże się, że w przypadku Azji i Pacyfiku prace niedopuszczalne w przypadku dzieci wykonuje ok. 9% ich populacji, podczas gdy w Afryce Subsaharyjskiej – aż 21%. Pozostałe rejony wymieniane jako te, o poważnym problemie pracy dzieci to Ameryka Łacińska i Karaiby (gdzie pracuje blisko 9% dzieci, co daje liczbę ponad 12 mln) oraz kraje Bliskiego Wschodu i Afryka Północna (8,5% pracujących dzieci w liczbie ok. 9 mln) [*Marking progress against child labour*, 2013, s. 4–5].

## 2. Zjawisko pracy dzieci w przemyśle odzieżowym

### 2.1. Specyfika przemysłu odzieżowego

Przemysł odzieżowy to potężna dziedzina światowej gospodarki – szacuje się, że roczna sprzedaż na globalnym rynku odzieżowym sięga 2,5 bln dolarów [*5 things you probably didn't know about the fashion industry*, 2015]. Do lat 80. XX wieku funkcjonował on na odmiennych od współczesnych zasadach – częstotliwość zmian kolekcji (związana z modą) była znacznie mniejsza, a większość produktów wytwarzana była relatywnie blisko rynku zbytu. Lata 90. przyniosły wyraźną zmianę – rozwój globalnych marek, większą konkurencję, a więc i poszukiwanie przez firmy sposobów na zdobycie przewagi nad rywalami. Odpowiedzią na nową sytuację stało się zwiększenie różnorodności i częstotliwości zmian w ofercie produktowej (niektóre marki wprowadzają nowe kolekcje nawet 20 razy w ciągu roku), a także poszukiwanie sposobów na obniżenie kosztów produkcji. To doprowadziło do zainteresowania się krajami uboższymi, dysponującymi liczną i taną siłą roboczą. Współczesny przemysł odzieżowy opiera się zatem na geograficznie rozproszonych łańcuchach podażowych, których znaczna część zlokalizowana jest w takich krajach, jak: Indie, Chiny, Indonezja, Bangladesz, Pakistan czy Brazylia [*Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear*

*Industries*, 2014, s. 1–6]. Trudno ocenić rzeczywistą wielkość zatrudnienia w tej branży<sup>8</sup>, głównie ze względu na nie zawsze aktualne i pełne oficjalne dane statystyczne opracowywane przez poszczególne kraje oraz fakt, iż duża część osób zatrudniana jest nielegalnie (a więc w oficjalnych statystykach nie pojawią się wcale). I tak szacuje się, że w samych tylko Chinach w branży odzieżowej (tak przy produkcji materiałów, jak i strojów gotowych) zatrudnionych jest od 4,5 do 10 mln osób<sup>9</sup>. Z kolei w Indiach oficjalne dane mówią o około 2,4 mln pracowników, natomiast przypuszczalnie należy liczbę tę powiększyć o dodatkowe 12 mln osób. W Bangladeszu oficjalnie w branży odzieżowej pracuje około 3,5 mln osób, kolejne 850 tys. zatrudnianych jest nielegalnie. W Pakistanie mówi się o około 3 mln oficjalnie zatrudnionych oraz rzeszy blisko 7 mln pracujących „na czarno”. Ponadmilionowe zatrudnienie przy produkcji tkanin i odzieży gotowej podają w swych statystykach takie kraje, jak Indonezja czy Wietnam [*Stitches to Riches?*, 2016, s. 63]. Można więc zaryzykować stwierdzenie, że ze względu na dużą liczbę osób pracujących w tej branży oraz fakt, że nie każdy pracownik jest zatrudniony oficjalnie niezwykle trudno jest kontrolować przestrzeganie regulacji w zakresie warunków zatrudnienia i pracy, w tym też tych dotyczących niezatrudniania dzieci. Niemniej jednak trzeba się z tym problemem zmierzyć.

## **2.2. Krytyka przedsiębiorstw odzieżowych wykorzystujących pracę dzieci**

Dzisiejsze przedsiębiorstwa muszą stawiać czoła nowemu wyzwaniu – rosnącej świadomości konsumentów, która obejmuje zarówno problemy ekologiczne, jak i kwestie społeczne. Świadomość ta oznacza nie tylko szerszą wiedzę na temat zagrożeń środowiskowych czy niekorzystnych, a nawet patologicznych zjawisk społecznych, ale również umiejętność dostrzegania wpływu człowieka na powstawanie tych problemów i wykształcanie się określonych postaw<sup>10</sup>. Ostatecznym efektem wzrostu świadomości konsumenta są jego konkretne zachowania. Z perspektywy przedsiębiorstw szczególnie istotne są zachowania rynkowe nabywców.

<sup>8</sup> Według portalu branżowego Fashion United w branży odzieżowej na świecie w 2014 r. pracowało blisko 58 mln osób (dla porównania: w roku 1995 było to niecałe 30 mln) [Fashion United, 2016].

<sup>9</sup> Dane UNIDO mówią o ponad 11 mln pracowników tej branży w Chinach [UNIDO *International Yearbook of Industrial Statistics*, 2013].

<sup>10</sup> Świadomości współczesnych konsumentów poświęcono wiele publikacji, można tu wspomnieć badania dotyczące świadomości ekologicznej Polaków prowadzone od wielu lat przez Instytut na rzecz Ekorozwoju [*Świadomość ekologiczna Polaków*, 2009].

Z jednej strony mogą być to zachowania nagradzające te podmioty gospodarcze, które zachowują się w sposób etyczny – ich istotą jest to, że pozytywnie oceniana postawa takich przedsiębiorstw staje się swego rodzaju przewagą konkurencyjną i prowadzi do zwiększenia sprzedaży ich produktów czy usług. Ale świadomy konsument dysponuje też narzędziami, które mogą stanowić swoistą karę dla tych przedsiębiorstw, które postępują w sposób nieetyczny – tymi narzędziami jest zarówno indywidualne unikanie produktów i usług źle ocenianego przedsiębiorstwa, jak i jego bardziej zorganizowana i masowa forma, czyli bojkot konsumencki<sup>11</sup>.

W ciągu ostatnich 25 lat przedsiębiorstwa sektora odzieżowego niejednokrotnie stawały się obiektem krytyki, a nawet bojkotu konsumenciego. Jednym z pierwszych napiętnowanych za wykorzystywanie pracy dzieci koncernów była amerykańska firma Nike – zarzuty takie pojawiły się w magazynie „Life” w 1996 r., a opisany proceder dotyczył pakistańskich fabryk pracujących na rzecz amerykańskiej korporacji<sup>12</sup> [Naseem, 2010, s. 112]. Inną firmą z branży odzieżowej, którą oskarżono o wykorzystywanie pracy dzieci i inne nieetyczne działania wobec pracowników zatrudnionych przez jej podwykonawców, był amerykański koncern GAP. Tym razem sprawa dotyczyła fabryk w Indiach [*Child sweatshop shame threatens Gap's ethical image*, 2007]. Z krytyką o podobnym charakterze spotkały się też inne znane marki odzieżowe, m.in. H&M<sup>13</sup> i Zara<sup>14</sup>.

Przemysł odzieżowy szybko przekonał się, że zaprzeczanie swojej roli w istnieniu nieetycznego zjawiska, jakim jest bez wątpienia wykorzystywanie dzieci, oraz przerzucanie całej odpowiedzialności na podwykonawców nie jest właściwą strategią działania. Przedsiębiorstwa zmieniły

<sup>11</sup> Bojkot konsumencki to „próba, podejmowana przez jedną lub kilka grup, której intencją jest osiągnięcie pewnych celów poprzez nakłonienie indywidualnych nabywców do powstrzymania się od dokonywania konkretnych zakupów” [Friedman, 1985, s. 97–98].

<sup>12</sup> To nie jedyny skandal związany z pracownikami, jaki dotknął firmę Nike. Pojawiały się też zarzuty dotyczące warunków i czasu pracy, wynagradzania czy nawet karania osób zatrudnionych w zakładach związanych z tym koncernem w takich krajach, jak Wietnam czy Indonezja.

<sup>13</sup> W 2012 r. opisano problem wykorzystywania do produkcji odzieży bawełny pochodzącej z Uzbekistanu, kraju będącego jednym z największych eksporterów tego surowca, a jednocześnie oskarżanym o masowe wykorzystywanie dzieci do pracy na plantacjach [*H&M comes under pressure to act on child-labour cotton*, 2012]. Na początku 2016 r. „Independent” podał informację o tym, że w tureckich zakładach szyjących dla szwedzkiej firmy H&M zatrudniano dzieci syryjskich uchodźców [*Syrian Refugee children found working in Nextand H&M factories*, 2016].

<sup>14</sup> Zarzuty wobec Zary dotyczyły ujawnionych przypadków zatrudniania czternastoletnich dzieci w zakładach szyjących odzież na jej zamówienie, zlokalizowanych w Brazylii [*Zara accused of employing children as young as 14 in 'slave labour' factories In Brasil*, 2011].

swe podejście i zaczęły wdrażać rozmaite rozwiązania, których celem jest walka z procederem zatrudniania dzieci.

### 3. Inicjatywy świata biznesu na rzecz przeciwdziałania pracy dzieci

Ostatnie lata przyniosły rozwój dużej liczby instrumentów i inicjatyw, których wspólnym celem jest zapewnienie etycznego i odpowiedzialnego funkcjonowania podmiotów gospodarczych. Część z nich może być wykorzystana do eliminacji patologii związanej z wyzyskiem i pracą najmłodszych.

W 1997 r. powstała międzynarodowa organizacja non profit Social Accountability International (SAI), która za cel stawia sobie walkę o przestrzeganie praw człowieka w miejscu pracy. Najważniejszym osiągnięciem tej organizacji było stworzenie standardu SA8000, opartego na konwencjach i zaleceniach ONZ oraz normach Międzynarodowej Organizacji Pracy. Standard ten skupia się na kilku kluczowych obszarach, dla których sformułowane są konkretne wytyczne, których przestrzeganie jest warunkiem uzyskania przez aplikujące podmioty certyfikatu SA8000<sup>15</sup>. Wśród nich, obok takich kwestii związanych z pracownikami, jak bezpieczeństwo, czas pracy czy godziwe wynagrodzenie znalazła się też (i to na pierwszym miejscu) kwestia pracy dzieci. Standard SA8000 wyraźnie zabrania ich zatrudniania, przy czym za dziecko jest tu uważana osoba poniżej 15 roku życia. Dopuszczalna jest praca tak zwanych pracowników młodocianych (między 15 a 18 rokiem życia), choć wprowadzono istotne ograniczenia w tej materii<sup>16</sup>. Norma wymaga, aby zapewnić przestrzeganie zawartych w niej wytycznych nie tylko w odniesieniu do własnej organizacji, ale także stosować je w procedurze doboru i oceny dostawców [SA 8000 – Odpowiedzialność społeczna, 2014].

Kwestia pracy dzieci uwzględniana jest także w przypadku innych systemów certyfikacyjnych, np. FairTrade, który za cel stawia sobie walkę

<sup>15</sup> Według danych SAI na dzień 31 marca 2016 r. certyfikat poświadczający wdrożenie normy SA8000 posiadało 3814 zakładów i fabryk reprezentujących 55 sektorów, a zlokalizowanych w 69 krajach. Najwięcej certyfikatów wydano podmiotom pochodzącym z Włoch (1081), Indii (953), Chin (654) i Rumunii (112). W Polsce normę SA8000 wdrożyło 10 organizacji [Certification statistics, 2016].

<sup>16</sup> Pracownicy młodociani, jeżeli podlegają obowiązkowi szkolnemu, powinni pracować wyłącznie po godzinach nauki szkolnej, a łączny czas, jaki przeznaczają na pracę, zajęcia szkolne i dojazdy, nie powinien przekraczać 10 godzin dziennie (sam czas pracy to nie więcej niż 8 godzin na dobę). Zabroniona jest praca nocna młodocianych oraz narażanie ich na niebezpieczne warunki tejże pracy [SA 8000 – Odpowiedzialność społeczna, 2014].

o uczciwe zasady handlu [*Aims of Fairtrade Standards*, 2016] czy Good Shopping Guide Ethical Award koncentrującym się na wyróżnianiu firm szanujących prawa człowieka, prawa zwierząt i środowisko naturalne [*Human Rights*, 2016].

Warto wspomnieć też o inicjatywach dedykowanych branży odzieżowej, która jest przedmiotem dalszej części artykułu. Jest wśród nich Better Cotton Initiative, której celem jest poprawa warunków, w jakich uprawia, pozyskuje się i produkuje bawełnę. Oprócz kwestii ekologicznych pojawiają się i te związane z pracownikami plantacji i zakładów, w tym bezwzględny zakaz zatrudniania dzieci [*Beter Cotton Production Principles & Criteria Explained*, 2013, s. 26–29]. Innym przykładem jest inicjatywa Made By, której celem jest promowanie tych firm, które wykazują się przestrzeganiem zasad dotyczących tak ekologicznego, jak i pracowniczego wymiaru swego funkcjonowania. Przystępując do tego rodzaju inicjatyw, przedsiębiorstwa zobowiązują się do przestrzegania przyjętych tam zasad i udostępniania informacji na temat działań firmy, a które z tymi zasadami się wiążą. W zamian uzyskują certyfikaty i prawo używania związanych z tego rodzaju programami etykiet.

Do tej pory mowa była o zewnętrznych, certyfikowanych standardach, ale istnieją też inne rozwiązania – wewnętrzne polityki, kodeksy, regulaminy czy procedury, które są tworzone, wdrażane i oceniane przez samo przedsiębiorstwo. Ich zaletą jest możliwość dostosowania rozwiązań do specyfiki firmy, wadą zaś – brak bezstronnej weryfikacji ze strony niezależnych instytucji (choć oczywiście udział tego rodzaju podmiotów nie jest wykluczony). I tak hasła i zasady nawiązujące do przeciwdziałania pracy dzieci coraz częściej znaleźć można w kodeksach etycznych i dobrych praktykach firm, w publicznie ogłaszanej polityce społecznej, a także w polityce wobec dostawców i podwykonawców. W tym ostatnim obszarze chodzi głównie o opracowywanie procedur wyboru kooperantów, uwzględniających ich działania (bądź też brak) w zakresie zwalczania procederu pracy dzieci, a także kodeksów postępowania dla współpracujących z firmą podmiotów.

Warto wreszcie wspomnieć o raportowaniu społecznym, które również może odegrać rolę narzędzia wspomagającego walkę z wykorzystywaniem pracy dzieci. W ostatnich latach podjęto pewne próby, których celem jest ujednoczenie opracowywanych przez przedsiębiorstwa sprawozdań, tak aby stały się bardziej czytelne, wiarygodne i porównywalne. W ten trend standaryzacyjny wpisują się działania Global Reporting Ini-



tiative (GRI), która opracowała zasady sporządzania raportów wspierających działania na rzecz eliminacji zjawiska pracy dzieci. Jedną z kluczowych ról może odgrywać tu wymóg uwzględniania w raporcie nie tylko własnych operacji, ale też tych realizowanych przez innych członków łańcucha podażowego. Oznacza to współodpowiedzialność za zachowania firm, z którymi organizacja współpracuje, i nie ma tu miejsca na ignorowanie czy cichą akceptację ich nieetycznych działań<sup>17</sup>.

Ten krótki przegląd różnych inicjatyw służących eliminowaniu, między innymi, takich zjawisk, jak wykorzystywanie do pracy dzieci, pokazuje, że współczesne przedsiębiorstwa mogą przeciwdziałać takim patologiom. Pytanie, czy z tych możliwości korzystają?

#### 4. Analiza działań wybranych firm branży odzieżowej na rzecz zwalczania procederu wykorzystywania pracy dzieci

Przedmiotem analizy przedstawionej w tej części opracowania są działania służące eliminowaniu zjawiska pracy dzieci podejmowane przez 12 największych firm szeroko rozumianej branży odzieżowej na świecie. W tabelicy 1 krótko przybliżono poddane analizie przedsiębiorstwa.

**Tabela 1. Największe przedsiębiorstwa przemysłu odzieżowego na świecie**

Firma	Rok założenia	Kraj	Dodatkowe informacje
Dior	1946	Francja	główny udziałowiec LVMH (m.in. marki: Louis Vuitton, Givenchy, Kenzo)
Nike	1964	USA	produkty sportowe (w tym odzież i obuwie)
Inditex	1963	Hiszpania	m.in. marki: Zara, Bershka, Stradivarius
TJX	1954	USA	głównie tania odzież
H&M	1947	Szwecja	duża sieć sklepów, głównie z odzieżą
Kering	1963	Francja	luksusowe marki (m.in. Gucci i Saint Laurent)
Adidas	1924	Niemcy	odzież i obuwie sportowe (także marka Reebok)
VF	1899	USA	ponad 20 marek (np. Timberland, Lee, Wrangler)

<sup>17</sup> Te kwestie zawarte są w szczegółowym przewodniku wdrażania standardu GRI [G4 Sustainability Reporting Guidelines. Implementation Manual, 2015, s. 182–183].

Firma	Rok założenia	Kraj	Dodatkowe informacje
L Brands	1963	USA	właściciel m.in. marki Victoria's Secret i La Senza
Ross Stores	1950	USA	sieć domów towarowych (głównie odzież i obuwie)
Fast Retailing	1963	Japonia	np. marki Uniqlo i J Brand
GAP	1969	USA	sieć sklepów z odzieżą

Źródło: Opracowanie własne na podstawie informacji ze stron internetowych przedsiębiorstw.

W tablicy 2 przedstawiono wyniki analizy porównawczej dotyczącej wprowadzonych przez poszczególne podmioty rozwiązań, które mają zapobiegać sytuacjom, w których dochodzi do zatrudniania dzieci, niezakładając, że jest to nielegalne, do niebezpiecznej, często związanej z wyzyskiem pracy. Skupiono się tylko na czterech rozwiązaniach służących przeciwdziałaniu pracy dzieci, a więc: zobowiązaniach wyrażonych w deklaracji o zasadach, wartościach obowiązujących firmie, w jej polityce społecznej itp., uwzględnieniu tej kwestii w polityce wobec dostawców (np. w stworzonych dla nich kodeksach postępowania, zasadach współpracy czy kryteriach wyboru firm współpracujących), wdrożeniu standardu SA8000 oraz raportowaniu na temat podjętych w tym zakresie działań i ich rezultatów.

**Tablica 2. Zestawienie wybranych działań podejmowanych przez największe firmy odzieżowe w celu przeciwdziałania pracy dzieci**

Firma	Zapisy w polityce społecznej / wartościach i zasadach firmy	Zasady w polityce wobec kooperantów	Wdrożenie SA8000	Raportowanie działań i efektów
Dior*	✓	✓	–	✓
Nike	✓	✓	–	✓
Inditex	✓	✓	–	✓
TJX	✓	✓	–	✓
H&M	✓	✓	–	✓
Kering	✓	✓	–**	✓
Adidas	✓	✓	–	✓

Firma	Zapisy w polityce społecznej / wartościach i zasadach firmy	Zasady w polityce wobec kooperantów	Wdrożenie SA8000	Raportowanie działań i efektów
VF	✓	✓	–**	✓
L Brands	–	✓	–	–
Ross St.	✓	✓	–	–
Fast Retail.	✓	✓	–	✓
GAP	✓	✓	–	✓

\* Znaczna część tych działań realizowana jest przez LVHM.

\*\* Na oficjalnej stronie SAI wskazane podmioty (w przypadku firmy Kering jest to marka Gucci) figurują jako oficjalni partnerzy, promujący standard SA8000.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów dostępnych na stronach internetowych przedsiębiorstw.

Jak widać, najbardziej powszechnym rozwiązaniem przyjmowanym przez analizowane przedsiębiorstwa jest stworzenie takiej polityki doboru i współpracy z dostawcami i podwykonawcami, aby eliminowały one (a przynajmniej minimalizowały) ryzyko wystąpienia zjawiska pracy dzieci w ramach tworzonego łańcucha podaży – takie działania podjęły wszystkie badane podmioty. Przygotowane standardy i procedury mają charakter wewnętrzny i w zasadzie ich powodzenie zależy od tego, na ile przedsiębiorstwo rzeczywiście je egzekwuje. Zdarza się jednak, że dla uwiarygodnienia stosowanej polityki wobec kooperantów przedsiębiorstwa współpracują z organizacjami pozarządowymi, zwłaszcza w zakresie ich monitorowania – takie działania deklaruje np. Inditex czy H&M. Kolejne popularne rozwiązania (nie zastosowała go tylko jedna z opisywanych firm) to włączanie problematyki walki z pracą dzieci do polityki społecznej i podstawowych wartości i zasad obowiązujących w firmie. Jeżeli chodzi o wdrożenie standardu SA800 to w przypadku dużych firm odzieżowych nie cieszy się on popularnością – żadna z analizowanych tu firm nie legitymuje się takim certyfikatem, mimo iż potencjalnie mógłby on zwiększyć wiarygodność działań realizowanych przez przedsiębiorstwo<sup>18</sup>. Co ciekawe, na liście podmiotów, które wdrożyły ten standard, znajdują się wiele firm odzieżowych z Indii, Chin czy Wiet-

<sup>18</sup> Można domniemywać, że wynika to z faktu, iż w zasadzie cała produkcja odbywa się u kooperantów i duże koncerny nie realizują bezpośrednio zadań, których możliwe byłoby wykorzystywanie pracy niewykwalifikowanych dzieci.

namu, niewykluczone więc, że sami podwykonawcy starają się o tego rodzaju certyfikaty, by w sposób wiarygodny wykazać się troską o standardy pracy [Certification statistics, 2016]<sup>19</sup>. W raportach analizowanych przedsiębiorstw w 10 przypadkach (na 12 badanych) znalazły się odniesienia do podjętych działań zmierzających do wyeliminowania przypadków pracy dzieci w całym łańcuchu podażowym, jednakże ich wiarygodność jest większa tam, gdzie podane informacje zostały zweryfikowane przez niezależną instytucję. Tak jest np. w przypadku firmy Inditex. Różny jest też stopień szczegółowości podawanych informacji, w niektórych przypadkach temat jest ledwie sygnalizowany, w innych (zwłaszcza tych, gdzie wdrożono standard raportowania opracowany przez GRI – np. w raportach H&M i GAP) procedury i ich rezultaty omówiono dokładnie<sup>20</sup>.

Ze względu na brak wystarczających danych analiza ograniczyła się jedynie do wskazania, które z działań firmy podjęły, pomijając kwestię rzeczywistych ich efektów. Można jednak przypuszczać, że pomimo wprowadzonych rozwiązań problem nie zniknął, wciąż bowiem pojawiają się doniesienia o ujawnianiu kolejnych przypadków pracy dzieci (jak choćby wspomniany przypadek koncernu H&M z 2016 r.). Same koncerny przyznają, że walka z tym zjawiskiem nie jest łatwa, zwłaszcza w przypadku przedsiębiorstw odzieżowych, które korzystają z setek podwykonawców rozproszonych po świecie<sup>21</sup>. Niemniej jednak wprowadzenie pewnych zasad dotyczących osób zatrudnianych nie tylko w samej firmie, ale i współpracujących z nią podmiotach jest krokiem w dobrym kierunku. Niezbędna jest jednak konsekwencja i szybka, zdecydowana reakcja w przypadku odkrycia nieetycznego procederu wykorzystywania pracy dzieci przez kooperantów.

## Zakończenie

Problem wykorzystywania pracy dzieci, od dawna dostrzegany i krytykowany, wciąż nie został rozwiązany. Nie oznacza to jednak, że nic

---

<sup>19</sup> Niektóre wymienione koncerny odwołują się do standardu SA8000 jako pożądanego (niekoniecznie jednak obowiązkowego) u swoich kooperantów. Tak jest w przypadku VF czy Kering (oficjalnych partnerów programu).

<sup>20</sup> W niektórych przypadkach (Kering, VF) raport miał charakter dość ogólny i choć wspomniano o audytach u dostawców i kontrolowaniu zasad narzuconych przez firmę w zakresie ochrony praw człowieka, nie podawano szczegółów dotyczących pracy dzieci (traktowano to jako jedno z praw człowieka). Ze względu jednak na wyraźne odwołanie do promowanych zasad, gdzie figurował zakaz zatrudniania dzieci, przyjęto, że takie podejście spełnia kryteria raportowania działań na rzecz eliminacji wyzysku dzieci.

<sup>21</sup> Na przykład koncern H&M współpracuje z ponad 800 partnerami, a na jego potrzeby pracuje około 1900 fabryk na świecie.

w tej kwestii się nie zmienia. Od lat obserwuje się większą wrażliwość społeczną w tym zakresie, a co za tym idzie – większe zainteresowanie, wśród samych przedsiębiorstw, narzędziami, które mogą pomóc w eliminacji tego procederu.

Branża, która często oskarżana jest o czerpanie korzyści z pracy dzieci, jest przemysł odzieżowy. Z przeprowadzonej analizy wynika, że największe firmy zajmujące się produkcją ubrań, obuwia i innych elementów stroju mają świadomość występowania tego problemu i starają się z nim mierzyć. Umieszczanie na liście zasad postępowania, wymaganych zarówno w samej firmie, jak i u kooperantów, tych zakazujących wykorzystywania pracy dzieci jest tu działaniem podstawowym. Dość popularne jest też włączanie informacji na temat rezultatów walki z procederem pracy dzieci w całym łańcuchu podaży do raportów społecznych. Niestety, w badanej grupie przedsiębiorstw nie znalazło się ani jedno, które wdrożyłoby u siebie standard SA8000. Wydaje się jednak, że w świetle wciąż pojawiających się zarzutów o nieetyczne zachowania w tym obszarze (i to pomimo wprowadzenia wspomnianych już procedur i kodeksów) przedsiębiorstwa odzieżowe powinny jednak rozważyć możliwość wdrożenia certyfikowanych przez instytucje zewnętrzne standardów. Może to zarówno zwiększyć skuteczność samych stosowanych procedur (choćby poprzez skrupulatniejszą kontrolę), jak i wpłynąć pozytywnie na wizerunek branży i poszczególnych podmiotów.

## Literatura

1. *5 things you probably didn't know about the fashion industry* (2015), World Economic Forum, <http://www.weforum.org/agenda/2015/07/5-things-you-probably-didnt-know-about-the-fashion-industry>, dostęp dnia 18.06.2016.
2. *Aims of Fairtrade Standards* (2016), Fairtrade International, <http://www.fairtrade.net/standards/aims-of-fairtrade-standards.html>, dostęp dnia 18.06.2016.
3. *Beter Cotton Production Principles & Criteria Explained* (2013), Better Cotton Initiative.
4. *Certification statistics* (2016), Social Accountability Accreditation Services, <http://www.saasaccreditation.org/?q=node/23>, dostęp dnia 19.06.2016.
5. *Child Labour* (2008), Concern, [http://www.concern.net/sites/default/files/media/page/concern\\_child\\_labour\\_resource.pdf](http://www.concern.net/sites/default/files/media/page/concern_child_labour_resource.pdf), dostęp dnia 18.06.2016.

6. *Child Labour. A textbook for university students* (2004), International Labour Organisation.
7. *Child sweatshop shame threatens Gap's ethical image*, 2007, <https://www.theguardian.com/business/2007/oct/28/ethicalbusiness.india>, dostęp dnia 22.06.2016.
8. Czyż E. (2002), *Prawa dziecka*, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Warszawa.
9. Fashion United (2016), <http://www.fashionunited.com>, dostęp dnia 25.06.2016.
10. Friedman M. (1985), *Consumer Boycotts in the United States, 1970–1980: Contemporary Events in Historical Perspective*, „The Journal of Consumer Affairs”, Vol. 19, No. 1.
11. *G4 Sustainability Reporting Guidelines. Implementation Manual* (2015), Global Reporting Initiative.
12. *H&M comes under pressure to act on child-labour cotton* (2012), „The Guardian”, <https://www.theguardian.com/business/2012/dec/15/cotton-child-labour-uzbekistan-fashion>, dostęp dnia 18.06.2016.
13. *Human Rights* (2016), Ethical Company Organisation, <http://ethical-company-organisation.org/research/human-rights>, dostęp dnia 16.06.2016.
14. Konwencja o Prawach Dziecka, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych 20 listopada 1989 r., Dz.U. z 1991 r. Nr 120, poz. 526 z późn. zm.
15. *Marking progress against child labour. Global estimates and trends 2000–2012* (2013), International Labour Organisation.
16. Naseem I. (2010), *Globalization and its Impact on Child Labor in Soccer Ball Industry in Pakistan*, „The Dialogue”, Vol. 4, No. 1.
17. Nowak J. (2013), *Kategoria dzieciństwa i jej pedagogiczno-społeczne aspekty*, w: *Rozprawy naukowe i zawodowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Elblągu*, z. 17, Lica A. (red.), PWSZ w Elblągu, Elbląg.
18. SA 8000 – Odpowiedzialność społeczna (2014), Social Accountability International.
19. *Syrian Refugee children found working in Nextand H&M factories* (2016), The Independent, <http://www.independent.co.uk/news/world/middle-east/syrian-children-found-working-for-uk-clothing-suppliers-including-next-and-hm-a6845431.html>, dostęp dnia 20.06.2016.
20. *Stitches to Riches? Apparel Employment, Trade, and Economic Development in South Asia* (2016), Lopez-Acevedo G., Robertson R. (eds.), World Bank Group.

21. *Świadomość ekologiczna Polaków – zrównoważony rozwój* (2009), Instytut na Rzecz Ekorozwoju.
22. *The World's Largest Apparel Companies 2016: Christian Dior, Nike and Inditex Top the List* (2016), „Forbes”, <http://www.forbes.com/sites/maggie-mcgrath/2016/05/26/the-worlds-largest-apparel-companies-2016-christian-dior-nike-and-inditex-top-the-list/#51b6959e262e>.
23. UNICEF History (2016), UNICEF, [http://www.unicef.org/about/history/index\\_52191.html](http://www.unicef.org/about/history/index_52191.html), dostęp dnia 18.06.2016.
24. *UNIDO International Yearbook of Industrial Statistics* (2013), UNIDO.
25. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy, t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1666.
26. *Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries* (2014), International Labour Organisation.
27. *Zara accused of employing children as young as 14 in 'slave labour' factories In Brasil* (2011), „The Daily Mail”, <http://www.dailymail.co.uk/femail/article-2028041/Zara-accused-employing-children-young-14-slave-labour-factories-Brazil.html>, dostęp dnia 4.06.2016.

## Streszczenie

Celem artykułu była próba analizy działań największych firm przemysłu odzieżowego na świecie, zmierzających do eliminacji zjawiska wykorzystywania pracy dzieci. Pierwszą poruszoną kwestią była istota tego nieetycznego proceduru i jego skala na świecie. Następnie przybliżono wybrane narzędzia i rozwiązania, których wdrożenie może przyczynić się do rozwiązania tego problemu. Wreszcie, po krótkim przybliżeniu specyfiki przemysłu odzieżowego i jego negatywnych doświadczeń związanych z ujawnionymi przypadkami czerpania (zazwyczaj pośrednio) korzyści z pracy dzieci, dokonano analizy działań podejmowanych przez 12 największych (wg rankingu Forbes Global 2000) firm odzieżowych w celu zwalczania proceduru wykorzystywania dzieci do pracy.

## Słowa kluczowe

praca dzieci, przemysł odzieżowy, polityka wobec dostawców, łańcuch podażowy

## Apparel industry and the child labour problem (Summary)

The aim of the article was an attempt to analysis of the activities undertaken by large, global apparel companies to eliminate the child labour problem. The first part of the article was concentrates on the definition and the scale of this phenomenon. Further, the short description of selected instruments and initiatives helpful in solving the child labour problem was presented. Finally, after a brief

apparel industry characteristic and short discussion of scandals concerning child labour exploitation by some companies operating in this sector, the review of initiatives and instruments implemented by 12 biggest (according to Forbes Global 2000) apparel companies was presented.

**Keywords**

child labour, apparel industry, policy towards suppliers, supply chain