

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

SONJA SEDEJ





UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

DRUŽBENA ODGOVORNOST MULTINACIONALK IN NJIHOV  
VPLIV NA OTROŠKO DELOVNO SILO

Ljubljana, december 2008

SONJA SEDEJ

## **IZJAVA**

Študentka SONJA SEDEJ izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom profesorja dr. MARKA JAKLIČA, in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 17.12.2008

Podpis: \_\_\_\_\_

## KAZALO

<b>UVOD</b>	<b>1</b>
<b>1 OBNAŠANJE MULTINACIONALNIH PODJETIJ</b>	<b>2</b>
1.1 DEFINICIJE MULTINACIONALNIH PODJETIJ	2
1.1.1 <i>Internacionalno, Multinacionalno, Globalno in Transnacionalno podjetje ter mentalitete</i>	3
1.2 DEFINICIJA DRUŽBENE ODGOVORNOSTI	5
1.2.1 <i>Razvoj družbene odgovornosti</i>	6
1.2.2 <i>Dejavniki za razvoj družbene odgovornosti</i>	8
1.2.3 <i>Vrste družbene odgovornosti</i>	9
1.2.4 <i>Dimenzije družbene odgovornosti</i>	11
1.3 PRAVILA, STANDARDI IN REGULACIJE	14
1.3.1 <i>Standard Družbena Odgovornost 8000 (SA8000)</i>	14
1.3.2 <i>Standard Odgovornost 1000 (AA1000)</i>	15
1.4 KRITIKE DRUŽBENE ODGOVORNOSTI	16
<b>2 IZKORIŠČANJE OTROŠKE DELOVNE SILE</b>	<b>18</b>
2.1 DEFINICIJA OTROŠKE DELOVNE SILE	18
2.1.1 <i>Najhujše oblike</i>	19
2.2 RAZLOGI ZA NASTANEK OTROŠKE DELOVNE SILE	20
2.2.1 <i>Vloga družine</i>	20
2.2.2 <i>Vloga revščine</i>	21
2.2.3 <i>Drugi vplivi</i>	21
2.3 PREPREČEVANJE OTROŠKE DELOVNE SILE	22
2.3.1 <i>Konvencija 138</i>	23
2.3.2 <i>Konvencija 182</i>	23
2.3.3 <i>IPEC – Mednarodni program za odpravo otroške delovne sile</i>	23
2.3.4 <i>Sodelovanje držav, podjetij in drugih institucij</i>	24
<b>3 VPLIV MULTINACIONALK NA OTROŠKO DELOVNO SILO</b>	<b>25</b>
3.1 ZGODOVINA LEVI STRAUSS, NIKE, GAP, C&A, H&M IN WE	26
3.1.1 <i>Pravila odločanja multinacionalk pri problemu otroške delovne sile</i>	29
3.2 DRUŽBENO ODGOVORNO POROČANJE	33
3.2.1 <i>Poročanje o otroški delovni sili</i>	34
<b>SKLEP</b>	<b>37</b>
<b>LITERATURA IN VIRI</b>	<b>39</b>

## **KAZALO TABEL**

<i>Tabela 1: Stopnje družbene odgovornosti podjetja in njihove značilnosti</i>	10
<i>Tabela 2: Model za analizo pravil odločanja glede otroške delovne sile, v multinacionalkah</i>	30
<i>Tabela 3: Pregled nad lastnostmi pravil odločanja v šestih tekstilnih multinacionalkah</i>	31
<i>Tabela 4: Pregled nad sodelovanjem podjetij in pravila odločanja v šestih tekstilnih multinacionalkah</i>	32

## **KAZALO SLIK**

<i>Slika 1: Piramida družbene odgovornosti podjetja</i>	9
<i>Slika 2: Premica kontinuuma družbene odgovornosti</i>	11

## **KAZALO PRILOG**

<b>Priloga 1: Seznam kratic</b>	1
---------------------------------	---

# UVOD

Če bi po podjetjih vprašali, ali ravnavajo družbeno odgovorno, najbrž niti v svetu niti pri nas ne bi našli nikogar, ki bi to zanikal. Oblike te družbene odgovornosti so zelo različne. Nekatera podjetja pravijo, da je ta odgovornost vključena v vso njihovo dejavnost, druga jo upoštevajo in implementirajo le delno. Če verjamemo vsemu, kar nam multinacionalke ponujajo, dobimo različne vrste družbene odgovornosti, kot so nediskriminacija, vsestranske skrbi za zaposlene in njihovo izobraževanje, številne oblike finančnega in drugega sodelovanja podjetij v lokalnem in širšem družbenem okolju, sponzoriranje kulture, znanosti, športa, zdravstva in skrbi za okolje.

Podjetja lahko pridobijo tudi standard družbene odgovornosti SA8000, ki je namenjen zlasti preverjanju delovnih razmer, saj se vsebinsko nanaša na delo otrok, prisilno delo, zdravje in varnost pri delu, svobodo združevanja, usposabljanja in ozaveščanja zaposlenih, pa tudi delovni čas in plačilo. Te razmere so toliko pomembnejše zato, ker se številna podjetja, ki so preselila in še selijo svojo proizvodnjo v druge države, pri teh odločitvah zanašajo tako na nižje stroške zaradi cenejše delovne sile, kot tudi na nižje okoljevarstvene standarde in druge stroške, ki so v domačih okoljih višji. Če so na primer v razvitih državah ekološki in drugi standardi preveč zahtevni, je to pogosto vzrok za selitev v predele, kjer bo taka proizvodnja še lahko delovala in prinašala dobiček. Tako so velike multinacionalke v svojih domačih okoljih lahko zelo odgovorne, kar pa še ni jamstvo, da so družbeno odgovorne tudi nasploh.

V svoji diplomski nalogi se želim predvsem osredotočiti na perečo problematiko 21. stoletja in prikazati vpliv multinacionalnih podjetij, na problem otroške delovne sile. Hkrati želim odgovoriti na vprašanje, kako in če sploh lahko multinacionalke z družbeno odgovornim obnašanjem dosežejo pozitiven vpliv na zmanjšanje otroške delovne sile v domačih in tujih okoljih.

V prvem delu diplomske naloge poskušam opredeliti najpogostejše definicije, ki se pojavljajo v literaturi. Poskušam opredeliti pojme, kot so multinacionalka, družbena odgovornost, dejavniki zanjo in vrste le-te. Na koncu obravnavam tudi kritike družbene odgovornosti.

V drugem delu obdelam problematiko v zvezi z otroško delovno silo - kaj je, kako jo delimo, kako nastane, ekonomski vplivi za njen nastanek in preprečevanje le-te. Dotaknem se tudi vprašanja kako na vse skupaj vplivajo država, vlada in nevladne organizacije za preprečevanje zlorabljanja otroške delovne sile.

V tretjem delu prikažem konkretne primere multinacionalk, ki so uporabljale otroško delovno silo, kdaj, kako in kje so jo odkrili, njihova naprežanja za zmanjševanje le-te, implementacijo družbenih pravil in nadziranje uspešnosti implementacije. Posledično analiziram vpliv multinacionalk na otroško delovno silo in ali se z uveljavljanjem družbene odgovornosti otrokov položaj v družbi izboljšuje.



# 1 OBNAŠANJE MULTINACIONALNIH PODJETIJ

Obstaja več definicij za to, kaj pravzaprav je multinacionalno podjetje. Ko podjetje investira v aktivnosti z dodano vrednostjo zunaj svojega domačega nacionalnega trga in začne izvajati nadzor nad takimi aktivnostmi prav tako izven nacionalnih meja, postane zanj primeren naziv multinacionalno podjetje. Čeprav obstajajo razlike med pomeni besed multinacionalno, transnacionalno in mednarodno podjetje, se v praksi ti izrazi pogosto medsebojno zamenjujejo. Nekateri avtorji raje uporabljajo izraz korporacija, drugim pa se zdi primernejši kar izraz podjetje (Johnson & Turner, 2003, str. 352). V svoji diplomski nalogi bom namesto globalnih korporacij večinoma uporabljala izraz multinacionalna podjetja (angl. *multinational enterprise* ali *MNE's*) oziroma multinacionalke.

## 1.1 DEFINICIJE MULTINACIONALNIH PODJETIJ

Johnson in Turner (2003, str. 352) razlikujeta med slednjimi definicijami:

- multinacionalno je podjetje, ki nadzira in upravlja proizvodnjo, locirano v vsaj dveh državah;
- podjetja, ki nadzirajo ali so lastniki proizvodnih oz. storitvenih obratov zunaj države, v kateri imajo sedež;
- podjetje, ki uporablja neposredne tuje investicije in nadzira, ali je lastnik aktivnosti z dodano vrednostjo v več kot eni državi;
- firma, ki ima moč koordinirati in kontrolirati operacije v več kot eni državi, četudi ni njihov lastnik;
- načini koordinacije proizvodnje iz enega centra, kjer se sprejema strateško odločanje, pri tem pa ta koordinacija popelje podjetje preko nacionalnih meja.

Omeniti je treba nekaj značilnosti zgornjih definicij, in sicer:

### 1) Velikost ni pomembna

Pod pogojem, da podjetje uporablja lastništvo oz. da izvaja nadzor v več kot eni državi, se tretira kot multinacionalno. To je v nasprotju s splošno razširjenim mnenjem o multinacionalnih podjetjih kot gigantskih korporacijah. V praksi so sicer največja svetovna podjetja multinacionalke, vendar pa je tudi veliko primerov, ko se mala in srednje velika podjetja (angl. *Small and medium-sized enterprises - SMEs*), glede na zgornje definicije, tretirajo kot multinacionalna.

### 2) Definicije ne vključujejo samo lastništva, temveč tudi nadzor

V smislu zabisovanja meja med podjetji, je širokemu krogu poslovnih organizacij omogočeno, da so tretirana kot multinacionalke, vključno z blagovnimi verigami, ki jih poganjajo kupci, in ki tudi sestavljajo multinacionalno organizacijsko strategijo podjetij. Čeprav ta podjetja niso lastniki vseh oz. ponekod niti enega dela svojih proizvodnih kapacitet, izvajajo pomembno stopnjo kontrole proizvodne verige, tako da bi morala biti obravnavana kot multinacionalna.

### 3) Definicije so okvirne definicije

Segajo na več različnih področij in so splošne, vendar ne zajemajo različnih vrst lastništva, struktur, geografskih in organizacijskih oblik, ki predstavljajo sodobne multinacionalke. Tega upravičeno ni pričakovati, saj je prav zaradi te njihove raznovrstnosti težko razviti eno samo teorijo oz. en sam model internacionalizacije.

Različnost prav tako načena razpravo o množici različnih motivov multinacionalk, ko se odločajo za TNI<sup>1</sup>, kar vključuje:

- iskanje virov (naravnih in človeških),
- iskanje trgov,
- iskanje učinkovitosti (racionalizacija proizvodnje, z namenom izkoriščanja specializacije v proizvodnji in obsegu),
- iskanje strateških prednosti (tehnologija, organizacijski pristopi in poznavanje tržnih poti oz. trgov, z namenom doseči večji regionalni in globalni napredek).

#### ***1.1.1 Internacionalno, Multinacionalno, Globalno in Transnacionalno podjetje ter mentalitete***

Izrazi internacionalno, multinacionalno, globalno in transnacionalno so bili do sedaj glede na različne avtorje uporabljeni zelo različno in včasih medsebojno zamenljivo. Vsem je skupno to, da je mednarodno poslovanje podjetij usmerjeno v aktivnosti, ki jih opravljajo preko svojih državnih meja. Razlike pa so tudi med oblikami investicij in stopnjo vpliva, ki ga ima matično podjetje na ostala podjetja v tujini. Najpogosteje se proučuje odnos med matičnim in odvisnim podjetjem (podružnica, hčerinsko podjetje itd.).

Prikazala bom evolucijski proces, kategoriziran v štiri stopnje, ki predstavljajo način, po katerem se je managersko mišljenje razvijalo v času, v katerem so se dogajale spremembe v mednarodnem poslovnem okolju (Bartlett & Ghoshal, 2000, str. 10). Čeprav je ta klasifikacija posplošena, z njo dosežemo dva cilja. Prvič, poudari dejstvo, da so se za večino multinacionalnih podjetij vzroki, ki so na začetku prepričali management, da se je odločil za čezmejne operacije, sčasoma razvili v večinoma zelo različne vrste motivacij ter s tem postopoma spreminjali managersko vedenje in akcije. Drugič, taka razvrstitev omogoča, da se razvije specifičen sistem, ki opisuje različne strateške pristope, ki jih uporabljajo različna multinacionalna podjetja.

---

<sup>1</sup> TNI je kratica za tuje neposredne investicije, ki jih naredijo strateški vlagatelji oz. podjetja iz ene (domače) države v drugo (tujo) državo. Da lahko govorimo o neposredni investiciji, mora imeti investitor v lasti vsaj 25% kapitala podjetja. Namen takšne investicije je pridobitev trajnih koristi in aktivno sodelovanje vlagatelja v odločanju o poslovanju podjetja gostitelja. Dolgoročne koristi se nanašajo na dolgoročno soodvisnost med investitorjem in podjetjem ter na stopnjo vpliva investitorja na poslovodstvo podjetja. Navadno si investitor potrebno stopnjo nadzora nad odvisnim podjetjem zagotovi z večinskim deležem, ki mu prinaša dovolj veliko glasovalno pravico, da lahko doseže zastavljene cilje. Tuja neposredna investicija sestoji iz paketa, vloženega v podjetje gostitelja (Rojec, 1994, str. 26). Paket sestavljajo vloženi kapital, tehnologija, znanje poslovodstva, podjetniška iniciativa, novi trgi itd. Neposredne investicije pomenijo naložbo v novo podjetje. Lahko gre za prevzem ali odkup že obstoječega podjetja ali za razširitev obsega delovanja podjetja gostitelja.

Najpogostejše razlike, ki ločijo podjetja v mednarodnem poslovanju, so:

#### 1) Internacionalna mentaliteta

V začetnih stopnjah internacionalizacije so mnogi managerji tretirali čezmejne operacije podjetij kot neke vrste oddaljena oporišča, katerih glavna vloga naj bi bila podpora domačemu matičnemu podjetju na različne načine, kot npr. prispevanje k porastu prodaje domačih proizvodnih linij oziroma oskrbovanje s surovinami ali sestavnimi deli za domačo proizvodnjo (Bartlett & Ghoshal, 2000, str. 10). Proizvodi so razviti za domači trg in šele kasneje se prodajajo v tujini. Tehnologija in drugo znanje sta prenesena iz matičnega podjetja k tujim operaterjem.

#### 2) Multinacionalna mentaliteta

Izpostavljenost organizacijam tujih okolij ter vedno večji pomen prodaje in z njo povezanih dobičkov so postopoma prepričali managerje, da lahko mednarodne aktivnosti pomenijo nove priložnosti, ki so več kot le obrobne pomena. Vedno bolj so se zavedali, da morajo proizvajati več kot samo proizvode, prilagojene domačemu trgu. Multinacionalna strateška mentaliteta se razvije, kadar začnejo managerji spoznavati in poudarjati razlike med nacionalnimi trgi in poslovnimi okolji. Podjetja s to mentaliteto sprejmejo fleksibilnejši pristop do svojih mednarodnih operacij, s prilagajanjem proizvodov, strategij in celo managerskih praks glede na kulturo države, v kateri poslujejo, hkrati pa izkoristijo lokalne prednosti ali si pridobijo politično naklonjenost (Jaklič, 2002, str. 185).

#### 3) Globalna mentaliteta

Namen takšnega sodelovanja je centralno vodeno svetovno podjetje, pri katerem se pričakuje dobiček od ekonomij obsega. Ta podjetja, večinoma japonska, zasledujejo cilj razvijati svetovne proizvode za svetovni trg, primerne za različne potrošnike in jih proizvajati v nekaj zelo učinkovitih tovarnah po vsem svetu (Jaklič, 2002, str. 185). Osnovna predpostavka je, da so si nacionalni okusi in preference med seboj prej podobni kot različni oz. se lahko naredijo podobni in si z zagotovitvijo standardiziranih proizvodov, ki so cenovno ugodnejši in kvalitetnejši od ostalih, pridobijo nova tržišča. Tipično globalno podjetje je tisto, ki ima v lasti ali nadzoruje povezana podjetja v tujini in sklepa poslovne zveze z namenom, da povečuje vrednosti v vsakem pomembnem gospodarstvu. Takšno podjetje nabavlja surovine, delovno silo in kapital tam, kjer je to trenutno najugodnejše. Svoje izdelke in/ali storitve pa prodaja na vsakem od poglobitnih svetovnih trgov.

#### 4) Transnacionalna mentaliteta

V vedno bolj globaliziranem okolju so multinacionalke dolgo žele velike uspehe. Njihov veliki uspeh pa je ustvaril in okrepil vrsto vzrokov, ki so govorili v prid večji lokalizaciji. Večini tujih vlad so se ta globalna podjetja zdela vedno močnejša, počutile so se vedno bolj ogroženo. Osredotočenost multinacionalk predvsem na domači izvoz in centraliziran nadzor je začel vzbujati skrbi, še posebej v obdobju, ko se je mnogo držav soočalo z bremeni obrestnih mer svojih tujih dolgov in z rastočimi trgovinskimi deficiti. Kot odgovor temu, je mnogo tujih vlad povečalo omejitve in zahteve do multinacionalnih podjetij, ki naj bi od njih

zahtevale investiranje, transfer tehnologije, prilagajanje lokalnim zahtevam itd. K okrepitvi lokalizacijskih sil so veliko prispevali tudi kupci, in sicer z zavračanjem homogenih globalnih proizvodov in s ponovnim uveljavljanjem svojih nacionalnih preferenc. Pojavile so se težnje po večjem prilagajanju lokalnim potrebam (trga in države) ob hkratni ohranitvi globalne učinkovitosti. To je bil nov managerski pristop, ki ga imenujemo transnacionalna strateška mentaliteta. V takšnih podjetjih ključne aktivnosti (dejavnosti) in viri niso centralizirani v matičnem podjetju niti niso decentralizirani, tako da lahko vsaka podružnica izvaja svoje naloge na lokalnem nivoju. Uspešnost strategije transnacionalnega poslovanja je v prilagodljivosti celotnega sistema podjetij trenutnim razmeram na globalnem trgu. Kritična točka je v hitri in dinamični formaciji skupin, katerih člani so sposobni opraviti določeno delo. Transnacionalke torej proizvajajo tam, kjer so trenutni pogoji najugodnejši. V primerjavi z multinacionalnim pristopom omogoča ta pristop povezovanje in koordiniranje tistih operacij, ki zagotavljajo konkurenčne prednosti in ekonomsko učinkovitost. Partnerji transnacionalk so pripravljeni deliti več znanja in enakovredno obravnavati svoje partnerje glede na njihove sposobnosti (Jaklič, 2002, str. 186).

## **1.2 DEFINICIJA DRUŽBENE ODGOVORNOSTI**

Korporativna družbena odgovornost je eden od dejavnikov graditve uspešnosti in ugleda modernega podjetja. Vendar o njej ni ene same, splošno sprejete opredelitve. Tako kot v mednarodni praksi, tudi v Sloveniji pogosto ni povsem jasno, kaj pravzaprav družbena odgovornost pomeni. Premalo se poudarja, da je prostovoljnost podjetij tu ključnega pomena. V svoji diplomski nalogi bom namesto korporativne družbene odgovornosti večinoma uporabljala izraz družbena odgovornost (angl. *Corporate Social Responsibility* ali *CSR*).

Nekatere definicije družbene odgovornosti:

- svetovni gospodarski svet za trajnostni razvoj (WBCSD)<sup>2</sup> je družbeno odgovornost opredelil kot »stalno zavezanost podjetja, da se bo obnašalo etično in prispevalo h gospodarskemu razvoju, obenem pa izboljševalo kakovost življenja delavcev in njihovih družin kot tudi lokalne skupnosti in širše družbe«. (*Corporate Social Responsibility; The WBCSD's journey*, 2002, str. 2).
- komisija evropskih skupnosti jo družbeno odgovornost opredelila kot koncept, po katerem podjetja »na prostovoljni podlagi integrirajo skrb na družbenem in okoljskem področju v okviru svojega dnevnega poslovanja« (*Communication from the Commission concerning Corporate Social Responsibility: A business contribution to Sustainable Development*, 2002, str. 5).
- Gospodarska zbornica Slovenije je opredelila družbeno odgovornost, kot »Družbeno odgovorno podjetništvo, ki pomeni, da zadovoljujemo potrošnikove potrebe ob sočasni skrbi za zaposlene, dobavitelje in skupnost okrog nas« (Karničnik, 2006, str. 1).
- minimalni kriterij pa pravi, da naj podjetje ne bo v konfliktu z okoljem. Če za okolje naredi nekaj pozitivnega, toliko bolje za podjetje (Jaklič, 1999, str. 277).

---

<sup>2</sup> WBCSD je kratica za *World business council for sustainable development*.

Do sedaj je praksa na področju družbene odgovornosti razvila različne možne aktivnosti:

- v odnosu do delničarjev oz. lastnikov gre predvsem za temeljno opredelitev poslanstva podjetja, ki vključuje tudi nefinančne cilje, in za poročanje o družbeno odgovorni poslovni praksi;
- glede zaposlenih je pomembno prizadevanje za povečanje njihovih pooblastil, spodbujanje stalnega izobraževanja in usposabljanja, stimulaturna politika napredovanja, programi zdravstvenega varstva in pokojninskega zavarovanja, podpora pri uravnoteženju dela, družine in osebnostnega razvoja zaposlenih, preprečevanje kakršnekoli diskriminacije, skrb za napredovanje žensk tudi na vodilnih položajih;
- glede kupcev sta pomembna takojšen odziv na njihove pritožbe, nenehen nadzor kakovosti in varnosti proizvodov, prispevek k prizadevanju za varstvo potrošnika kot šibkejšega udeleženca na trgu;
- varstvu naravnega okolja so namenjeni prispevki k izboljševanju naravovarstvenih standardov in povečana uporaba recikliranih materialov;
- v odnosih s pogodbenimi partnerji, se spoštujejo načela skrbnega poslovanja, redno se izpolnjujejo sprejete obveze, varujejo se ugled in poslovne skrivnosti pogodbenega partnerja, razvijajo se zdrava konkurenca, ter lastni programi za preprečevanje korupcije;
- v odnosih s širšo družbeno skupnostjo pa naj bi odgovorna podjetja sodelovala z organi oblasti pri oblikovanju programov družbenega in gospodarskega razvoja, razvijala partnerstvo z organizacijami, ki spodbujajo podjetniške iniciative v regiji, štipendirala študente, prispevala za raziskovalno delo, se vključevala v različne človekoljubne aktivnosti, zaposlovala invalidne osebe, sponzorirala športne in kulturne aktivnosti ter imela posluh za lokalne običaje.

Podjetja, ki jih okolje prepoznava kot odgovorna, dosegajo večjo prodajo in zvestobo kupcev. Družbeno odgovornost vgrajujejo v svojo poslovno vizijo. O dosežkih obveščajo javnost s poslovnimi poročili in po spletu. Podatki so dostopni na spletni strani (<http://www.ozs.si/obrtnik/prispevek.asp?IDpm=1322&ID=3960>).

### **1.2.1 Razvoj družbene odgovornosti**

V 50. in 60. letih je bila družbena odgovornost relativno nov koncept, katerega prvi začetki se povezujejo z delom Howarda Bowena, z naslovom (*Social Responsibilities of the Businessmen*), ki je bil prvi poskus v teoriji povezati multinacionalke in širšo družbeno skupnost. Seveda je že pred tem obstajalo močno zavedanje, da je potrebno skupnost in multinacionalke povezati. Največja zagovornika te mentalitete sta bila Henry Ford in George Perkins<sup>3</sup>. Knjiga je bila del obsežnega dela z naslovom (*Christian Ethics and Economic Life*) in je pomenila povezavo med ekonomskim življenjem ter duhovnimi in moralnimi vrednotami. Bowen je leta 1953 družbeno odgovornost opredelil zelo eksaktno, in sicer kljub temu, da se je zavedal da družbena odgovornost ni panaceja, je zagovarjal idejo, da jo je potrebno sprejeti, podpreti in razvijati v družbi. Zanimivo je, da se ni ukvarjal z vprašanjem,

---

<sup>3</sup> George Perkins Marsh je bil ameriški diplomat in psiholog. Velja za enega prvih ameriških zagovornikov varstva narave.

ali naj podjetništvo sprejme družbeno odgovornost ali ne, ampak ga je bolj zanimalo vprašanje, »kaj točno so odgovornosti podjetja« in »kako lahko družba promovira družbeno odgovornost«. Njegova knjiga je postala odskočna deska za nastanek delavske zakonodaje, ki je štela zaposlene in potrošnike ter opredeljevala kodeks upravljanja podjetij. Kasneje se je zaradi protestov potrošnikov razvilo tudi gibanje za potrošnikove pravice, ki je izzvalo moč multinacionalk. V javnosti se je redko kateri voditelj multinacionalke lahko izognil temi o družbeni odgovornosti.

Vendar pa je družbeno odgovornost naletela tudi na negativne odzive. Najbolj izrazit protiargument družbeni odgovornosti je postavil Milton Friedman, ki je trdil, da je odgovornost podjetij, proizvajati dobiček in da je družbeno odgovornost rušilna doktrina, ki lahko ogrozi temelje svobodne podjetniške družbe (Carroll, 1999, str. 268-271).

Kasneje, v 70. letih, se je razvila nova veja družbene odgovornosti, ki jo je opredelila komisija za ekonomski razvoj (CED)<sup>4</sup>. Še posebej je izstopalo zadnje poglavje, ki sta ga napisala Wallich in McGowan leta 1970, s paradigmo, ki je vsebovala »spravo« med družbenimi in ekonomskimi interesi. Avtorja sta spoznala, da morajo biti zahteve družbene odgovornosti združljive z interesi lastnikov multinacionalk, drugače lahko družbeno odgovornost za vedno ostane problematična in posledično nesprejemljiva za implementacijo v delovanje multinacionalk. Zato sta osnovala osnovni princip, ki ne bi ogrožal lastniških interesov. Ta princip je temeljil na trditvi, da bodo lastniki multinacionalk implementirali pogoje družbene odgovornosti, če želijo dolgoročno vzpodbuditi okolje, v katerem njihova podjetja poslujejo. Predpostavka vseh kasnejših avtorjev v tem obdobju je bila, da družba, ki živi v okolici podjetij, ki ne upoštevajo družbene odgovornosti, ne bo več kupovala izdelkov teh podjetij, posledično se spridi tudi stran dobaviteljev in s tem multinacionalka izgubi dobiček. (Carroll, 1999, str. 272-277).

V 80. letih se je še vedno pojavljala potreba po bolj specificirani obliki teoretične paradigme, zato jo je razvil Carroll leta 1979 v svojem članku (*Academy of Management Review*). Glavni preboj v Carrollovem tridimenzionalnem modelu je bila kombinacija vseh treh komponent, in sicer družbene odgovornosti, socialnih vprašanj in družbene odzivnosti. Namen teh treh komponent je bil razčleniti in integrirati te standarde v poslovanje multinacionalke in prikazati, da lahko koeksistencirajo. Kar pomeni, da morajo multinacionalna podjetja skrbeti tako za zaposlene in okolje, kot tudi za visoke dobičke. Kljub vsem naporom, da bi model uporabljali tako managerji, kot tudi raziskovalci, se to nikoli ni zgodilo. Slabost tega modela je bila, da se ni mogel empirično potrditi. Vendar pa je pomenil velik korak naprej k današnji družbeni odgovornosti.

Leta 1984 je Freeman zbral različne prakse, ki so se jih posluževali lastniki multinacionalk in sestavil povezano in sistematično teorijo o lastniškem managementu. V tej teoriji razlaga, da razlika med socialnimi in ekonomskimi cilji ni več pomembna, saj je glavna tema obstoj podjetja, ki je v 90. letih v lasti tako zaposlenih kot vlade in končnih potrošnikov. Zaradi

---

<sup>4</sup> CED je kratica za *Committee for Economic Development*.

poudarka na razmerjih med lastniki kapitala, je implementacija družbene odgovornosti v takem podjetju še bolj očitna.

Implementacija družbene odgovornosti je napredovala tudi bolj praktično, v okviru strateškega managementa, ki so ga razvijali Philip Kotler, Nancy Lee, Michael Porter, Rosabeth Moss Kanter in Stuart Hart. Predvsem Porter in Kotler omenjata strateško filantropijo (človekoljubnost), ki nudi nove možnosti za inovacije in omogoča podjetju, da pridobi konkurenčne tehnološke prednosti.

### **1.2.2 Dejavniki za razvoj družbene odgovornosti**

Družbeni in potrošniški trendi, ki so vplivali na naraščajoče zanimanje zahodne družbe za družbeno odgovornost podjetij, so (Goršak, 2005, str. 24):

- porabniki so se pričeli izogibati družbeno neodgovorno proizvedenim izdelkom ali opravljenim storitvam, kar pomeni, da lahko bojkotirajo določene izdelke iz etičnih razlogov;
- pomembno naraščajo družbeno odgovorna vlaganja (SRI)<sup>5</sup> ter novi »mehki« indeksi, na podlagi katerih nekateri družbeno odgovorni skladi izbirajo visoko kotirajoča podjetja (npr. »Dow Jones Sustainability Group« indeks in indeks »FTSE4Good«). Mnogokrat so takšna vlaganja posledica zahtev delničarjev po spremembi politike podjetja in po večjem razkrivanju informacij;
- razvoj masovnih antiglobalističnih gibanj po vsem svetu;
- velika podjetja, ki so v svoje poslovanje uspešno integrirala družbeno odgovornost, povzročajo t. i. »kaskadni učinek«<sup>6</sup> vzdolž celotne verige poslovnih partnerjev in znotraj svoje industrije.

Naraščajoča in jasno artikulirana pričakovanja deležnikov je prikazala tudi tretja globalna raziskava družbene odgovornosti<sup>7</sup> (Hopkins & Roger, 2005, str. 10), ki ugotavlja, da:

- potrošniki močneje in pogosteje pritiskajo na podjetja, ki se ne vedejo družbeno odgovorno oziroma v skladu s pričakovanji družbe,
- ima družbeno odgovorna naravnost podjetja pozitivne učinke na zaposlene in vedno pogosteje vpliva na investicijske odločitve delničarjev.

Raziskava je tudi pokazala, da ljudje po celem svetu od podjetij pričakujejo, da bodo prestopila od svoje tradicionalne ekonomske vloge k aktivnejšemu sodelovanju pri reševanju širših družbenih in okoljskih problemov, ki presegajo filantropske aktivnosti podjetja.

---

<sup>5</sup> SRI je kratica za *Social responsibility investment*.

<sup>6</sup> Kaskadni učinek je nepredvidena veriga dogodkov, ki se zgodijo zaradi določenega dejanja v preteklosti, ki vpliva na strukturo celotnega sistema v prihodnosti.

<sup>7</sup> 3rd Annual CSR monitor, Environics international 2002.

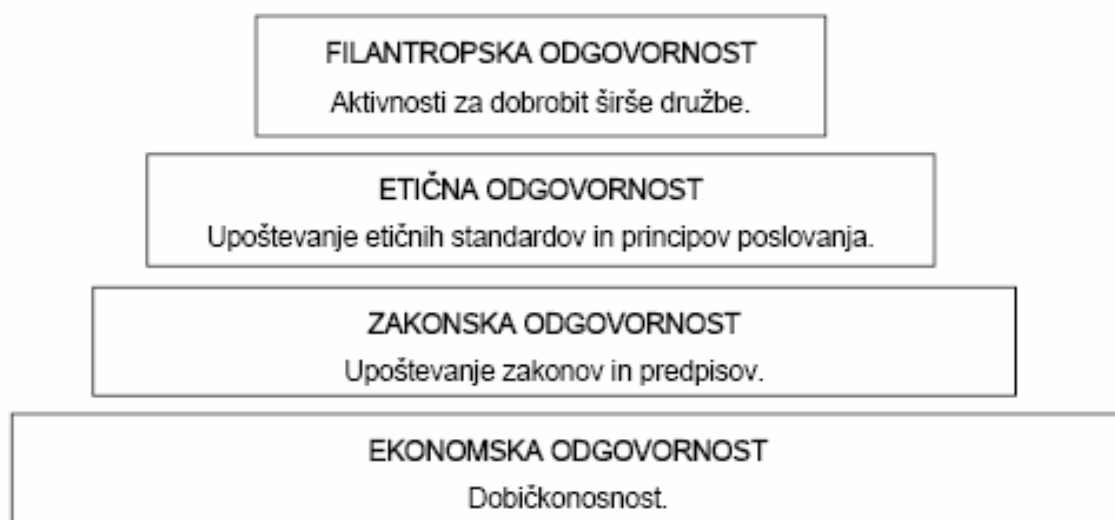
### 1.2.3 Vrste družbene odgovornosti

Pomemben element pri definiciji pojma družbene odgovornosti so pričakovanja družbe o tem, kakšno vlogo naj bi imelo podjetje v družbi. Mnogi avtorji se strinjajo, da bi morale podjetje pri svojem delovanju sprejeti in upoštevati »štiri tipe družbene odgovornosti«:

- ekonomsko,
- legalno,
- etično,
- filantropsko.

Kot je prikazano v piramidi korporativne družbene odgovornosti, so te štiri oblike družbene odgovornosti do določene stopnje potrebne, pričakovane in/ali zaželeni s strani družbe.

Slika 1: Piramida družbene odgovornosti podjetja



Vir: M. Jaklič, *Poslovno okolje podjetja*, 1999, str. 279.

Na najnižji ravni piramide je dolžnost podjetja, da finančno uspešno posluje, tako da svojim investitorjem in lastnikom prinaša povratne dobičke, v lokalni skupnosti ponuja zaposlitvene možnosti in s svojimi izdelki ter storitvami prispeva k razvoju gospodarstva. Poslovanje podjetja na tem nivoju največkrat vključuje odnose z delničarji, strankami in zaposlenimi, distributerji ter konkurenti, deloma tudi z lokalno skupnostjo in celo okoljem.

Na ravni **legalne/zakonske odgovornosti** se od podjetja pričakuje, da bo upoštevalo zakone in predpise, ki definirajo, kaj je primerno oziroma odgovorno poslovno vedenje. V primeru, da njegovi potrošniki, posebne interesne skupine ali drugi ekonomski subjekti ocenijo, da se podjetje s svojimi dejanji vede neodgovorno, čeprav direktno ne krši pravnih pravil poslovnega odgovornega vedenja, lahko s pritiski na pravne predstavnike in institucije dosežejo, da se vpelje novo pravilo ali celo zakon, ki bo omejeval oz. kontroliral vedenje podjetja. Nad ekonomskimi in legalnimi dimenzijami družbene odgovornosti se mora podjetje odločiti, kaj sprejema kot pravično in pravilno delovanje - **osnove poslovne etike**. Poslovna etika se nanaša na principe in standarde, ki vodijo vedenje poslovnih subjektov. Ti principi so



določeni in pričakovani s strani javnosti, vladnih regulacij, interesnih skupin, potrošnikov, ostalih članov industrije in posameznih organizacij (McAlister, 2005, str. 10). Najosnovnejši principi poslovanja so uzakonjeni in zato za podjetje predpisani, ostali pa se največkrat izražajo v vrednotah podjetja.

Na vrh piramide se uvrščajo **filantropske** aktivnosti, kot so na primer prostovoljne finančne in nefinančne donacije, razpolaganje s kadri in drugimi viri ter ostale stvari, ki jih podjetje lahko prispeva za dobrobit družbene in lokalne skupnosti. Ko je bila piramida prvič predstavljena, so mnogi predvidevali, da obstaja med štirimi nivoji družbene odgovornosti naravno napredovanje, od ekonomske do filantropske odgovornosti. Danes je obveljal holističen pristop k razumevanju piramide, ki predvideva, da so vsi štirje nivoji družbene odgovornosti med seboj velikokrat povezani in integrirani.

*Tabela 1: Stopnje družbene odgovornosti podjetja in njihove značilnosti*

VRSTA ODGOVORNOSTI	PRIČAKOVANJA DRUŽBE	PRIMERI
FILANTROPSKA ODGOVORNOST	ZAŽELENO	- prostovoljne aktivnosti - donatorstvo - sponzorstvo - programi, ki podpirajo lokalno skupnost
ETIČNA ODGOVORNOST	PRIČAKOVANO	- izogibanje dvomljivih dejavnosti - sprejemanje zakonov kot minimuma zahtev - sprejemanje etičnih načel v poslovnem svetu
ZAKONSKA ODGOVORNOST	ZAHTEVANO	- podrejanje vsem zakonom - tehnični predpisi - izpolnjevanje pogodbenih obveznosti
EKONOMSKA ODGOVORNOST	ZAHTEVANO	- dobičkonosnost - maksimiranje vrednosti prodaje - minimaliziranje stroškov - premišljene strateške odločitve - povečevanje vrednosti podjetja

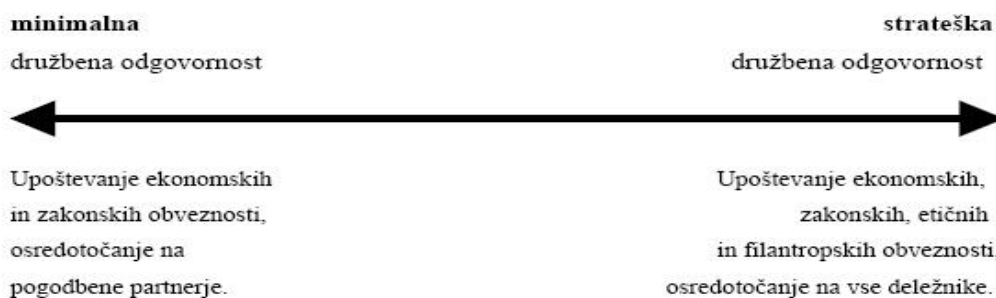
*Vir: M. Jaklič, Poslovno okolje podjetja, 1999, str. 280.*

Medtem ko sta področje ekonomske in zakonske odgovornosti dokaj nazorno definirani, sta področji etične in filantropske odgovornosti manj jasno določeni. Etična odgovornost je odvisna od etičnih norm določene družbe, filantropska pa tudi od domišljije podjetja oziroma njegovega vodstva. Ravno zaradi tega sta etična in filantropska odgovornost tisti, ki tvorita jedro družbene odgovornosti podjetja.

Podjetja v času svojega delovanja razvijajo različne oblike in stopnje družbene odgovornosti. Tako McAlister **na premici kontinuuma družbene odgovornosti** deli ekonomske subjekte na tiste z minimalno družbeno odgovornostjo in na tiste s strateško družbeno odgovornostjo - glede na to, katere nivoje družbene odgovornosti izpolnjujejo in do kakšne stopnje. Podjetja z

minimalno družbeno odgovornostjo se osredotočajo na pričakovanja svojih delničarjev in posledično na zadovoljevanje ekonomskih in pravnih regulacij. Strateška družbena odgovornost zaživi v tistih podjetjih, ki so uspela integrirati različne stopnje pričakovanj in želja deležnikov glede njihove družbene odgovorne vloge v dolgoročno strategijo poslovanja in sam proces načrtovanja.

Slika 2: Premica kontinuuma družbene odgovornosti



Vir: D. T. McAlister, *Business and Society: A strategic approach to social responsibility*, 2005, str. 11.

#### 1.2.4 Dimenzije družbene odgovornosti

Dimenzije družbene odgovornosti, ki jih obravnavam v nadaljevanju, so povzete po evropski strategiji, imenovani Zeleni dokument ali Zelena knjiga (angl. *Green paper*), ki ga obravnavata Podnar in Golob (2008, str. 2).

**Notranja dimenzija družbene odgovornosti** je znotraj podjetja družbeno odgovorna praksa, ki primarno vključuje zaposlene in se povezuje s področji, kot so investiranje v človeški kapital, zdravje in varnost zaposlenih ter upravljanje s spremembami; medtem ko se naravi prijazne prakse nanašajo predvsem na upravljanje z naravnimi viri, uporabljenimi v proizvodnji.

##### 1) Upravljanje s človeškimi viri

Privabiti in ohraniti sposobne zaposlene je danes za podjetje velik izziv. V tem kontekstu je ključno vseživljenjsko učenje, boljše komuniciranje oz. pretok informacij v podjetju, ravnovesje med delom, družino in prostim časom, raznovrstnost zaposlenih, pravično plačilo in možnost napredovanja za ženske, pravične plačilne sheme in varnost zaposlitve. Odgovorne prakse zaposlovanja, ki vključujejo predvsem nediskriminatornost, lahko prispevajo k zaposlovanju etničnih manjšin, starejših, žensk, nezaposlenih in hendikepiranih. Takšne prakse so bistvene za doseganje ciljev evropske zaposlitvene strategije, npr. za zmanjševanje stopnje brezposelnosti in boj proti družbeni izločenosti.

##### 2) Zdravje in varnost pri delu

Zdravje in varnost sta tradicionalno obravnavana zlasti prek zakonodaje. Vendar so, v kontekstu trenda »outsourcinga«, podjetja tesneje vključena v to problematiko zlasti v povezavi z zdravjem in varnostjo zaposlenih v podjetjih podizvajalcev in pogodbenih strank. Podjetja, vlade in panožne organizacije pospešeno iščejo dodatne načine promocije zdravja in

varnosti tudi tako, da jih uporabljajo za diferenciacijo med podjetji in promocijo njihovih izdelkov in storitev. Zdravje in varnost se kot kriterija vključujeta v različne obstoječe označevalne in certifikatske sheme. Avtorji »Zelenega dokumenta« v nadaljevanju omenjajo primer švedske TCO sheme, kjer gre za označitev oziroma znamko, s katero se stimulira proizvajalce, da izdelujejo poklicno in okolju prijazno pisarniško pohištvo, hkrati pa pomaga potrošniku pri izbiri uporabniku in okolju bolj prijaznega pohištva in mu tako olajša nakupni proces. Prav tako sta nizozemski SCC in danska IKA namenjeni podjetjem za preverjanje problematike zdravja in varnosti zaposlenih v njihovih pogodbenih podjetjih ali pri podizvajalcih.

### 3) Prilagoditev spremembam

Vseobsegajoče prestrukturiranje, ki poteka v Evropi, povečuje strah zaposlenih in drugih deležnikov pred zapiranjem podjetij ali množičnim odpuščanjem, kar lahko prispeva k resni ekonomski, socialni ali politični krizi v skupnosti.

Družbeno odgovorno prestrukturiranje pomeni uravnoteženo upoštevanje interesov in deležev vseh tistih, ki spremembe in odločitve občutijo na lastni koži, predvsem s transparentnim komuniciranjem in posvetovanjem. V nadaljevanju avtorji »Zelenega dokumenta« opozarjajo, da izkušnje s prestrukturiranjem, zlasti v jeklarski, premogovniški in ladjedelniški evropski industriji kažejo, da se najboljši rezultati dosežejo s sodelovanjem in skupnimi naporji javnih ustanov, podjetij in predstavnikov zaposlenih (sindikato). Cilj teh procesov je, da se zaščitijo pravice delavcev in omogoči prekvalificiranje, kjer je to potrebno, da se modernizirajo produkcijska sredstva in procesi, spodbudijo javne in zasebne investicije ter oblikujejo postopki za informiranje, dialog, sodelovanje in partnerstvo. Podjetja morajo prevzeti svoj del odgovornosti za zaposlitvene zmožnosti svojih zaposlenih.

### 4) Upravljanje z naravnimi viri in vplivi na okolje

Zmanjševanje porabe naravnih virov ali zmanjševanje onesnaženih emisij in odpadkov vpliva na zmanjševanje vplivov na okolje. Po mnenju avtorjev dokumenta so posamezna podjetja že ugotovila, da manjša potrošnja naravnih virov lahko vodi do dobičkonosnosti oziroma konkurenčnosti. Skrb za okolje znižuje stroške energije ter stroške sanacij okolja, rešuje probleme shranjevanja in odstranjevanja odpadkov. Znotraj odgovornih praks do okolja gre predvsem za win-win odnose oziroma priložnosti, imenovane tudi daš-dobiš; v kontekstu okoljskih naložb tako lahko rečemo: dobro za okolje - dobro za podjetje. V nadaljevanju dokument govori o različnih programih znotraj EU, ki so povezani z okoljsko problematiko in učinkovitejšo ter prijaznejšo rabo naravnih virov. Kot dober primer možnega sodelovanja med državo in podjetji je navedena t.i. integrirana produktna politika (angl. *Integrated Product Policy ali IPP*), ki obravnava vpliv izdelkov na okolje v njihovem življenjskem ciklusu in vključuje podjetja in druge deležnike, da bi skupaj našli najboljše rešitve.

**Zunanja dimenzija družbene odgovornosti** je družbena odgovornost podjetij, ki sega daleč prek meja podjetja, v lokalno okolje, in obsega odnos s širokim krogom različnih deležnikov (poleg zaposlenih in lastnikov, še poslovne partnerje in dobavitelje, predstavnike lokalnih

skupnosti in okolje). V svetu nadsacionalnih investicij in globalnih dobaviteljskih verig mora družbena odgovornost podjetij segati tudi izven meja Evrope. Dokument se v nadaljevanju osredotoča na štiri teme, to je na lokalne skupnosti, poslovne partnerje, dobavitelje in potrošnike, človekove pravice in globalne okoljske vidike.

### 1) Lokalne skupnosti

Ugled podjetja in podoba v okolju, njegov imidž zaposlovalca in proizvajalca, kot tudi akterja v nekem lokalnem okolju, zagotovo vpliva na konkurenčnost podjetja. Družbena odgovornost podjetij je tudi njihova integracija z lokalnim okoljem. Podjetja prispevajo k skupnostim, še posebno lokalnim, tako da zagotavljajo delo, plače in ugodnosti ter davčne prispevke. Podjetja so prav tako povezana z lokalnim naravnim okoljem. Nekatera podjetja so odvisna od čistega okolja zaradi njihove proizvodnje ali ponujanja storitev.

Po drugi strani pa so podjetja pogosto odgovorna za številna onesnaževanja: zvočno in svetlobno onesnaževanje, zastrupljanje voda, zračne emisije, promet, izpusti, kopičenje odpadkov itd. Mnoga podjetja se zato aktivno vključujejo v problematiko lokalnega okolja, bodisi s prostovoljnim delom, finančnimi nadomestili, vključevanjem socialno izključenih, zagotavljanjem varstva za otroke zaposlenih, sponzoriranjem lokalnih športnih, kulturnih in drugih aktivnosti.

### 2) Poslovni partnerji, dobavitelji in potrošniki

S tesnim sodelovanjem s poslovnimi partnerji podjetja lahko zmanjšajo negotovost poslovanja, znižujejo stroške in dvigujejo kakovost. Prav tako se dobaviteljev ne izbira izključno na podlagi kriterija najugodnejše cenovne ponudbe. Na dolgi rok krepitev odnosov z omenjenimi deležniki lahko pripelje do ugodnih cen, pogojev in pričakovanj, skupaj s kakovostjo in zanesljivostjo dobav. Velika podjetja so hkrati tudi poslovni partnerji manjšim podjetjem, bodisi kot njihovi odjemalci, dobavitelji, pogodbeniki ali pa konkurenti. Znotraj družbene odgovornosti se od podjetij pričakuje, da zagotavljajo izdelke in storitve, ki jih potrošniki potrebujejo in želijo na učinkovit, etičen in ekološko ozaveščen način. Podjetja, ki gradijo dolgoročne odnose s potrošniki tako, da se s celotno organizacijo osredotočajo na razumevanje, kaj vsi njihovi potrošniki potrebujejo in želijo, in jim dobavljajo nadpovprečno kakovost, varnost, zanesljivost proizvodov in storitev, bodo bolj dobičkonosna.

### 3) Človekove pravice

Družbena odgovornost podjetij vsebuje močno komponento človekovih pravic, še posebno v povezavi z mednarodnimi aktivnostmi in globalno dobaviteljsko verigo. To obravnavajo številni predpisi (npr. ILO<sup>8</sup>-jeva tripartitna deklaracija principov, ki zadeva mednarodna podjetja in socialno politiko ter OECD<sup>9</sup>-jeva navodila za mednarodna podjetja). Človekove pravice so zelo kompleksna snov, ki vsebuje politične, pravne in moralne dileme. Podjetja se soočajo z različnimi izzivi, med drugim tudi, kako in kje postaviti mejo med lastnimi

---

<sup>8</sup> ILO je kratica za *International Labour Organisation* ali mednarodna organizacija dela.

<sup>9</sup> OECD je kratica za *Organisation for Economic Co-operation and Development* ali Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj.

odgovornostmi in pristojnostmi države, kako nadzorovati dobavitelje, če ti ravnaajo v skladu z njihovimi osnovnimi vrednotami, kako pristopati in delovati v okoljih, kjer so sistematično kršene človekove pravice.

Pod pritiskom različnih nevladnih organizacij in gibanj, podjetja in panožna združenja sprejemajo kodekse obnašanja, ki obravnavajo delovne pogoje, človekove pravice in okoljske vidike, še posebej tistih, ki zadevajo njihova pogodbeno podjetja ali dobavitelje. To počnejo pogosto zato, da izboljšajo lastno korporacijsko podobo in zmanjšajo nevarnost negativnih odzivov potrošnikov. Seveda kodeksi niso alternativa nacionalnim, EU ali mednarodnim zakonom in obvezujočim pravilom. Ta pravila zagotavljajo minimalne standarde, ki so obvezujoči za vsa podjetja, medtem ko jih kodeksi in druge prostovoljne iniciative dopolnjujejo in promovirajo višje standarde za tiste, ki jim jih predpisujejo.

Medtem ko kodeksi lahko prispevajo k promociji mednarodnih standardov dela, je njihova učinkovitost odvisna od njihove dosledne implementacije in verifikacije. Izvajani morajo biti na vsakem organizacijskem nivoju in proizvodni liniji. Popolna transparentnost delovanja podjetij je pomembna, vključuje pa tudi lokalne skupnosti in dvosmeren dialog z njimi. Poudarek mora biti na »razvojnem pristopu«, to je na nenehnem napredovanju, izboljševanju in dvigovanju kriterijev delovanja kot tudi kodeksa samega.

#### 4) Globalni okoljski vidiki

Zaradi »prekomernega efekta« različnih, z okoljem povezanih problemov in izrabe ter uporabe naravnih virov iz različnih delov sveta, so podjetja pomembni akterji tudi v kontekstu globalnega okolja. Zato si morajo prizadevati za družbeno odgovornost tako v Evropi kot drugod po svetu. Investicije in aktivnosti podjetij znotraj držav tretjega sveta imajo neposreden vpliv na socialni in ekonomski razvoj v teh državah. Sekretar OZNa je sprožil iniciativo »*Global compact*«, ki teži k temu, da bi podjetja postala partner pri doseganju okoljskih in socialnih izboljšav po svetu.

### **1.3 PRAVILA, STANDARDI IN REGULACIJE**

Na področju družbene odgovornosti se pojavljajo prvi, širše sprejeti standardi. Lahko jih razdelimo v dve skupini. V prvo skupino spadajo standardi družbene odgovornosti. Ti standardi pokrivajo posamezna področja družbene odgovornosti in določajo, kako morajo podjetja na teh področjih delovati. V drugo skupino pa spadajo standardi računovodstva, revidiranja in poročanja o družbeni odgovornosti. Ti določajo, katere postopke morajo podjetja opraviti v procesu računovodstva družbene odgovornosti.

#### **1.3.1 Standard Družbena Odgovornost 8000 (SA8000)**

Standard Družbena Odgovornost 8000 (angl. *Social Accountability 8000* ali *SA8000*) je standard družbene odgovornosti. Namenjen je razmeram na delovnem mestu. Prvič je bil

objavljen oktobra 1997. Razvila ga je ameriška nevladna organizacija (*CEP*)<sup>10</sup>, v sodelovanju z nekaterimi sindikati, podjetji, svetovalci in nevladnimi organizacijami. Standard je bil razvit z namenom, da bi odpravil nepoštene in nehumane metode ravnanja z delovno silo. SA8000 je primeren za implementacijo v podjetjih vseh velikosti. Temelji na konvencijah Mednarodne organizacije za delo, na Splošni deklaraciji o človekovih pravicah in na Konvenciji OZN o pravicah otrok.

Obravnava osem področij družbene odgovornosti:

- otroško delo,
- prisilno delo,
- zdravje in varnost pri delu,
- svobodo združevanja in pravico do kolektivnih pogajanj,
- diskriminacijo,
- disciplinske metode,
- delovni čas,
- nagrajevanje.

Sprejem standarda SA8000 prinese podjetju sledeče koristi:

- izboljšana podoba blagovnih znamk podjetja in izboljšana reputacija podjetja,
- izboljšani odnosi z dobavitelji in kupci,
- večja lojalnost s strani kupcev,
- izboljšana konkurenčnost podjetja,
- višja produktivnost in višja morala zaposlenih, itd.

Za certifikat naprošajo predvsem proizvajalci tekstila, obutve, igrač in kozmetike, kar je razumljivo, saj delujejo v delovno intenzivnih panogah. Povzeto po spletnem naslovu (<http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageID=473>).

### **1.3.2 Standard Odgovornost 1000 (AA1000)**

Standard Odgovornost 1000 (angl. *AccountAbility 1000* ali *AA1000*) je bil izdan z namenom, da zagotovi ustrezno kvaliteto pri računovodstvu, reviziji in poročanju o družbeni odgovornosti. Je eden najnovejših standardov s tega področja.

AA1000 je zasnovan kot temeljni standard in kot tak je lahko uporabljen na dva načina:

- kot osnova za specializirane standarde odgovornosti (družbene, okoljske, etične, itd.),
- kot samostojen sistem ravnanja in komuniciranja družbene odgovornosti podjetja.

AA1000 je procesni standard in določa, katere korake (proces) naj organizacija izvede pri poročanju o odgovornosti (planiranje, računovodstvo, revidiranje in poročanje, integriranje, vključevanje interesnih skupin).

---

<sup>10</sup> CEP je kratica za *Council on Economic Priorities* ali Svet za ekonomske prednosti.

Na splošno pa (Bowie, 1990, str. 105-112) zagovarja nepisana pravila, ki jih multinacionalke ponavadi upoštevajo. Ta pravila so:

- spoštovanje norm in običajev v državah gostiteljicah,
- spoštovanje norm in običajev domače države, kjer je sedež multinacionalk,
- spoštovanje norm in običajev, ki so najbolj dobičkonosni,
- spoštovanje norm in običajev tako, da so moralno najmanj vprašljive.

#### **1.4 KRITIKE DRUŽBENE ODGOVORNOSTI**

Koncept družbene odgovornosti podjetij od vsega začetka napadajo predvsem liberalni ekonomisti, ki zagovarjajo tezo ameriškega ekonomista Milтона Friedmana »*the business of business is business*« in pravijo, da bi morala družbena odgovornost in družbene zadeve ostati v rokah vlad in ne podjetij (Knez – Riedl, 2002, str. 84). Kritiki menijo, da lahko družbeni stroški slabijo konkurenčno moč podjetja in da z vlaganjem denarja v družbeno odgovorne projekte mečejo stran denar svojih delničarjev. Nekoliko manj črnogledi kritiki dopuščajo filantropske dejavnosti podjetja, vendar dodajajo, da je dobroteljskost podjetja upravičena le, če prinaša direktne koristi delničarjem in investitorjem. Drugi spet menijo, da je družbena odgovornost zgolj modna muha, in opozarjajo na dvoličnost uporabe koncepta, saj večina podjetij koncept razume kot orodje, s katerim promovirajo in izboljšujejo svoj ugled v družbi, malo pa je takih, ki jim družbena odgovornost predstavlja ključni kriterij uspešnosti poslovanja. Na tem mestu omenjam najbolj pogoste kritike poročanja:

##### 1) Sumljivi motivi za poročanje

Nekatera večja podjetja so začela izdajati poročila o družbeni odgovornosti šele takrat, ko so se srečala s pomembnimi izzivi za njihov ugled. Tako je npr. Shell prvič izdal poročilo leta 1998, po tem, ko sta ga prizadeli dve aferi. Prva je zadevala Shellovo vlogo v Nigeriji in njegov odnos do plemena Ogoni<sup>11</sup>. Druga pa je bila povezana s Shellovim načrtom, da zruši skladišče surove nafte v Severno morje, namesto da ga razgradi. Podobno velja za podjetje Nike, ki je bilo v letu 1999 deležno močnih pritiskov s strani kupcev na račun delovnih standardov v njihovih obratih v Indoneziji. Prvo poročilo o družbeni odgovornosti, z naslovom »*Corporate Responsibility*«, je izdalo leta 2001.

##### 2) Pomanjkanje splošno sprejetih standardov

Kljub temu, da so se v zadnjem času pojavili standardi na področju računovodstva družbene odgovornosti, nobeden od njih še ni splošno sprejet. To vodi k manjšemu zanimanju podjetij za poročanje o družbeni odgovornosti in k medsebojni neprimerljivosti poročil.

##### 3) Dodatna plast kvazi - regulative

Mnoga podjetja so v preteklosti že sprejela standarde kakovosti in standarde okoljske odgovornosti v svoje poslovne procese. To jim je prineslo tudi veliko dodatnega

---

<sup>11</sup> Shell je v Nigeriji popolnoma opustošil okolje, v katerem je živelo pleme Ogoni. Zaradi tega se je izoblikovalo gibanje za zaščito plemena, katerega voditelj Ken Saro - Wiwa je bil usmrčen.

birokratskega dela. Če bi sedaj sprejela še standarde družbene odgovornosti, bi se situacija še poslabšala.

#### 4) Slaba kvaliteta revidiranja družbene odgovornosti

Tako kot računovodstvo, tudi revidiranje družbene odgovornosti še ni ustrezno standardizirano. Posledica tega je, da so revizije medsebojno neprimerljive, pogosto pa tudi močno omejene s strani posloводства. Na kvaliteto revidiranja slabo vpliva tudi neenotnost izobraževanja za revizorje, še vedno namreč velja, da je skoraj vsak lahko revizor družbene odgovornosti.

#### 5) Prostovoljni pristop ne deluje

Velika večina razkritij družbene odgovornosti, ki jih dandanes zasledimo v poročilih podjetij, je prostovoljne narave (angl. »*ex gratia disclosure*«). To je, po mnenju Graya in soavtorjev (Gray, Owen & Adams, 1996, str. 165), glavni razlog, da poročanje o družbeni odgovornosti še ni široko sprejeto. Zato bi ga bilo potrebno uzakoniti.

Zagovorniki družbene odgovornosti na vse omenjeno odgovarjajo, da se kritiki družbene odgovornosti bojijo večje transparentnosti poslovanja in računovodstva, ki ju predvideva koncept družbene odgovornosti. Obstaja namreč verjetnost, da bi se zaradi večje transparentnosti poslovanja in deležniškega upravljanja nekatera podjetja morala soočiti s finančnimi in zakonskimi težavami, posledično pa bi trpel tudi njihov ugled. Pogled na družbeno odgovornost, kot na nepotrební strošek, ki negativno vpliva na konkurenčnost podjetja, dokazuje, da kritiki ocenjujejo poslovno uspešnost podjetja zgolj s tradicionalnimi finančnimi kazalci in se osredotočajo izključno na zadovoljevanje interesov delničarjev. Zagovorniki družbene odgovornosti pogosto izpostavljajo večji ugled podjetja, izboljšán intelektualni in človeški kapital, ki podjetju prinašajo vir marketinške vrednosti in konkurenčne prednosti.

Osebno zagovarjam tezo, da družbena odgovornost, kot dejavnik trajnostnega razvoja podjetja in širše družbe, potrebuje deležniško usmeritev podjetja in integracijo družbene odgovornosti na vse ravni poslovanja podjetja. Kot že omenjeno, se poslovni subjekti pri svojih poslovnih odločitvah ravnavajo glede na odzive okolja in glede na spremembe, ki v njem potekajo. V zadnjih dvajsetih letih je poslovni svet zaznamoval proces globalizacije, ki je podjetja usmerjal proti enemu samemu cilju - doseganju čim večjih dobičkov, in sicer kar se da hitro. Zadovoljstvo delničarjev je bila primarna odgovornost podjetij. Vzporedno z razcvetom globalnega gospodarstva so se razvile tudi nevladne organizacije (NGO)<sup>12</sup>, ki so iz dneva v dan pridobivale na svoji politični moči. Postale so glasnice nezadovoljne družbe, ki od podjetij zahtevajo transparentnejši, predvsem pa družbeno odgovornejši način poslovanja.

Morda so podjetja, obsedena z željo po doseganju vedno večjega dobička in obdana z občutkom premoči in neranljivosti, pozabila na svojo soodvisnost od družbe, oziroma večjega števila deležnikov in obveznosti, ki iz tega izhajajo. Nevladne organizacije silijo podjetja, da

---

<sup>12</sup> NGO je kratica za *Non-governmental organisations*.



priznavajo in prevzemajo odgovornost za vplive, ki jih s svojimi ekonomskimi odločitvami povzročajo širši družbi in okolju. Zaradi razvoja informacijske tehnologije, budnega očesa nevladnih organizacij in razsvetljenega potrošnika, podjetja vedno težje skrivajo svoje napake v poslovanju oziroma negativne vplive, ki jih s svojimi aktivnostmi povzročajo družbi in okolju.

## **2 IZKORIŠČANJE OTROŠKE DELOVNE SILE**

Ni vsako delo, ki ga opravijo otroci, klasificirano kot izkoriščanje otroške delovne sile, ki mora biti pri priči izkoreninjeno. Otroško ali najstniško delo, ki ne vpliva na otrokovo ali najstnikovo zdravje, ne ogroža njegovega osebostnega razvoja in ne preprečuje njegovega šolanja, je v splošnem sprejeto kot nekaj pozitivnega in zaželenega. Tukaj predvsem mislim na delo, kot je pomoč v gospodinjstvu, pomoč v domačem podjetju, delo med počitnicami, itd., saj je le-to smatrano kot nabiranje izkušenj za otrokovo odraslo obdobje.

### **2.1 DEFINICIJA OTROŠKE DELOVNE SILE**

Termin »otroška delovna sila« se uporablja takrat, ko delo prikrajša otroke za njihovo otroštvo, njihov potencial za razvoj in dostojanstvo, in je nevarno za psihični in fizični razvoj otroka. Beseda »otroška delovna sila« se nanaša na delo, ki:

- je mentalno, fizično, moralno ali socialno nevarno za otroka,
- je ovira, ki prikrajša otroka za njegovo šolanje,
- jih prisilno izvzame iz šolanja,
- zahteva usklajevanje z napornim delom in šolanjem.

V najhujših primerih so otroci zasužnjeni, ločeni od svojih družin, nižje plačani kot ostali delavci ali pa sploh ne dobijo plačila, izpostavljeni so resnim nevarnostim in boleznim ali zapuščeni na ulici. V vsakem primeru pa je »otroška delovna sila« odvisna od starosti otroka, vrste in ur dela, od pogojev, pod katerimi otrok dela ter v katerem sektorju in državi se delo opravlja. Podatki so dostopni na spletnem naslovu (<http://www.ilo.org/ipecc/facts/lang--en/index.htm>).

Po podatkih ILO (Hilowitz, Kooijmans, Matz, Dorman, de Kock & Alectus, 2004, str. 30) je na svetu 218 milijonov otrok starih od 5 do 17 let, ki so vpleteni v prisilno delo. Od tega jih 126 milijonov, dela v nevarnih pogojih, kot so delo v rudnikih, delo s kemikalijami in pesticidi v kmetijstvu in delo z nevarnimi stroji. Prisotni so povsod, vendar so neopazni, ker delajo kot služabniki v lastnem domu, v »sweatshopih« ali na plantažah, kjer so med zelenjem neopazni.

Med drugim ILO poroča o:

- 1,2 milijona otrocih, ki so prisilno pretihotapljeni v druge države, kjer opravljajo različna dela (prostitutcija, prisilno delo, odvzem organov, posvojitve, vojaška rekrutacija, za obrede verskih kultov, itd.),

- 5,7 milijona otrok je prisiljenih v delo ali suženjstvo zaradi prevelikega dolga svojih staršev, saj so le-ti za odplačilo dolga darovali svojega otroka,
- 1,8 milijona otrok je prisiljenih v prostitucijo in pornografijo,
- 0,3 milijona otrok je vpletenih v vojaške spopade,
- 0,6 milijona jih je vpletenih v druge nezakonite aktivnosti,
- 70 % vseh se ukvarja s kmetijskimi dejavnostmi.

Največ prisilnega dela je v azijski in pacifiški regiji, saj zaposlujeta kar 127,3 milijona otrok, starih od 5 do 14 let. Sledi jima podsaharska Afrika, ki zaposluje 48 milijonov otrok, kar pomeni, da prisilno dela vsak tretji otrok, mlajši od 15 let. Na tretjem mestu je Južna Amerika, ki ima 17,4 milijona otroških delavcev. Približno 2,5 milijona otrok prisilno dela v tranzicijskih državah, kot na primer v Bolgariji, kjer otroci delajo kot berači, zbiralci odpadnega železa, v prostituciji ali kradejo. V Romuniji so dokumentirali 6 % otrok, ki so delali več kot 6 ur na dan, v poklicih, kot so delo v gospodinjstvu, beraštvo, dostavljalstvo in prostitucija. Povzeto po ([http://www.unicef.org/protection/index\\_childlabour.html](http://www.unicef.org/protection/index_childlabour.html)).

Pred otroško delovno silo ne morejo uiti niti najbolj razvite države sveta, in sicer v ZDA so evidentirali 300.000 mladoletnih otrok, ki so delali nelegalno, na Portugalskem so našli 35.000 otrok, v starosti od 6 do 14 let, ki so delali od 6 do 7 ur na dan, v Italiji je največ povpraševanja po otroški delovni sili v majhnih delavnicah ali kmetijstvu, itd.

### **2.1.1 Najhujše oblike**

Leta 1999 je ILO sprejela konvencijo 182<sup>13</sup>, katera definira najhujše oblike otroške delovne sile (Hilowitz et al., 2004, str. 46). Te oblike so:

- suženjstvo ali podobne prakse, kot so prodaja ali nasilen odvzem otroka, poplačilo dolga, rekrutacija za vojaške spopade,
- uporaba ali ponujanje otrok za prostitucijo in pornografijo,
- uporaba otrok za tihotapljenje drog,
- delo, ki nevarno ogroža zdravje otrok.

Večina mednarodnih organizacij razlikuje otroško delo med dvema vrstama, »**najhujše delo po definiciji**« (absolutno najhujše oblike) in »**najhujše delo po okoliščinah**« (tvegane oblike dela).

**Najhujše delo po definiciji** je ponavadi ilegalno in nesprejemljivo za odrasle. Vključuje vse tiste aktivnosti, ki ne morejo biti odpravljene, tudi če se izboljšajo pogoji za delo. Tako delo je na primer spolno izkoriščanje ali pornografija, kjer se lahko izboljšajo delovni pogoji, vendar pa bo povpraševanje po tem še vedno ostalo. ILO je v konvenciji jasno navedel, da morajo vse oblike dela »po definiciji« postati predmet izkoreninjenja, države pa o tem nimajo možnosti izbire.

---

<sup>13</sup> Več o konvencijah v poglavju 2.3.

**Najhujše delo po okoliščinah** dovoljuje prosto izbiro države, ali bo delo, ki je nevarno otrokom, dovolila ali ne. Poleg tega se lahko razmere pri takem delu izboljšajo. Ta dela so predvsem delo s težko mehanizacijo, delo v prisotnosti nevarnih kemikalij, delo ponoči ali v izolaciji, v rudnikih, na višini, potapljanje v globine, prenašanje težkih tovorov, itd. Vendar je tudi tu potrebno opozoriti, da otrokom teh del ni potrebno izvajati. Najbolj pomembno je opozorilo, da se, kljub fizični varnosti in zdravju posledice ponavadi opazijo predvsem v psihičnem zdravju teh otrok in v okrnjenem socialnem in intelektualnem razvoju.

## ***2.2 RAZLOGI ZA NASTANEK OTROŠKE DELOVNE SILE***

Razloge za nastanek otroške delovne sile lahko delimo v več kategorij. Sociologi jih delijo med »notranjimi« in »zunanji« silami, ki vplivajo na nastanek delovne sile, medtem ko jih ekonomisti delijo na »stran ponudbe« in »stran povpraševanja« (Hilowitz et al., 2004, str. 80). »Notranje« sile so tiste, ki nastanejo znotraj družine oziroma jih sproži družina. To pomeni, da je staršu bolj pomemben dohodek v družini kot otrokovo zdravje. »Zunanje« sile pa so tiste, ki delujejo na družino od zunaj in najverjetneje simultano vplivajo na več družin. To se ponavadi zgodi, če v državi nastopi ekonomska kriza.

»Stran ponudbe«, ki jo zagovarjajo ekonomisti, pomeni, da družine vzgajajo in podpirajo otroško delovno silo, »stran povpraševanja«, ki jo oblikujejo lastniki podjetij, pa družine sili, da dejansko začnejo na trgu ponujati svoje otroke.

### ***2.2.1 Vloga družine***

V večini družb je družina prva, ki vpliva na otrokov čustveni razvoj in ga seznani z zunanjim svetom. Večina otrok tako najprej začne pomagati pri domačih opravilih, preden začnejo delati za tuja podjetja ali tuje zaposlovalce. Deloma to počnejo zaradi revščine, deloma pa zato, ker je v njihovih družbah pričakovano in cenjeno, da se otrok na »pravi« način seznani z vlogami in odgovornostmi, ki jih prinaša odraščanje in kasneje odraslo življenje. To se kaže predvsem v ruralnih družinah. Če družina dela zunaj, na polju, otrok začne preživljati dneve s svojimi starši. Sprva jim pomaga pri lažjih opravilih, kasneje prevzame več odgovornosti, s težjimi opravili.

V nekaterih družbah je več kot tri četrtine vseh delovno aktivnih otrok, starih manj kot 18 let in so neplačani družinski delavci ali pa so pomočniki tako pri ruralnih, kot tudi pri nekmetijskih opravilih. Kmetijska opravila silijo otroke k delu prej kot ostale vrstnike, kjer se poleg napornega dela seznanijo z nevarnimi oblikami gnojil in kmetijske mehanizacije. V primeru, da se družina zadolži, se ponavadi pošlje najstarejšega otroka na delo tja ali k tistemu, kateremu je družina dolžna. Ponavadi tako delo imenujemo prisilno delo, ki je lahko zelo različnih oblik (prostitucija, delo v rudnikih, kmetijstvo, itd.). Veliko manj tendence po opravljanju domačih opravil je pri otrocih, katerih straši delajo v industrijskih ali storitvenih dejavnostih (Hilowitz et al., 2004, str. 81).

### 2.2.2 Vloga revščine

Ali revščina povzroča otroško delovno silo? Ali otroška delovna sila povzroča revščino? Obstajata dva širše sprejeta razloga, zakaj imajo v državah z nižjim dohodkom več otroške delovne sile. Prvič, ker imajo več gospodinjstev, ki živijo v ekstremni revščini, kar posledično pomeni, da bodo take družine za svoje preživetje poslale vse svoje vire na delovno »bojišče«. Drugič, te države lažje »upravičijo« otroško delovno silo, saj imajo otroci z višjo izobrazbo manjše možnosti za zaposlitev, zato država podpira in razširja prepričanje, da je otroško delo častno in koristno. V taki državi sta delovna produktivnost in plača nizki, zato je splošno sprejeto, da lahko naloge, ki zahtevajo nizko produktivnost, prevzame otrok. Poleg tega taka država zaradi pomanjkanja denarja ne more nuditi kvalitetnega šolskega sistema, kar je še dodatna spodbuda za starše, da pošljejo svojega otroka v službo, namesto v šolo.

Po drugi strani pa je največji problem v tem, da so raziskave o otroški delovni sili, ki so jih izvedli širom po svetu pokazale da je *BDP per capita* močno povezan z otroško delovno silo, medtem ko *BDP per familia* ni. To pomeni, da dohodek družine ni odvisen od ponudbe otrokovega dela na trgu. Torej, če revne družine ne bi imele tako lahkega dostopa do potencialnih zaposlovalcev, njihovi otroci ne bi delali, kljub temu, da si tega želijo ali pa si to želijo njihove družine. Torej se moramo vprašati, zakaj in kako se otroška delovna sila razlikuje, ko je pod vprašajem otrokov obstoj.

Ekonomisti trdijo, da družine, katere imajo izpolnjene osnovne pogoje za preživetje, tehtajo med koristmi, ki jih prinaša zaposlen otrok, njegovo šolanje ali igra. Če je dohodek ali produktivnost večja pri eni od teh možnosti, se bodo odločili za najkoristnejšo. Na drugi strani pa družine, ki nimajo izpolnjenih osnovnih pogojev za preživetje, vlagajo vsa svoja sredstva v svoje preživetje. Torej bodo otroci, ki prejemajo nizko plačo, delali še bolj, da bi si lahko zagotovili nujne življenjske potrebščine. Te družine se lahko ujamejo v preživetveno past (survival trap), tako da v času, ko se delovne razmere in možnosti na zaposlitvenem trgu poslabšajo, ponudijo še več otroške delovne sile. Le-ta preplavi trg, posledično se ji zniža plačilo, še več otrok pa vstopi v delovno razmerje (Hilowitz et al., 2004, str. 83).

### 2.2.3 Drugi vplivi

#### 1) Interne sile

Na pojav otroške delovne sile, poleg zgoraj naštetih dejavnikov, lahko vpliva tudi smrt ali ločitev v družini, bolezen družinskega člana, trajna nezmožnost za delo, odvisnost od alkohola in drog, nasilje, pogosto pa tudi ponovna poroka enega izmed staršev, ki sproži nesprejemanje otroka pri novem »staršu«. Vse to lahko prenese breme vzdrževanja družine na otroke. Sčasoma se večina staršev navadi, da njihovi otroci skrbijo zanje, zato ponavadi le-ti postanejo edini vir zaslužka v družini. Kazni in zlorabe, če se otrok vrne domov brez denarja, se vrstijo, ponavadi otroci ne dobijo hrane, ne smejo spati ali so pretepeni.

## 2) Zunanje sile

Otroci pogosto pripadajo etnični ali verski manjšini, so emigranti, jih pesti revščina ali njihove družine globoko zaznamuje okolica. V Evropi so na primer taki otroci turške ali afriške narodnosti, poseben pojav so Romi, med katerimi je otroško delo in pomanjkanje izobrazbe razširjeno in splošno sprejeto. V Kanadi so na primer taki otroci azijske pripadnosti, v Braziliji pa so to otroci »domorodcev«. V JV Aziji in Indiji otroci prihajajo iz etničnih ali plemenskih manjšin, ki živijo visoko v hribih in so izolirani od sveta. V zadnjem času je opaziti tudi »učinek potega« (pull factor), to je želja po materialnih dobrinah, ko z oglaševanjem dosežemo tako visoko željo po dobrini pri najstnikih, da jih premami potrošnja po oblekah, elektroniki, hrani, itd. v tolikšni meri, da zapustijo šolo in si služijo denar za le-te (Hilowitz et al., 2004, str.87).

### **2.3 PREPREČEVANJE OTROŠKE DELOVNE SILE**

Organizacija združenih narodov (OZN) je leta 1919 z Versajsko pogodbo ustanovila organizacijo ILO, ki je specializirana agencija za uveljavljanje socialne pravičnosti in mednarodno priznanih človekovih in delovnih pravic. V okviru OZN ima ILO edinstveno tripartitno strukturo, kar pomeni, da so predstavniki vlad, delodajalcev in delojemalcev enakopravno zastopani v upravnih organih organizacije. ILO postavlja mednarodne delovne standarde v obliki konvencij in priporočil, ki predstavljajo minimalne standarde osnovnih delovnih pravic, kot so svoboda združevanja, pravica do organiziranja, pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb, odprava prisilnega dela, enake možnosti in enaka obravnava ter ostali standardi, ki uravnavajo pogoje, povezane z različnimi vidiki področja dela. Države članice ILO se vsako leto v juniju srečajo v Ženevi na Mednarodni konferenci dela, ki vzpostavlja in sprejema delovne standarde, je forum za diskusijo o ključnih socialnih in delovnih vprašanjih, sprejema proračun organizacije in voli izvršilni odbor. Danes organizacija šteje 178 držav članic z vsega sveta, mednje sodi tudi Slovenija.

ILO je v preteklosti sprejela najbolj pomembne mednarodne standarde, ki zadevajo otroško delovno silo. Prva je konvencija 138 ali konvencija, ki opredeljuje minimalno starost za sklenitev delovnega razmerja, druga pa je konvencija 182, ki se ukvarja s prepovedjo najhujših oblik dela. Poleg teh dveh konvencij, so pomembne še Deklaracija o osnovnih načelih in pravicah pri delu, ki je bila sprejeta leto dni pred konvencijo 182 in poudarja spoštovanje osnovnih delavskih pravic v povezavi z večanjem globalizacije, ter poudarja pravico do združevanja sindikatov, odpravo prisilnega dela, nediskriminatorno vedenje pri zaposlovanju in učinkovito odpravo otroške delovne sile. Dogovor o otrokovih pravicah, ki ga je sprejela OZN leta 1989, definira vsako osebo, ki je stara pod 18 let, kot otroka. Otrokom zagotavlja zaščito pred gospodarskim izkoriščanjem, delom, ki bi bilo lahko za njih nevarno ali jih oviralo pri izobraževanju. Standard, ki ga ni sprejel ILO ali OZN, vendar se ukvarja s pravicami delavcev, je tudi SA8000. Standard je leta 1997 oblikoval posvetovalni svet organizacije SAI (angl. *Social Accountability International*).

### **2.3.1 Konvencija 138**

Konvencija je bila sprejeta leta 1973 v Ženevi in opredeljuje minimalno starost za sklenitev delovnega razmerja. Vse vlade, ki so ratificirale to konvencijo, so morale točno opredeliti minimalno starost v svojih državah. Ta starost ne sme biti nižja od starosti otroka, ko le-ta konča osnovno šolo, torej 14 let. Če je delo nevarno, mora biti minimalna starost otroka 18 let. Tukaj so izvzete vse institucije, ki nudijo tehnično izobrazbo in pri katerih mora otrok poprijeti za nevarno mehanizacijo pod nadzorom starejšega, da se primerno izuči za svoj poklic. Zakon lahko dovoli delo otrokom, starim od 13 do 15 let, če je nenevarno za njihov razvoj, zdravje ter ne ogroža njihovega izobraževanja. Država lahko ratifikacijo te konvencije prekliče 10 let od sprejetja (Hilowitz et al., 2004, str. 211).

### **2.3.2 Konvencija 182**

Konvencija o odpravljanju najhujših oblik otroškega dela je bila sprejeta leta 1999 v Ženevi. Sprejelo jo je 175 držav članic ILO. Glasovanje za to konvencijo je bilo javno, saj so najhujše oblike dela, tako pereče, da se jih mora pri priči izkoreniniti. Do leta 2003 je konvencijo ratificiralo že več kot 140 držav, ki so se zavezale, da bodo takoj prevzele pobudo za eliminacijo otroškega dela. Nobena druga konvencija ni bila sprejeta in ratificirana tako hitro. Konvencija pokriva otroke ki so stari pod 18 let, zahteva takojšnje udejstvovanje pri prepovedi in eliminaciji najhujših oblik dela, zahteva kazni in druge sankcije pri učinkovitem uveljavljanju, brezplačno šolanje, socialno integracijo in zdravstveno pomoč otrokom, ki so utrpeli posledice. Posebno pozornost namenja deklicam in drugim otrokom, ki so utrpeli posebno tvegane oblike dela, zahteva monitoring v državah, nudi mednarodno pomoč in svetovanje državam, ki so ratificirale konvencijo.

Za države to pomeni, da sprejmejo širše sprejeta pravila in norme, identificirajo najhujše oblike dela, zaščitijo svoj podmladek, dvignejo mejo zavedanja in izobraževanja o problemu, razvijejo učinkovite mehanizme za monitoring, zbirajo podatke, se opremijo s primernimi kaznimi in rešitvami ter sodelujejo z mednarodnimi organizacijami. Država lahko ratifikacijo te konvencije prekliče 10 let od sprejetja (Hilowitz et al., 2004, str. 212).

### **2.3.3 IPEC – Mednarodni program za odpravo otroške delovne sile**

IPEC<sup>14</sup> je bil ustanovljen leta 1992, kot tehnična pomoč ILO. Glavni cilj programa je progresivno odpraviti otroško delovno silo, z učvrščevanjem nacionalnega zavedanja o problemu. IPEC sodeluje z ministrstvi za delo, delodajalci in delojemalci, nevladnimi organizacijami in drugimi partnerji. Skupaj varujejo otroke pred nevarnimi delovnimi pogoji, jim zagotavljajo alternativno delo ali izboljšujejo delovne pogoje. Vendar mora program zagotavljati tudi ustrezno izobraževanje, ki izobrazijo otroke do te mere, da se ne vrnejo nazaj na delovno mesto. Posebno pozornost je potrebno usmeriti v podjetja, ki bi najraje nadomestila izgubo otroške delovne sile z novo (Hilowitz et al., 2004, str. 211).

---

<sup>14</sup> IPEC je kratica za *The International Programme on the Elimination of Child Labour*.

Dve pomembni IPEC pobudi, za zmanjšanje otroške delovne sile sta:

1) Dan boja proti otroški delovni sili

ILO je izbrala 12. junij za svetovni dan boja proti otroški delovni sili. Še posebej želijo svet opozoriti na nujno potrebo po izkoreninjenju le-te. To naj bi bil dan, ko se spominjamo vseh otrok, ki jih je delo prizadelo in tudi tistih, ki se borijo, da bi bilo tako delo zatrto. Širom sveta se zberejo otroci pri šolskih dogodkih, igrah in spretnostih, odrasli se izobražujejo na različnih delavnicah, ki jih organizirajo podjetja in mediji. Na isti dan je IPEC leta 2002 organiziral dogodek SCREAM (angl. *Supporting Children's Rights through Education, the Arts and the Media*), ki se ukvarja s približevanjem problema otroške delovne sile tudi ostalim otrokom.

2) Rdeč karton za otroško delovno silo

IPEC je s sodelovanjem afriške nogometne konfederacije izpeljal akcijo, kjer med otroki širijo zavedanje o otroški delovni sili. S sloganom »**rdeč karton za otroško delovno silo**« so akcijo približali vsem, ki so spremljali nogomet. Ocenjeno je bilo, da je sporočilo zaznalo 5 milijonov ljudi v Zambiji in kar 12 milijonov v Keniji. Ostale države so bile nad sloganom tako navdušene, da so ga uporabile tudi v kasnejših nogometnih prvenstvih (2002 ga je uporabil Real Madrid, kot sestavni del svoje proslave ob stoti obletnici).

#### **2.3.4 Sodelovanje držav, podjetij in drugih institucij**

Vlade, ministrstva in druge institucije so ključni igralci v boju proti otroški delovni sili. Sodelovanje med njimi je bistvenega pomena, da se konvencije in sporazumi, ki so sprejeti na mednarodni ravni, dejansko izvedejo učinkovito tudi na domačem ozemlju. V prvi vrsti je sodelovanje pomembno zato, da se v državi zariše jasna slika o razširjenosti in položaju otroške delovne sile. Sodelovanje regionalnih in lokalnih vlad zagotovi potrebne raziskave in poročanje o stanju teh otrok in kasneje tudi izboljšave na tem področju. Vlade v Kolumbiji, Keniji, Tajski in Turčiji so ustanovile posebne komiteje, ki se ukvarjajo samo s problemom otroške delovne sile. Vodi jih vlada, njihova naloga pa je nadziranje vseh aktivnosti in pravil, ki zadevajo otroško delovno silo, ter sodelovanje z mednarodnimi organizacijami. V komiteju so lahko, poleg različnih ministrstev, vključene tudi nevladne organizacije, delodajalci, delojemalci, univerze, raziskovalni inštituti, itd. Za vladno delovanje je pomembno, da zasleduje sprejeta pravila, zakone, prakse in programe. Če le-ti niso primerni za uveljavitev, morajo vlada ali njihova ministrstva poskrbeti za alternative in izboljšave zakonov ter regulacij, ki bodo odpravljale ta problem. Zelo velika vladna odgovornost je postaviti šolski sistem tako, da imajo otroci lahek dostop do le-tega. Pomembna je kvaliteta šolstva, ki oskrbuje otroke s primerno snovjo, kot je poklicna in strokovna stopnja izobraževanja ali neformalne tehnike, ki učijo otroke normalnega življenja.

Po podatkih Unicefa je znatno število držav že uvedlo nekatere ideje in zakone, ki so omenjeni zgoraj. Nemci so posneli kratek dokumentarni film o otroškem »sex turizmu«, ki ga vrtijo na letih v Azijo in Afriko, film je bil prikazan tudi širom Evrope. Slonokoščena obala in

Mali sta podpisala sporazum o nadzoru prometa otroške delovne sile in obljubila pomoč žrtvam (Hilowitz et al., 2004, str. 229).

Na drugi strani se tudi podjetja zavedajo, da je zaposlovanje otroške delovne sile nesprejemljivo in ima dolgoročne posledice, tako na posameznike, kot tudi na celotno populacijo. Številni »daljnovidni« zaposlovalci se zavedajo, da zaposlovanje otrok lahko prikrajša socialni in ekonomski razvoj države, saj otroci, ki delajo pri mladih letih, ovirajo formacijo »dobro izobražene« in »izučene« delovne sile, ki bo razvijala in uporabljala nove tehnologije in poslovne prakse. Podjetja so, poleg vlad in držav, najbolj pomemben del v boju proti otroški delovni sili, saj lahko le sama vodijo evidenco in nadzor nad tem, koga bodo zaposlila. Poleg tega lahko pozitivno vplivajo na podjetja, ki še vedno najemajo otroško delovno silo, preko prijateljskih odnosov ali z omejitvijo poslovanja z njimi. Uspešna kampanja povečevanja zavesti o problemu otroške delovne sile v podjetjih je bila izpeljana na Filipinih, in sicer je konfederacija filipinskih zaposlovalcev (ECOP)<sup>15</sup> ustanovila »Otrokom prijazna podjetja« (angl. *child-friendly firms*). Podjetja, ki uspešno prevzamejo poslovno zavest in prakso pri odpravljanju otroške delovne sile (sprejmejo pravila, regulacije, zagotovijo, da mladi ljudje ne prevzemajo nevarnega dela, itd.), so nagrajena.

Kot tretja veja, ki sodeluje pri opuščanju delovne sile, pa so nevladne organizacije in lokalne skupine (CBO)<sup>16</sup>. Predvsem nudijo pomoč pri zagotavljanju pravnih storitev, izobraževalnih programov, ki služijo kot alternativa šolskemu sistemu, ter reševanju otrok iz delovno neprimerne okolja. Prav tako prvi opozorijo na kritične probleme in so najbolj vidni pri uveljavljanju kampanj proti otroški delovni sili. Kot edini izmed naštetih institucij, se lahko pogovorijo s starši in jih pregovorijo, da je bolje za njihovega otroka, če ostane v šoli, saj se tako izogne prehitremu vstopu na delovni trg in tveganju psihičnih in fizičnih poškodb. Pogovori so izredno pomembni, saj so lahko otroci preveč pasivni ali boječi, da bi se sami odločili za prenehanje službe. Nevladne organizacije in lokalne skupine velikokrat sodelujejo z vladami in podjetji, saj jih le-te finančno podpirajo s proračunom, namenjenim za zunanje zadeve.

### **3 VPLIV MULTINACIONALK NA OTROŠKO DELOVNO SILO**

Če se ozremo preko domačih državnih meja, moralna čistost pogosto zataji. Podjetja se sprašujejo, ali naj investirajo v države, kjer so civilne in politične pravice kršene, ali naj se obnašajo skladno z navadami v gostujoči državi, kjer vlada delovna diskriminacija. Vodje podjetij se morajo zavedati, da prakse, ki delujejo v domači državi, ne bodo vedno delovale v gostujoči, saj le-tam vladajo drugačni standardi etičnega kodeksa (Donaldson, 1996, str. 48 – 62). Kaj storiti, da se izognemo neskončni poplavi kulturnih razlik in razvijemo uspešna pravila za doseg etično pravičnega poslovanja v državi gostiteljici?

---

<sup>15</sup> ECOP je kratica za *The employers' Confederation of the Philippines*.

<sup>16</sup> CBO je kratica za *community based organisations*.



### 1) Kulturni relativizem

Zagovarja tezo, da ni nobena etična prepričanost boljša od druge, zato ni mednarodnih pravil o tem, kaj je družbeno prav in kaj narobe. Če Indonezijci dovolijo podkupnine v javni upravi, je to njihova odločitev, prav tako, kot je taka praksa na Danskem prepovedana. Kulturni relativizem je etično slep, saj kljub vsemu obstajajo pravila o spoštovanju človekovih pravic, katere mora vsako podjetje doma in po svetu prevzeti in spoštovati.

### 2) Etični imperializem (absolutizem)

Zagovarja tezo, naj podjetja obdržijo enako etično prakso kot jo imajo v domači državi, saj verjamejo, da obstaja le ena resnica, ki je lahko izražena samo z enim konceptom. Prva teza naleti na oviro že takoj na začetku, saj je zelo pomembno upoštevati kulturno tradicijo (Japonska – pomembna je lojalnost podjetju, ZDA – pomembna je svoboda izbire dela). Druga teza pa zagovarja globalni standard etičnega obnašanja, torej, da bi se vsi morali obnašati podjetniško enako.

Na splošno velja, da se je pri oblikovanju etičnih načel v državah gostiteljicah potrebno držati treh pravil, in sicer:

- spoštovanje osnovnih človekovih pravic, ki so osnova vsakega podjetniškega delovanja,
- spoštovanje lokalne tradicije,
- zavedanje, da vsebina odločanja igra pomembno vlogo pri odločanju v državi gostiteljici.

Motorola na primer, ima v svojih pravilih odločanja zapisano, da bodo »zaposleni v podjetju spoštovali zakone, navade in tradicijo v vsaki državi, kjer ima Motorola svojo podružnico, vendar bodo ob spornih situacijah delovali po svoji etični presoji, četudi se bo državi gostiteljici situacija zdela etično sprejemljiva«. BankAmerica pri podeljevanju posojil državam v razvoju posebej zahteva urejene naravovarstvene zakone in spoštovanje človekovih pravic. Podjetje Sears ne sklepa pogodb s podjetji, ki uporabljajo zaporniško delovno silo ali kršijo zdravstvene pravice delavcev. General Electric v Indiji preko medijev in ostalih tujih podjetij opozarja na podkupovanje v javnem in privatnem sektorju (Donaldson, 1996, str. 48 – 62).

## **3.1 Zgodovina Levi Strauss, Nike, GAP, C&A, H&M in WE**

V sledečih poglavjih bom prikazala obnašanje multinacionalk v preteklosti, ko otroška delovna sila še ni bila tako raziskana in vsesplošna. Kaj so podjetja počela, kako in zakaj so implementirala pravila družbene odgovornosti in kakšna so le-ta bila. V poglavju 3.2.1 bom predstavila kakšno je obnašanje istih podjetij čez nekaj let. Se je njihovo družbeno zavedanje in delovanje spremenilo ali se še vedno poslužujejo neodgovornih praks, vendar bolj prikrito. Poskušala bom odgovoriti na vprašanje, ali je družbena odgovornost našla svoje mesto v mednarodni ekonomiji.

### 1) Levi Strauss

V letih 1992 in 1993 je uvedel družbeno odgovorno ravnanje, kmalu po sprejetju TOE<sup>17</sup>, saj so v Bangladešu odkrili dve proizvodni podjetji, v katerih so delali otroci. Problem otroške delovne sile v Bangladešu je pereč zaradi evidenc rojstnih listov, saj je le-ta zelo slaba ali pa je sploh ni, poleg tega zaradi nezadostne prehrane veliko ljudi zgloda mlajših kot so v resnici, zato je nemogoče otroka in odraslega razlikovati. V državi ni nič nenavadnega, če otrok s svojimi prihodki podpira celotno družino.

Druga podjetja, ki so se znašla v enaki situaciji, so odpustila celotno otroško delovno silo, LS&Co. pa se je dogovoril z vodji proizvodenj, da se otrokom, poleg dela, zagotovi tudi plačano šolanje, najem učilnic in učiteljev ter poln delovni čas po končanem šolanju. Dogovorili so se tudi o prihodnjem sodelovanju, in sicer vsak zaposleni bo moral pred nastopom službe pokazati šolsko spričevalo ali pa ga bodo testirali na podlagi zobnega pregleda. Po incidentu v Bangladešu so LS&Co., ameriška vlada in nevladne organizacije zbrale milijon dolarjev za šolanje 75.000 deklic iz omenjenih podjetij. Podatki so dostopni na spletni strani (<http://www.levistrauss.com/Downloads/CaseStudyBangladesh.pdf>).

### 2) Nike

Leta 1996 je revija Life magazine objavila članek o otroški delovni sili v podjetju Nike, v Pakistanu. Na sliki v članku je bila slika 12-letnega fantka, ki šiva nogometno žogo za 60 ameriških centov na dan. V prihajajočih dneh so aktivisti v ZDA in Kanadi stali pred Nike trgovinami, kazali fotografije dečka in bojkotirali podjetje. Razkritih je bilo še več dogodkov; fizična zloraba delavcev v Vietnamu, ki so delali za 20 centov na dan, organizatorji Indonezijskega delavskega združenja so bili postavljeni za zapaha, skoraj vse nogometne žoge iz Pakistana so naredili otroci za nekaj centov na dan in nenazadnje, Nike ni imel nikoli svoje proizvodnje v ZDA, ampak jo je selil »delovnim pogojem« ustrezno. Po razkritju incidenta je Nike ukazal, naj vse otroke, ki jih najdejo v podjetjih odstranijo, jim še vedno izplačujejo plačo in jih pošljejo v šole na stroške podjetja, dokler ne dopolnijo delovne starosti. V Pakistanu je bilo otrok, ki so delali za Nike, okrog 10.000, 2 leti kasneje so jih v Indiji našli še enkrat toliko. Podatki so dostopni na spletni strani (<http://web.mit.edu/ipc/>).

### 3) GAP

Leta 2000 je podjetje kontaktiral novinar z BBCja, ki je trdil, da se v podjetju Phnom Penh v Kambodži izkorišča otroška delovna sila. V podjetju GAP so za identifikacijo oseb uporabljali »družinsko knjigo«, saj se je po letih spopadov v Kambodži veliko dokumentov, kot so rojstni list, ipd. uničilo. Novinar BBCja je pri pregledu knjig dejal, da so le-te ponarejene in s televizijskim prispevkom, kjer je dvomil v monitoring GAPa, dvignil veliko prahu. Podjetje je razmišljalo o prekinitvi pogodbe z izvajalcem, vendar so raje postavili stroge standarde družbenega ravnanja v sodelovanju z ILO. Nove zaposlene pregledujejo z »družinsko knjigo« in osebno izkaznico. Svoja prizadevanja za izkoreninjenje otroške

---

<sup>17</sup> TOE je kratica za *terms of engagement*, je pogodba o sodelovanju dveh strank (Levi Strauss in proizvodno podjetje).

delovne sile kažejo tudi v sodelovanju s CLTC<sup>18</sup>, ki izboljšuje delovne pogoje v podjetjih, izobražuje managerje o ravnanju s človeškimi viri in delavce seznanja s svojimi pravicami. Podatki so dostopni na spletni strani (<http://ccbn.mobular.net/ccbn/7/645/696/index.html>).

#### 4) C&A

Januarja 1995 sta novinarja časopisa Mail on Sunday razkrila dogajanje v mestu Tirupur, v Indiji. V njunem poročilu je bilo izpostavljenih 15 tovarn, ki so izdelovale hlačne nogavice. Zaposlenih je bilo več otrok, mlajših od 14 let, ki so pomagali šiviljam, šivali sami, pripravljali šivalni pribor, pakirali izdelke, barvali in belili blago, kar je izredno nevarno za zdravje otrok. Njihov delovnik je bil enak odraslim, in sicer je trajal od 12 do 16 ur, 6 dni v tednu. Njihov zaslužek je predstavljal pomemben delež družinskega proračuna, kljub temu pa so otroci poročali o veliki fizični utrujenosti. Avtorja sta ocenila, da je v tovarnah med 300.000 delavci delalo kar od 8.000 do 35.000 otrok.

Po razkritju proizvodnega podjetja Mondial v Tirupurju, ki je proizvajalo za svojega največjega naročnika C&A, so predlagali, naj implementira v svoje poslovanje pravila družbene odgovornosti in se izogne očitkom, da zaposluje otroško delovno silo. V Mondialu so predlog zavrnili in predlagali, da bodo raje investirali v Projekt za prihodnost otrok. C&A je bil po netaktni potezi svojega podizvajalca deležen nešteto kritik, češ da dejansko ne želijo implementirati pravil družbene odgovornosti. Posledično so začeli leta 1996 z uvedbo uradnih pravil družbene odgovornosti, saj so razvili bazo podatkov vseh svojih dobaviteljev, s katerimi so podpisali uradne listine o dolgoročnem sodelovanju, upoštevanju pravil, odpravo in zaščito otroške delovne sile in drugih nezaščitenih skupin, enake plače in upoštevanje zdravstvenih standardov. Leta 1998 je bila listina dopolnjena z dodatno točko, o svobodnem združevanju delavcev in sindikatov. Podatki so dostopni na spletnem naslovu (<http://www.cleanclothes.org/companies/cena.htm>).

#### 5) H&M

Leta 1995 sta prvo pozornost o proizvodnih metodah Hennes&Mauritz-a s svojim delom »*Profiles of Garment Exporting Companies in Bangladesh and the Philipines*« vzbudili avtorici članka Ineke Zeldenrust in Janneke van Eijk, s katerim sta povzročili demonstracije pred H&M trgovinami v Nemčiji, na Švedskem, Nizozemskem in v Belgiji. Leta 1997 se je belgijski CCC<sup>19</sup> lotil obsežne kampanje za ozaveščanje potrošnikov in obenem pritiskal na H&M, naj objasni svoje delovne pogoje in uporabo otroške delovne sile pri podizvajalcih. Podjetje se je sklicevalo na pravila družbenega obnašanja, v katerih je pisalo, da bodo v vsakem podjetju, kjer bodo odkrili uporabo otroške delovne sile, nemudoma prekinili sodelovanje. Decembra 1997 je švedska televizija objavila dokumentarec, v katerem je bilo obravnavano filipinsko podjetje, katerega je H&M najel za proizvodnjo oblačil. Poleg nemogočih pogojev za odrasle, so zaposleni velikokrat s seboj pripeljali tudi otroke, ker niso imeli varstva. Otroci so med tem časom delali, kljub temu, da v tovarni niso bili zaposleni. Drugje so otroci kombinirali tako šolo kot delo in med vikendi opravljali še gospodinjske

---

<sup>18</sup> CLTC je kratica za *Cambodian Labor Training Coalition*.

<sup>19</sup> CCC je kratica za *Clean clothes campaign*.

obveznosti. Plačani so bili po kosu, npr. 9-letna deklica, ki je oblačila likala in zlagala je na kos zaslužila 1 peso ali 0,06 €, v 4 urah je zaslužila 12 pesov.

Po prikazanem dokumentarcu je H&M začel implementirati nova pravila družbene odgovornosti, ki so vključevala pogodbene stranke, potrošnike, kvalitetne proizvode in seveda delavce. Prav tako so bili pripravljene na dogovor o neodvisnem nadzorstvu. Podatki so dostopni na spletni strani (<http://www.cleanclothes.org/companies/henm.htm#top>).

#### 6) WE

Ustanovljen je bil leta 1962 na Nizozemskem, leta 1999 se je preimenoval in postal del evropskega koncerna Logo International B.V. V svojih pravilih odločanja imajo zapisano, da skrbijo za 3P koncept, prevzeli so certifikat SA8000, do konca leta 2008 nameravajo podpisati zavezo s podizvajalci glede spoštovanje družbeno odgovornih pravil. 50 % pogodbenih strank je že v procesu uvajanja družbeno odgovornega obnašanja.

Do sedaj incidenta z otroško delovno silo niso imeli. Ker so dokaj zaprta organizacija, je v medijih zelo težko izslediti kakršnekoli podatke o njih. Podatki so dostopni na spletnem naslovu (<http://www.wefashion.com/#/code-of-conduct>).

### ***3.1.1 Pravila odločanja multinacionalk pri problemu otroške delovne sile***

Avtorji prispevkov o problemu otroške delovne sile razlikujejo tri možne strukture pravil odločanja, kadar pride pod vprašanje otroško delo. Podjetja se lahko zavežejo, da bodo upoštevala univerzalne etične norme, prilagojene norme držav gostiteljic ali transnacionalno strategijo z mednarodno etiko (Kolk & Van Tulder, 2004, str. 49-60).

Da bi bolje razumeli te tri pristope k pravilom odločanja ter za katere se multinacionalke največkrat odločajo, so pri Journal of World Business izbrali 100 multinacionalk, od katerih jih je imelo samo 13 striktno napisana pravila odločanja, kadar pride do kršitev otroškega dela. Največ podjetij se je ukvarjalo s tekstilno ali pridelovalno industrijo.

Tabela 2 na naslednji strani prikazuje teoretičen model analize pravil odločanja v multinacionalkah, v povezavi z otroško delovno silo.

Tabela 2: Model za analizo pravil odločanja glede otroške delovne sile, v multinacionalkah

KRITERIJ		RAZLAGA	RAZVRSTITEV
<b>Lastnosti</b>	Minimalna zaposlitvena starost	Ali pravila vsebujejo minimalno starost? Kakšna starost je to?	Da / Ne
	Uporabnost	Ali je minimalna starost določena po pravilih univerzalnosti? Ali prilagojena za vsako državo?	Univerzalne etične norme / relativizem.
	Ciljna organizacija	Na koga so pravila naslovljena? Vlada, podjetja, poslovni partnerji.	Natančna opredelitev naslovljene stranke.
	Sklicevanje	Se pravila odločanja sklicujejo na ILO, OZN, na domačo ali na gostujočo državo.	Nič od naštetega, domača država, država gostiteljica, mednarodno.
	Narava pravil	So alternativne mere (izobrazba, zdravstvo) vključene v pravila? Ali pravila samo prepovedujejo otroško delo?	Splošne »Tailor made« rešitve ali striktna pravila.
<b>Kazalec sodelovanja</b>	Nadzorovanje in proces	Dober vpogled v sistem nadziranja (jasnost), uspešnost nadziranja pri določenih stvareh, pomanjkanje pri drugih (delna jasnost), splošno sodelovanje pri nadziranju, ni čistega vpogleda (nejasnost).	Jasnost, delna jasnost, nejasnost, nič od naštetega.
	Kdo izvaja nadzor	Podjetja sama, podjetja za nadzor, ki so jih ustanovila lastna podjetja, zunanja podjetja, mešanica vseh treh, nevladne organizacije, vladne organizacije.	6 različnih skupin.
	Sankcije	Pravila nimajo večje teže (izključitev, opozorila), grožnje za poslovanje	Jih ni, so blage, so zelo stroge.
	Sankcije do zunanjih izvajalcev	Pravila, kot so kazni ali zahteve za boj proti korupciji. Prenehanje pogodbe.	Jih ni, so blage, so stroge.

Vir: A. Kolk & R. Van Tulder, *Ethics in international business: multinational approaches to child labour*, 2004, str. 52.

Tri ameriške in tri evropske tekstilne multinacionalke so bile izbrane kot pionirji doslednih in striktnih pravil odločanja glede otroške delovne sile.

Med ameriški so to Levi Strauss, kjer so prvi implementirali pravila odločanja tudi med dobavitelje in ostale pogodbene stranke. Drugi je Nike, ki je bil sprva prisiljen uvesti pravila odločanja, sedaj pa meje postavlja še više, saj so uvedli visoko minimalno starost za delo v obutvenem sektorju (18 let) in sektorju oblek (16 let). Tretje pa je podjetje GAP, ki je kar samo pooblastilo nevladne organizacije, da so nadzorovale dobavitelje in podizvajalce v podjetju Mandarin International v Salvadorju.

Med evropski podjetji so to podjetja C&A, ki je samo ustanovilo lastno nadzorno podjetje SOCAM<sup>20</sup>, ki je neodvisna enota v podjetju. Drugo podjetje je H&M, ki je eno izmed redkih podjetij, ki ima v svoja pravila odločanja vgrajene splošne »tailor made« rešitve, kar se tiče

<sup>20</sup> SOCAM je kratica za *Service Organization for Compliance Audit Management*.

otroške delovne sile. Zadnje pa je podjetje WE, prvo evropsko podjetje, ki si je prislužilo certifikat SA8000 in ki želi, da njegovi pogodbeni partnerji naredijo enako.

Vseh šest tekstilnih podjetij se je dogovorilo, da bo minimalna starost za delo 14 let. Dve od njih (WE in H&M) sta se zavezali za mednarodno etiko, ki je še bolj striktna kot pravila odločanja ostalih štirih podjetij. Čeprav je starost 14 let, eno leto manj kot določa Konvencija 138, pa dopušča tudi izjeme v državah v razvoju. Po drugi strani, če so v državi gostiteljici zahteve po minimalni starosti višje, potem te zahteve prevladajo. Nike je svoja pravila odločanja dopolnil že mnogokrat, med drugim so dopolnili tudi minimalno starost, saj menijo da višji starostni standardi pripomorejo k zmanjševanju potencialne otroške delovne sile - eno dodatno delovno mesto za odraslega namreč pomeni, eno manj za otroka. Prav tako pomeni priložnost za zaslužek odrasle osebe, to pa posledično zmanjša pritisk na otroke, saj je vsak delavec med 16. in 18. letom starosti bolj zrel, izkušen in zato pripravljen na večjo produktivnost.

Spodnja tabela nam prikazuje praktičen primer analize pravil odločanja v multinacionalkah.

*Tabela 3: Pregled nad lastnostmi pravil odločanja v šestih tekstilnih multinacionalkah*

PODJETJE		LASTNOSTI			
	Minimalna starost	Uporabnost	Sklicevanje	Ciljna organizacija	Narava pravil
<b>Levi Strauss</b>	15	Relativizem	Zakoni države gostiteljice	Zunanja izvajalska podjetja in njihovi podizvajalci	Striktna
<b>Nike</b>	16 in 18	Relativizem	Zakoni države gostiteljice	Dobavitelji in podizvajalci	Striktna
<b>GAP</b>	14	Relativizem	Zakoni države gostiteljice	Zunanja izvajalska podjetja in njihovi podizvajalci	Striktna
<b>C&amp;A</b>	14	Relativizem	Zakoni države gostiteljice	Dobavitelji	Striktna
<b>H&amp;M</b>	15 ali 14	Relativizem	ILO Konvencija 138	Dobavitelji in podizvajalci	Splošna »tailor made«
<b>WE</b>	15 ali 14	Relativizem	ILO Konvencija 138	Dobavitelji	Splošna »tailor made«

*Vir: A. Kolk & R. Van Tulder, The effectiveness of Self-regulation: Corporate Codes of Conduct and Child Labour, 2002, str. 265.*

Podjetja na drugi strani nadzorujejo različne institucije, katere si ponavadi izberejo podjetja kar sama. Levi Strauss prisega na interni nadzor, H&M prav tako, vendar dopušča možnost, da jih nadzira tudi zunanje neodvisno podjetje. C&A je postavil očiten interni monitoring, imenovan SOCAM, ki pa je popolnoma neodvisen od poslovanja podjetja. Zunanja neodvisna podjetja nadzorujejo Nike in WE. Nike trenutno uporablja kombinacijo notranjega in zunanjega monitoringa, medtem ko WE zasleduje politiko SA8000 standarda.

Tabela 4 na naslednji strani prikazuje pregled nad sodelovanjem pogodbenih podjetij in pravila odločanja v šestih tekstilnih multinacionalkah.

Tabela 4: Pregled nad sodelovanjem pogodbenih podjetij in pravila odločanja v šestih tekstilnih multinacionalkah

PODJETJE		KAZALEC SODELOVANJA		
	Nadzorovanje in proces	Kdo izvaja nadzor	Sankcije in njihov obseg	Vrsta sankcij
<b>Levi Strauss</b>	Ga ni	Interni monitoring, na Filipinih in Dominikanski republiki tudi nevladne organizacije in zunanja podjetja	Niso definirane	Nerazpoložljiv podatek
<b>Nike</b>	Delna jasnost	Interni in zunanji nadzor	Niso definirane	Nerazpoložljiv podatek
<b>GAP</b>	Nejasen	Samostojni nadzor in zunanja podjetja v Salvadorju	Če pravila niso spoštovana; vpliv na podjetja, ki proizvajajo GAP stvari	Stroge
<b>C&amp;A</b>	Jasnost	SOCAM	Vpliv na dobavitelja	Stroge
<b>H&amp;M</b>	Jasnost	Interni nadzor	Vpliv na dobavitelja	Blage
<b>WE</b>	Jasnost	Zunanja podjetja	V podjetju in na dobaviteljevi strani	Stroge

Vir: A. Kolk & R. Van Tulder, *The effectiveness of Self-regulation: Corporate Codes of Conduct and Child Labour*, 2002, str. 265.

Če podjetja ugotovijo, da pri njih delajo otroci, ki so premladi za delo, nekatera (npr. H&M) zagotavljajo, da bodo za otroka našli najboljšo možno rešitev, obljublajo pogovore s starši glede otrokove prihodnosti, ter po potrebi kritje stroškov izobraževanja. WE se zavezuje, da bo vsem otrokom, ki jih bodo odkrili delati v tovarni, zagotavljal podporo v času njihovega izobraževanja, dokler ne odrastejo.

Vendar večina pravil odločanja ne vsebuje takih sklepov ali pa jih podjetja ne želijo razkriti. C&A poudarja, da je izobraževanje oziroma izobraževalni sistem odvisen od države, torej zanj ne bi bilo potrebno poskrbeti podjetju. Levi Strauss ima tako splošno postavljena pravila, da jim dejansko v primeru odkritja otroške delovne sile ni potrebno narediti nič, saj pravijo, da se bodo ukvarjali z vsakim primerom posebej (*case by case*), kar pa je seveda nemogoče. Tudi precejšnje število drugih multinacionalk ne razkrije svojih informacij o etičnih pristopih in pravilih odločanja glede otroške delovne sile.

Body Shop navaja samo, da podpirajo prepoved otroškega in zaporniškega dela, Elf Aquitaine zavrača otroško delovno silo, JCPenny pa se zagovarja, da nevedé dovolijo uvoz blaga, ki je bil proizveden z otroško delovno silo, v ZDA. Taka podjetja se do neke mere izogibajo dilemam, ki jih prinese otroška delovna sila.

Kljub temu, da so pravila odločanja prej in širše osvojila ameriška podjetja, pa dandanes evropska podjetja zagovarjajo bolj jasen nadzor nad njimi, čeprav jih še vedno puščajo precej splošena (Kolk & Van Tulder, 2004, str. 263-270).

### 3.2 DRUŽBENO ODGOVORNO POROČANJE

Družbeno poročanje je namenjeno identificiranju zlorabe delavcev v pogodbenih podjetjih, oceni poslovanja podjetja in spodbujanju razvoja sprememb ter socialne kulture. Vendar se od leta 2005 v državah, kot so Kenija, Indija, Kitajska, Pakistan, Romunija, Bangladeš, Maroko in Indonezija opaža, da poročanje izgublja svojo čistost. Managerji čedalje bolj zavajajo revizorje, poudarek na nediskriminaciji in združevanju izginja, primanjkuje izobraževanj za revizorje, razgovori z delavci so ignorirani, itd. Revizorji vedno bolj najavljajo svoje obiske v tovarnah, saj se le tako lahko tovarnarji pripravijo na obisk, zagotovijo »prave« dokumente, se pogovarjajo s »pravimi« managerji in »pravimi« delavci. Razlog za najavljanje obiska je tudi ta, da revizorji in tovarnarji ne želijo ogroziti odnosov s podjetjem, ki jih je najelo, saj lahko z nenapovedanim obiskom podjetje izgubi certifikat za izvajanje poslov, kar ima za posledico, da certifikat izgubi tudi revizorsko podjetje (Pruett, 2005, str. 12-60).

Podjetja, ki proizvajajo dobrine, so veliko bolj naklonjena implementaciji družbeno odgovornih pravil kot trgovska podjetja. Managerji pogodbenih strank poročajo, da so bili revizorji, poslani s strani produkcijskega podjetja ali samostojni revizorji veliko bolj temeljiti pri pregledovanju dokumentov in se niso dali odgnati. Po drugi strani pa so trgovska podjetja veliko manj zainteresirana za revizijo pogodbenih strank. »Revizorji Wal-Marta so naredili hiter obhod po podjetju, preleteli dokumente in izprašali tri delavce. V podjetju so preživeli tri ure, lahko jih je bilo zavesti in odsloviti,« poroča eden izmed managerjev (Pruett, 2005, str. 12-60). V najhujših primerih je revizija tako slaba, da se kljub opozorilom ne pregleda niti varnosti objekta, v katerem poteka delo. Tako se je 11. aprila 2005 v Bangladešu sesula stavba podjetja Spectrum Sweater, kjer je umrlo 64 ljudi, še več jih je bilo težje poškodovanih.

Podjetja kot so Nike, GAP, Levi Strauss, H&M in C&A, naj bi si po implementaciji družbeno odgovornega obnašanja zagotovila pravično poslovanje pogodbenih strank in jim preprečila izkoriščanje in zlorabo otroške delovne sile. Čez čas so jih odvetniki za delovno pravo izzvali, naj predstavijo svoje rezultate, na podlagi standardov, ki so jih sprejeli. Večina podjetij je bila za izzive gluha, saj so naredila premalo, da bi se družbena odgovornost ukoreninila v njihovem podjetju, po drugi strani pa jih je peščica uporabljala revizorske hiše, za katere so zunanji opazovalci mislili, da so same sebi namen in zavajajo javnost.

Naj navedem samo nekaj primerov:

- Šivilje iz Kitajske poročajo, da njihov delovnik poleg rednih ur vključuje še 150 do 200 nadur v največji sezoni, v kateri imajo 2 prosta dneva na mesec. Podjetje ponaredi njihove ure tako, da prikaže do 102 nadure, ostale ure so izbrisane; podjetje proizvaja za Sixty8ight, No Romeo, Marie Melli in Onlingerie.
- *»Ne moremo obiskati zdravnika, ker ga ni. Če v podjetje pridejo revizorji, pomočnike v proizvodnji managerji naprosijo, naj se vedejo kot zdravniki.«*; podjetje v Indiji, ki proizvaja za Wall-Mart.



- »Revizorjem povem, da jim na določena vprašanja ne smem povedati resnice. Večina se jih nasmehne in nadaljuje z drugo temo.«; delavci v Romuniji.
- »Vsak mesec nas dvakrat obiščejo ljudje iz podjetja, ki nas je najelo. Običajno govorijo z managementom, mi pa dobimo napotke, kako se moramo vesti. 10 do 15 delavcev izbere management, da se pogovorijo z obiskovalci, na katere jih skrbno pripravijo.«; podjetje v Bangladešu, ki proizvaja za Wal-Mart in JCPenny.
- »Delavci ne smejo tvoriti sindikata ali se medsebojno povezovati, vsak poskus povezovanja bo kaznovan in posameznik predan policiji!«; podjetje v Bangladešu, ki proizvaja za Wal-Mart in JCPenny (Pruett, 2005, str. 12-60).

### **3.2.1 Poročanje o otroški delovni sili**

Na splošno morajo vsi zaposlovalci hraniti evidenco svojih zaposlenih, ki mora biti v vsakem trenutku dostopna delovni inšpekciji. Vsebovati mora ime, prebivališče, datum rojstva ali starost osebe, datum začetka in konca delovnega razmerja, lastnosti delovnega mesta. Na Kitajskem mora zaposlovalec od ministrstva za delo pridobiti registracijski certifikat za vsako mlado osebo, ki jo zaposli. V Pakistanu, na Filipinih in Portugalskem mora zaposlovalec obvestiti delovnega inšpektorja, da je zaposlil mladoletno osebo; tako lahko sklepamo, da je zadoščeno Konvenciji 138, katera zahteva register vseh oseb, starih pod 18 let, ki so vpletene v delovno razmerje. Vendar so te zahteve presplošne, saj je znano, da je največja ovira pri odpravljanju otroške delovne sile ravno prešibko uveljavljanje pravil. Celotne države, ki imajo razvita družbeno odgovorna pravila, se včasih znajdejo v dilemi, saj je uveljavljanje pravil najtežje v neformalnem sektorju, stran od večjih mest - v kmetijstvu, manjših trgovinah, hotelih, ulični prodaji in gospodinjstvu, kjer dela največje število otrok. Zelo pogosto se zgodi, da zaposlovalci prikrijejo izkoriščanje otroške delovne sile tako, da prikažejo otrokovo delo kot pripravništvo, ki ni plačano. Poleg otrok, svojih delovskih pravic ne poznajo niti njihovi starši, včasih niti inšpektorji, ki dovolijo, da nepismeni starši pošljejo na delo svojega otroka in mu pripisujejo visoko ekonomsko vrednost za gospodinjstvo.

Velik problem predstavljajo kazni, ki so jih deležni izkoriščevalci. Ponavadi niso dovolj definirane, so premalo zastrašujoče ali celo neznane, kar še povečuje možnost izkoriščanja.

#### 1) Levi Strauss

Po incidentu v Bangladešu je sprejel odločitev, da ustavi proizvodnjo na Kitajskem in Burmi, ki je predstavljala 2 % celotne proizvodnje. Leta 1994 je po prevzetju družbeno odgovornega ravnanja prejel nagrado za visoko »korporacijsko ozaveščenost«. Na trgu je pridobil zaupanje in predznak podjetja, ki mu ni vseeno za delavce. Vendar se je kasneje izvedelo, da se LS&Co. ni nikoli popolnoma umaknil iz Kitajske, saj so v letih 1994 in 1995, ko naj ga na Kitajskem ne bi bilo, tam proizvedli 800.000 kosov oblačil, leta 1998 pa so vodilni v Levi'su že spet objavili, da proizvodnjo vračajo na Kitajsko, saj naj bi se po njihovem mnenju delavska situacija že izboljšala. Pojavljajo se tudi druga vprašanja, in sicer zakaj se LS&Co. zavzema za minimalne plače, ki so očitno prenizke za normalno življenje tako na Kitajskem kot tudi v ZDA, namesto da bi zagotovil normalne plače. Zakaj se zavzema za 60 urni

delavnik, ki je nad ILO standardom, ki predlaga 48 ur. Zakaj ne uporabi zunanjega revizorstva in ga tako očitno odklanja. Leta 1995 in 1996 je bilo veliko kršitev človekovih pravic, med njimi tudi v podjetju Noveca na Filipinih, kjer so delali več kot 60 ur na teden, nadure so bile obvezne, zaposleni niso imeli prostega dneva v tednu, imeli so nižjo plačo od minimalne, itd. Avgusta 1996 so dobili ukaz, naj pospravijo celotno podjetje in bivalne prostore, saj pričakujejo obisk OZNovega, oddelka za delo. Ob istem času so začeli prejemati tudi minimalno plačo. Leta 2002 je Levi's, skupaj z ostalimi 25 podjetji, tožilo več človekoljubnih organizacij (Global Exchange, Asian Law Caucus, Sweatshop Watch in the Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees (UNITE!)) zaradi izkoriščanja delovne sile v Saipanu. Vse multinacionalke so sprejele poravnavo in se zavezale k izplačilu 20 milijonov ameriških dolarjev za izplačilo plač, razen LS&Co., ki je poravnavo zavrnil in nadaljuje s tožbo. Pričujoča dejstva nam povejo, da LS&Co. ne samo, da je kršil družbeno odgovorna pravila, ampak jih pri nekaterih pogodbenih strankah niti ni implementiral, saj zaposleni še danes ne vedo, kakšna so pravila družbenega odločanja. Podatki so dostopni na spletni strani (<http://www.cleanclothes.org/legal/02-10-03.htm>).

## 2) Nike

12. maja 1998 je Nikejev izvršni direktor Phillip Knight obljubil 6 stvari, ki jih bo podjetje izpolnilo v prihodnjih letih. Tako kot LS&Co., je tudi Nike požel široko odobravanje javnosti in medijev. Obljube so bile sledeče, vsa Nike podjetja bodo upoštevala zdravstvene in varstvene zahteve, minimalna starost se bo povzdignila na 18 let, nevladne organizacije bodo vključene v poročanje o delovni sili, razširil se bo šolski sistem, uvedli bodo zastonj srednje šole, ki bodo dostopne vsem zaposlenim, Nike bo razširil svoj kreditni sistem za družine v Vietnamu, Indoneziji, Pakistanu in Tajski ter investiral v raziskave o družbeni odgovornosti. Vse obljube so imele le namen preusmeriti pozornost medijev od pravih problemov, kot so svoboda združevanja, svoboda govora, normalne plače in ukinitve nadur. Nekatere obljubljeni stvari delavcem niso pomagale izboljšati njihovega življenjskega standarda, druge stvari pa niti niso bile implementirane, kot npr. prosta revizija nevladnih organizacij, saj so 23. maja 2007 v Pakistanu ponovno odkrili domače otroške delavce. Povzeto po (<http://www.globalexchange.org/campaigns/sweatshops/nike/NikeReport.pdf>).

## 3) GAP

Leta 2007 je umaknil iz prodaje nekatere otroške majice, saj je britanski časopis Observer posnel 10-letnega indijskega dečka, kako izdeluje oblačila za GAPove trgovine v Evropi. Iz GAPa, kjer so se obvezali, da ne bodo uporabljali otroške delovne sile pri proizvodnji oblačil, so sporočili, da je bil na tak način proizveden samo en izdelek, in sicer otroška majica. Izdelka niso prodajali v njihovih prodajalnah, ampak so celotno proizvodnjo uničili. Na posnetku je deček dejal, da ga je družina prodala lastniku tovarne in da že štiri mesece dela brez plačila. Predstavniki družbe GAP, Dan Henkle, je povedal, da so se seznanili z incidentom in da imajo v podjetju strogo prepoved uporabljanja otroške delovne sile. »Zadeva je zelo zaskrbljujoča in nameravamo jo do potankosti raziskati.« Po njegovih besedah naj bi GAP nadzoroval tovarne, ki proizvajajo njihova oblačila in v letu 2006 odvzel kar 23

dovoljenj tovarnam, ki niso izpolnjevale njihovih standardov. Podatki so dostopni na spletnem naslovu (<http://www.finance.si/194912>).

#### 4) C&A

Leta 1996 je ustanovil interno revizijo, imenovano SOCAM. Revizorske skupine naj bi na leto opravile tisoč nenapovedanih obiskov pri pogodbenih partnerjih. V primeru, da podizvajalci ne upoštevajo družbeno odgovornih pravil, je poslovanje z njimi prekinjeno ali pa dobijo opozorilo. Vendar pa so pravila preveč nejasna, saj zavračajo izkoriščanje otrok, vendar ne dajejo jasne definicije, kaj naj bi to pomenilo, niti ne določijo minimalne starosti za delo. Prav tako je dvoumna definicija minimalnih plač, saj se C&A zavzema za plače, ki bodo primerljive z lokalnimi normami, vendar so v večini primerov le-te prenizke za preživetje. Decembra 2007 je BBC v svoji oddaji Newsnight objavil dokumentarec o otrocih v Uzbekistanu, katere lastna vlada sili pobirati bombaž. V času pobiranja bombaža se zaprejo vse šole, otroke s konvoji odpeljejo iz šol in jih zadržujejo na poljih, dokler celoten bombaž ni pobran; to lahko traja tudi več tednov. Bombaž se kasneje predela v Bangladešu, kjer so ravno tako poročali o izkoriščanju otroške delovne sile. Med uporabniki tega bombaža je bil tudi C&A, ki se je 4. aprila 2008 javno zavezal, da ne bo uporabljal bombaža, pridelanega v Uzbekistanu. Podatki so dostopni na spletni strani (<http://news.bbc.co.uk/1/hi/programmes/newsnight/7068096.stm>).

#### 5) H&M

Kljub implementaciji družbeno odgovornih pravil je še vedno deležen številnih kritik na račun uporabe otroške delovne sile. Leta 2006 so o le-tej pisali danski časopis 3F, švedski Expressen in BT. Expressen je obiskal H&Movo tekstilno tovarno Goldframe v Kambodži, kjer je 8000 delavcev izdelovalo majice. Po poročanju časnika, so v tovarni delali otroci, stari okrog 14 in 15 let, v pogojih, ki so mejili na suženjstvo. Deklice so na majico zaslužile 0,12 danskih kron (DKK), kar zneso 0,016 €, vendar je bil obseg dela tako visok, da so imele deklice zdravstvene težave. »V nezavest sem padla trikrat ali štirikrat, ker sem morala delati pozno v noč in jedla najcenejšo hrano, če sem jo sploh lahko dobila,« poroča 18-letna delavka, ki je začela delati v tovarni pri svojih 14. letih. S seboj si za malico prinese kuhan riž, saj je to edina hrana, ki si jo lahko privošči za 265 DKK na mesec, to je 35,6 €. Če delavec pade v nezavest, ga odpeljejo v sobo za prvo pomoč, kjer mu vbrizgajo injekcijo, katero si mora plačati sam. Po dokumentarcu je H&M poslal lastne inšpektorje v Kambodžo, kjer so zaslišali managerje, delavce in vodje sindikatov, vendar nikjer niso zasledili otroške delovne sile, poroča Katarina Kempe, H&Mova P&Rovka. To ni prvič, da so H&M povezali z otroško delovno silo in prenizkimi plačami. Podjetje se neprestano trudi, da bi obnovilo dobro ime in ohranilo kupce, poroča Ineke Zeldenrust iz CCC, ki opaža tudi viden napredek na tem področju. Podatki so dostopni na spletni strani (<http://www.scandasia.com/>).

#### 6) WE

Do sedaj incidenta z otroško delovno silo niso imeli, ker so dokaj zaprta organizacija, ki pazi, kaj pošlje v javnost in jih je zato zelo težko izslediti v medijih. Podatki so dostopni na spletni strani (<http://www.wefashion.com/#/code-of-conduct>).

## SKLEP

V diplomskem delu sem predstavila kako družbeno odgovorno ravnanje multinacionalk vpliva na otroško delovno silo. S pomočjo najbolj poznanih primerov multinacionalk, kot so Levi Strauss, Nike, GAP, C&A, H&M in WE sem želela bralcu ustvariti jasno sliko o preučevani tematiki. Naj na koncu povzamem glavne ugotovitve.

Multinacionalke so podjetja, ki investirajo v aktivnosti z dodano vrednostjo zunaj svojega domačega nacionalnega trga in začnejo izvajati nadzor nad takimi aktivnostmi prav tako izven nacionalnih meja. Vendar v današnjem času nimajo nadzora nad tujimi aktivnostmi samo multinacionalke, ampak jih budno opazujejo tudi tuje in domače vladne organizacije, mediji, kupci, nevladne organizacije, itd. Zato so se prisiljene obnašati v skladu z družbeno zaželenim in implementirati družbeno odgovorno obnašanje.

Pojem družbena odgovornost je relativno mlad, saj njegove začetke beležimo šele v 50. letih prejšnjega stoletja. Povsem se je razvil v 90. letih, saj se je šele tedaj pokazala resnična nuja za uvedbo pravil družbeno odgovornega ravnanja, ravno po zaslugi obravnavanih multinacionalk, ki so bile pionirji pri ugotavljanju problemov, kot tudi pri implementiranju pravil.

Zagovorniki družbene odgovornosti pogosto izpostavljajo večji ugled podjetja, izboljšan intelektualni in človeški kapital, ki podjetju prinašajo vir marketinške vrednosti in konkurenčne prednosti. Vendar ker družbena odgovornost zahteva več transparentnosti poslovanja in računovodstva, obstaja verjetnost, da bi se zaradi večje transparentnosti poslovanja in deležniškega upravljanja nekatera podjetja morala soočiti z večjimi finančnimi in zakonskimi težavami, posledično pa bi trpel tudi njihov ugled. Tako se velikokrat zgodi, da podjetja svojo družbeno odgovornost razkazujejo samo na papirju, dejansko stanje pa je nespremenjeno, zato hote ali nehote pride do zlorabe človekovih pravic.

Termin »otroška delovna sila« se uporablja takrat, ko delo otroke prikrajša za otroštvo, njihov potencial za razvoj in dostojanstvo, in je nevarno za psihični in fizični razvoj otroka. Na svetu je po zadnjih podatkih zaposlenih 218 milijonov otrok, v najrazličnejših sektorjih (kmetijstvo, rudarstvo, prostitucija, proizvodnja, itd.).

Raziskave so me pripeljale do ugotovitve, da je vsem obravnavanim multinacionalkam skupno to, da so začele z implementacijo družbenih pravil šele po incidentu z otroško delovno silo, zaradi katerega so utpele prodajne izgube in slabo ime. Kljub začetniškemu zanosu in obljubam o implementaciji in nadzoru družbeno odgovornega obnašanja, ki so jih dajali managerji, je bilo pri raziskovanju literature zaslediti bore malo napredka. Revizorji so v tovarnah ignorirali očitne indice o otroški delovni sili le zato, da bi ohranili dobre poslovne odnose s podjetjem. Pogodbene stranke so zaradi hlepenja po čim večjem zaslužku skorajda zaslužnile svoje zaposlene, jim redkokdaj zagotovile minimalne plače in jih silile živeti v nečloveških razmerah.

Vseeno pa želim opozoriti na dejstvo, da so kljub ohlapnim rezultatom, ki sem jih zasledila, ta podjetja ena izmed redkih podjetji, ki sploh imajo implementirana družbena pravila. Če ne drugega, so zgradila modele družbenih pravil odločanja, revizorstva, obnašanja in moralnih vrednot, ki lahko služijo kot zgled drugim podjetjem.

Lahko zaključim, da je družbeno odgovorno obnašanje multinacionalk še vedno prepočasno in premalo razvito, vendar pa so pri nadaljnjem razvoju družbene odgovornosti pomembni tudi tisti rezultati, ki so bili doseženi do sedaj in pozitivno vplivajo na izkoreninjenje otroške delovne sile.

## LITERATURA IN VIRI

1. *About child labour [International Labour Organisation]*. Najdeno 19. januarja 2008 na spletnem naslovu <http://www.ilo.org/ipecc/facts/lang--en/index.htm>.
2. Bartlett, C. & Ghoshal, S. (2000). *Transnational Management: text, cases, and readings in cross-border management*. (3<sup>rd</sup> ed.) Boston: Irwin McGraw-Hill.
3. Bowie, N. (1990). *Empowering People as an End for Business. People in Corporations: Ethical Responsibilities and Corporate Effectiveness*. Dordrecht: Kluwer Academic Press.
4. Carroll, A.B. (1999). Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct. *Business & Society*, 38 (3), 268-295.
5. *Child Labour [UNICEF]*. Najdeno 19. januarja 2008 na spletnem naslovu [http://www.unicef.org/protection/index\\_childlabour.html](http://www.unicef.org/protection/index_childlabour.html).
6. *Code of conduct [wefashion]*. Najdeno 15. oktobra 2008 na spletnem naslovu <http://www.wefashion.com/#/code-of-conduct>.
7. Collier, R. & Strasburg, J. (2002, 27. september). Defendants (except Levi's) settle Saipan suit. *Clean Clothes Campaign*. Najdeno 25. oktobra 2008 na spletnem naslovu <http://www.cleanclothes.org/legal/02-10-03.htm>.
8. *Communication from the Commission concerning Corporate Social Responsibility: A business contribution to Sustainable Development*. (2002). COM (2002) 347 final, 2. julij 2002. [EUR-Lex]. Najdeno 10. januarja 2008 na spletnem naslovu <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0347:FIN:EN:pdf>.
9. Connor, T. (2001, maj). Still waiting for Nike to do it. Nike's Labor Practices in the Three Years Since CEO Phil Knight's Speech to the National Press Club. *Global exchange*. Najdeno 25. oktobra 2008 na spletnem naslovu <http://www.globalexchange.org/campaigns/sweatshops/nike/NikeReport.pdf>.
10. *Corporate Social Responsibility; The WBCSD's journey*. (2002). [econsense]. Najdeno 10. junija 2008 na spletnem naslovu [http://www.econsense.de/\\_CSR\\_INFO\\_POOL/\\_INT\\_VEREINBARUNGEN/images/CSR\\_TheWBCSDJourney.pdf](http://www.econsense.de/_CSR_INFO_POOL/_INT_VEREINBARUNGEN/images/CSR_TheWBCSDJourney.pdf).
11. Custers, P. (1998, 23. april). C&A File. International Clean Clothes Forum. *Clean Clothes Campaign*. Najdeno 15. oktobra 2008 na spletnem naslovu <http://www.cleanclothes.org/companies/cena.htm>.
12. Dakić, L. (2007, 28. oktober). Gap izkoriščal otroško delovno silo. *Finance*. Najdeno 28. oktobra 2008 na spletnem naslovu <http://www.finance.si/194912>.
13. Donaldson, T. (1996). Values in tension: ethics away from home. *Harvard business review*, September – October 1996, 48-62.
14. *Družbena odgovornost - kaj je to? Del razvojne politike modernega podjetja in stopnička na poti k poslovni odličnosti [Obrtnik]*. Najdeno 10. junija 2008 na spletnem naslovu <http://www.ozs.si/obrtnik/prispevek.asp?IDp=1322&ID=3960>.
15. Goršak, U. (2005). *Družbena odgovornost podjetja kot dejavnik njegove poslovne uspešnosti*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
16. Gray, R., Owen, D. & Adams, C. (1996). *Changes and challenges in corporate social and environmental reporting*. London: Prentice Hall Europe.

17. Hilowitz, J., Kooijmans, J., Matz, P., Dorman, P., de Kock, M., & Alectus, M. (2004). *Child labor - A textbook for university students*. Ženeva: International Labour Office. Najdeno 5. maja 2008 na spletnem naslovu [http://books.google.si/books?id=FrNK5nh8qooC&dq=Child+labor+-+A+textbook+for+university+students.&printsec=frontcover&source=bl&ots=MKdzuqMEq\\_&sig=mV4kSfXHPOC5nxGl8J5xKyxtu1Y&hl=sl&sa=X&oi=book\\_result&resnum=3&ct=result#PPP1,M1](http://books.google.si/books?id=FrNK5nh8qooC&dq=Child+labor+-+A+textbook+for+university+students.&printsec=frontcover&source=bl&ots=MKdzuqMEq_&sig=mV4kSfXHPOC5nxGl8J5xKyxtu1Y&hl=sl&sa=X&oi=book_result&resnum=3&ct=result#PPP1,M1).
18. Holliday, C., Schmidheiny, S. & Watts, P. (2002). *Walking the talk*. Sheffield: Greenleaf Publishing Limited.
19. Holm, J. (29. junij 2006). Conditions For H&M's Workers In Cambodia Are Sub-standard. *ScandAsia*. Najdeno 28. oktobra 2008 na spletnem naslovu [http://www.scandasia.com/viewNews.php?news\\_id=2524&coun\\_code=ph](http://www.scandasia.com/viewNews.php?news_id=2524&coun_code=ph).
20. Hopkins, M. & Crowe, R. (2005, 10. april). CSR: Is there a Business Case? *ACCA – the global body for professional accountants*. Najdeno 11. januarja 2008 na spletnem naslovu [http://www.accaglobal.com/publicinterest/activities/library/sustainability/accounting\\_sustainability/archive/2003/14/news/2787741](http://www.accaglobal.com/publicinterest/activities/library/sustainability/accounting_sustainability/archive/2003/14/news/2787741).
21. Jaklič, M. (1999). *Poslovno okolje podjetja*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
22. Jaklič, M. (2002). *Poslovno okolje podjetja*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
23. Johnson, D. & Turner, C. (2003). *International business*. London: Routledge.
24. Karničnik, M. (2006, 21. december). Kaj? Zakaj? In kako? Družbeno odgovorno podjetništvo. *Gospodarska zbornica Slovenije*. Najdeno 10. junija 2008 na spletnem naslovu <http://www.gzs.si/slo/31511>.
25. Knez-Riedl, J. (2002). Družbena odgovornost malih in srednje velikih podjetij. *Zbornik 23. posvetovanja PODIM*. (str. 94-107). Maribor: Inštitut za podjetništvo in management malih podjetij.
26. Kolk, A. & Van Tulder, R. (2002). The Effectiveness of Self-regulation: Corporate Codes of Conduct and Child Labour. *European Management Journal*, 20(3), 263-270.
27. Kolk, A. & Van Tulder, R. (2003). Ethics in international business: multinational approaches to child labor. *Journal of World Business*, 39(2004), 49-60.
28. Locke, M. R. (2002, julij). The Promise and Perils of Globalization: The Case of Nike. *MIT IPC Working Paper 02-008*. Najdeno 14. oktobra 2008 na spletnem naslovu <http://web.mit.edu/ipc/publications/pdf/02-007.pdf>.
29. McAlister, D. T., Ferrell, O.C. & Ferrell (2005). *Business and Society: A strategic approach to social responsibility*. (2<sup>nd</sup> ed.) Boston, New York: Houghton Mifflin Company.
30. Ostrovsky, S. (2007, 30. oktober). Child labour and the High Street. *BBC Newsnight*. Najdeno 28. oktobra 2008 na spletnem naslovu <http://news.bbc.co.uk/1/hi/programmes/newsnight/7068096.stm>.
31. *Otroška delovna sila [Levi Strauss]*. Najdeno 14. oktobra 2008 na spletnem naslovu <http://www.levistrauss.com/Downloads/CaseStudyBangladesh.pdf>.
32. *Overview of SA8000 [Social Accountability International]*. Najdeno 10. julija 2008 na spletnem naslovu <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageID=473>.

33. Podnar, K. & Golob, U. (2008, 1. julij). Notranja dimenzija družbene odgovornosti. *Delavska participacija 030207*. Najdeno 1. julija na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID030207.doc>.
34. Podnar, K. & Golob, U. (2008, 1. julij). Zunanja dimenzija družbene odgovornosti. *Delavska participacija 030305*. Najdeno 1. julija na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID030305.doc>.
35. Pruett, D. (2005, november). Looking for a quick fix. How weak social auditing is keeping workers in sweatshops. *Clean Clothes Campaign*. Najdeno 15. maja 2006 na spletnem naslovu [http://www.cleanclothes.org/ftp/05-quick\\_fix.pdf](http://www.cleanclothes.org/ftp/05-quick_fix.pdf).
36. Rojec, M. (1994). *Tuje investicije v slovenski razvoj*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
37. Ruyven, M. & Molenaar, H. (1998, november). H&M. *Clean Clothes Campaign*. Najdeno 15. oktobra 2008 na spletnem naslovu <http://www.cleanclothes.org/companies/henm.htm#top>
38. *Social Responsibility Report*. (2003). [GAP Inc.]. Najdeno 14. oktobra 2008 na spletnem naslovu <http://ccbn.mobular.net/ccbn/7/645/696/index.html>.
39. *Učinkovitost družbeno odgovornih pravil po implementaciji [Levi Strauss]*. Najdeno 25. oktobra 2008 na spletnem naslovu <http://www.cleanclothes.org/companies/levi5-5-98.htm#summary>.







# **PRILOGE**





## PRILOGA 1

### Seznam kratic

<b>Kratica</b>	<b>Pomen</b>
AA1000	<i>AccountAbility 1000</i> (Standard Odgovornost 1000)
BBC	<i>British Broadcasting Corporation</i> (britanska televizijska hiša)
BDP per capita	Bruto domači proizvod na prebivalca
BDP per familia	Bruto domači proizvod na družino
C&A	Clemens in August Brenninkmeyer, začetnici imen ustanoviteljev podjetja C&A
CBO	<i>Community based organisations</i> (Lokalne skupine)
CCC	<i>Clean Clothes Campaign</i> (Kampanja čistih oblačil, za odpravo otroške delovne sile)
CED	<i>Committee for Economic Development</i> (Komisija za ekonomski razvoj)
CEP	<i>Council on Economic Priorities</i> (Svet za ekonomske prednosti)
CLTC	<i>Cambodian Labor Training Coalition</i> (Kamboška delovno izobraževalna koalicija)
CSR	<i>Corporate Social Responsibility</i> (Korporativna družbena odgovornost)
DKK	Danska krona
ECOP	<i>The employers' Confederation of the Philippines</i> (Konfederacija filipinskih zaposlovalcev)
EU	Evropska unija
H&M	<i>Hennes&amp;Mauritz</i>
ILO	<i>International Labour Organisation</i> (Mednarodna organizacija dela)
IPEC	<i>The International Programme on the Elimination of Child Labour</i> (Mednarodni program za odpravo otroške delovne sile)
IPP	<i>Integrated Product Policy</i> (integrirana produktna politika)
LS&Co.	<i>Levi Strauss&amp;Company</i>
MNE	<i>Multinational enterprise</i> (multinacionalna podjetja)
NGO	<i>Non-governmental Organisation</i> (Nevladna organizacija)
OECD	<i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i> (Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj)
OZN	Organizacija združenih narodov
PR	<i>Public realtions</i> (odnosi z javnostjo)
SA8000	<i>Social Accountability 8000</i> (Standard Družbena Odgovornost 8000)
SAI	<i>Social Accountability International</i> (Mednarodna socialna odgovornost)
SCREAM	<i>Supporting Children's Rights through Education, the Arts and the Media</i> (Podpora otrokovih pravic preko izobraževanja, umetnosti in medijev)
SME	<i>Small and Medium enterprise</i> (mala in srednje velika podjetja)

SOCAM	<i>Service Organization for Compliance Audit Management</i> (Storitvena organizacija za prostovoljno revizijo)
SRI	<i>Social responsibility investment</i> (Družbeno odgovorna vlaganja)
TNI	Tuje neposredne investicije
TOE	<i>Terms of engagement</i> (pogodba o sodelovanju med strankami)
UNITE	<i>Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees</i> (Združenje zaposlenih v šiviljski, proizvodni in tekstilni industriji)
ZDA	Združene države Amerike
WBCSD	<i>World business council for sustainable development</i> (Svetovni gospodarski svet za trajnostni razvoj)
WE	podjetje z imenom, <i>WE fashion</i>