

REGULACJE I STANDARDY DOTYCZĄCE PRAW CZŁOWIEKA W BIZNESIE – NOWA PERSPEKTYWA PRACY W XXI WIEKU

Jacqueline Kacprzak*

Abstrakt

Założeniem tego artykułu jest dokonanie przeglądu najnowszych regulacji i standardów dotyczących poszanowania praw człowieka przez przedsiębiorstwa, a następnie skonfrontowanie tych oczekiwań z praktykami biznesowymi w celu wskazania potrzeby przeprowadzenia analizy poziomu świadomości praw człowieka wśród przedsiębiorstw..

Słowa kluczowe: *prawa człowieka, biznes i prawa człowieka, odpowiedzialny biznes, raportowanie niefinansowe*

REGULATIONS AND STANDARDS ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS – A NEW PERSPECTIVE OF WORK IN 21ST CENTURY

Abstract

The assumption of this article is to review the latest regulations and standards regarding respect for human rights by enterprises, and then to confront these expectations with business practices in order to indicate the need to analyse the level of human rights awareness in the activities of enterprises.

Keywords: *human rights, business and human rights, responsible business conduct, non-financial reporting*

Pierwsza wersja tego tekstu została wygłoszona 24 października 2018 roku jako referat pt. „The role of knowledge of human rights – a new perspective of work in 21st century” podczas czwartej międzynarodowej konferencji naukowej z cyklu „Społeczne granice pracy”, zatytułowanej „Praca, wiedza i władza we współczesnym kapitalizmie”, organizowanej przez Sekcję Socjologii Pracy Polskiego Towarzystwa Socjologicznego.

* Mgr Jacqueline Kacprzak, Collegium Civitas, e-mail: jacqueline.kacprzak@tlen.pl
| ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3440-8656>.

Wprowadzenie

Przemiany stosunków społecznych w skali globalnej w ostatnich dziesięcioleciach skutkują m.in. także przemianami stosunków pracy. W dyskusjach wokół przemian współczesnego świata pracy możemy zaobserwować wiele wątków, jak np. dematerializację natury pracy, czyli raczej zaprzestanie produkcji przedmiotów na rzecz operowania abstraktami oraz elastyczności w podejściu do wykonywania pracy, co oznacza, że pracownicy muszą przystosowywać się do zmieniających się zadań (Marody 2014, s. 131). Inni autorzy podkreślają kwestię wytwarzania się nierówności społecznych i niepewności zatrudnienia oraz zarabkowania (Beck 2002, s. 211), a nawet jak sformułował to Guy Standing, pojawienie się „nowej niebezpiecznej klasy” społecznej nazywanej *prekariatem*.

„To nie tylko kwestia niepewności zatrudnienia, umów terminowych i minimalnej ochrony pracy, choć wszystko to jest szeroko rozpowszechnione. Chodzi w dużej mierze o stan, który nie oferuje możliwości rozwoju kariery ani nie zapewnia poczucia tożsamości zawodowej. [...] Taka jest rzeczywistość systemu, który pielęgnuje sposób życia oparty na konkurencyjności, merytokracji oraz elastyczności i wręcz rozplywa się nad jego zaletami” (Standing 2014, s. 73).

Jednocześnie coraz częściej obserwujemy zmieniające się formy zatrudnienia (np. tzw. umowy „śmieciovne” nie dające zatrudnionym ochrony socjalnej), zatrudnianie w niepełnym wymiarze godzin, czy też „outsourcingowanie” (Beck 2002, s. 217), czyli korzystanie z usług zewnętrznych firm, specjalizujących się w określonych dziedzinach (jak np. ochrona, sprząatanie biur itp.). Alain Touraine zauważa w tym kontekście, że wskutek coraz większej dominacji gospodarki finansowej zostaliśmy niejako zmuszeni do zakwestionowania dotychczasowego modelu produkcji i zarządzania dobrami, gdyż istnieje swoista więź między stanem zależności określonego przedsiębiorstwa od sytuacji na rynkach

finansowych, a stopniem uzależnienia jednostek zredukowanych do roli konsumentów, zdominowanych przez ofertę rynkową (Touraine 2013, s. 62).

Przemiany pracy obejmują także zmiany w podejściu pracodawców do zatrudnianych pracowników oraz innych aktorów, na których funkcjonowanie przedsiębiorstw ma wpływ, jak np. dostawcy i podwykonawcy oraz społeczności lokalne. Ponadto, coraz częściej od przedsiębiorców oczekuje się także spełniania określonych norm i zasad postępowania. Poza wynikami finansowymi, dla inwestorów lub innych podmiotów (jak np. akcjonariusze) ważnymi stają się także kwestie implementowania przez przedsiębiorstwa określonych polityk w ramach swojej działalności oraz publicznego informowania o tych politykach i rezultatach ich stosowania. Jednym z obszarów, w których przedsiębiorstwa powinny tworzyć swoje polityki jest kwestia poszanowania praw człowieka. Od 2011 r. międzynarodowe organizacje międzyrządowe formułują zalecenia odnoszące się do konieczności poszanowania praw człowieka przez przedsiębiorstwa. W nawiązaniu do nich powstają także regulacje krajowe oraz nowe standardy odpowiedzialnego biznesu. Kwestia poszanowania praw człowieka w działalności podmiotów biznesowych została podjęta przez społeczność międzynarodową głównie w celu zwrócenia uwagi na niewłaściwe praktyki stosowane przez korporacje wielonarodowe w stosunku do zatrudnianych pracowników czy organizacji procesów produkcji. Zasadniczym dylematem globalizacji stała się bowiem dysproporcja między ekonomiczną rzeczywistością i sposobem funkcjonowania organizacji biznesowych a polityczną zasadą suwerenności państw (Osiatyński 2011, s. 83).

Zamierzeniem niniejszego artykułu jest dokonanie przeglądu najnowszych regulacji i standardów dotyczących poszanowania praw człowieka przez przedsiębiorstwa. W pierwszej części artykułu zaprezentuję nie tylko międzynarodowe standardy, ale także regulacje w tym zakresie przyjęte przez kilka krajów. Warto przy tym zwrócić uwagę na fakt, iż

regulacje te dotyczą świata zachodniego, czy też innymi słowy bogatych państw o tradycjach zachodnich, czyli USA, Francji, Wielkiej Brytanii czy Australii. Z ekonomicznego punktu widzenia ustawia to w pewnym sensie inną perspektywę w stosunku do przeludnionych państw azjatyckich, w których takie regulacje jeszcze nie występują, choć większość bogatych gospodarek właśnie do tych krajów przeniosła swoją produkcję o niebezpiecznym dla zdrowia i życia ludzi charakterze (Beck 2002, s. 58).

W dalszej części artykułu skoncentruję się na kwestiach związanych z ujawnianiem przez przedsiębiorstwa informacji na temat poszanowania praw człowieka w ich praktykach biznesowych oraz na tym, co wynika z pierwszych analiz raportów przedsiębiorstw w tym zakresie. Trzecią zaś część stanowić będzie wprowadzenie do analizy pojęcia „prawa człowieka” w kontekście działalności przedsiębiorstw oraz stosunków pracy.

Odpowiedzialne prowadzenie biznesu a prawa człowieka

Mówiąc o poszanowaniu praw człowieka przez przedsiębiorstwa trzeba spojrzeć na tę kwestię szerzej, uwzględniając najnowsze trendy w globalnym ujęciu. U schyłku drugiej dekady XXI w. staje się dość wyraźne, że filantropijny wymiar społecznej odpowiedzialności biznesu (*corporate social responsibility*, CSR) coraz częściej ustępuje pod naciskiem oczekiwań pracowników lub wymagań konsumentów. Przedsiębiorstwa o globalnym charakterze muszą staranniejsze niż kiedykolwiek wcześniej dobierać podwykonawców i dbać o jakość w swoich łańcuchach dostaw. Funkcjonowanie łańcucha dostaw, ma przy tym wymiar dwustronny. Oznacza to, że również mniejsze (niekiedy nawet całkiem małe) przedsiębiorstwa zabiegające o zlecenia od dużych firm, muszą konkurować nie tylko ceną, ale także jakością swoich usług i świadomością swojej odpowiedzialności. Odpowiedzialne podejście do działalności biznesowej nie sprowadza się więc dziś do akcji charytatywnych, czy sponsoringu, lecz obejmuje szerokie spektrum nowej filozofii prowadzenia biznesu

zaczynając od otwartego publikowania informacji dotyczących działań przedsiębiorstwa, poprzez wprowadzanie programów ochrony środowiska, dbanie o swoich pracowników czy prowadzenie dialogu z interesariuszami po odpowiedzialne relacje biznesowe.

Oprócz dość popularnego w Polsce terminu CSR, tłumaczonego jako „społeczna odpowiedzialność biznesu” lub „społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw” warto także znać podejście propagowane przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), która mówi o odpowiedzialnym prowadzeniu działalności biznesowej używając terminu *responsible business conduct* (RBC). Termin ten jest w Polsce raczej mało znany, choć dokument, który jest podstawą tej koncepcji: *Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*, został ogłoszony przez OECD w roku 1976, czyli ponad 40 lat temu. *Wytyczne OECD* jako standard odpowiedzialnego prowadzenia biznesu obejmują następujące obszary: ujawnianie informacji, zatrudnienie i stosunki pracownicze, środowisko, zwalczanie korupcji, interesy konsumenta, nauka i technologia, konkurencja oraz opodatkowanie. Dokument był kilkakrotnie aktualizowany, ostatni raz w 2011 r. poprzez dodanie m.in. rozdziału nt. praw człowieka (OECD 1976/2011).

O odpowiedzialności biznesu w kontekście poszanowania praw człowieka mówi się od 2011 r. ze względu na przyjęcie przez ONZ zaleceń dotyczących praw człowieka w biznesie. *Wytyczne ONZ* dotyczące biznesu i praw człowieka wskazują na konieczność uznania przedsiębiorstw „jako wyspecjalizowanych organów społecznych, pełniących szczególne funkcje, od których wymaga się przestrzegania obowiązującego prawa i poszanowania praw człowieka” (Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu 2014, s. 16)¹. *Wytyczne ONZ* nie formułują żadnych „nowych” praw człowieka lub też nowego typu zobowiązań w ramach prawa międzynarodowego. Szczegółowo wyjaśniają to, co wynika dla państw

¹ Fragmenty *Wytycznych ONZ* dotyczących biznesu i praw człowieka cytowane za polską wersją tego dokumentu wydaną przez Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu (2014).

i przedsiębiorstw z obowiązujących już umów międzynarodowych w zakresie ochrony praw człowieka.

Dokument składa się z opatrzonych komentarzami 31 zaleceń, podzielonych na trzy grupy, popularnie nazywane „filarami”. Filar pierwszy (10 zasad) odnosi się do obowiązku państw w zakresie ochrony praw człowieka. Obowiązek ten wynika z ratyfikowanych przez państwa umów międzynarodowych oraz zobowiązań wynikających z członkostwa państw w organizacjach międzynarodowych. Państwa mają obowiązek zapewnić ochronę przed naruszeniem praw człowieka osobom przebywającym na ich terytorium, a także osobom podlegającym jego jurysdykcji.

W *Wytycznych ONZ* podkreślono także fakt, że choć państwa nie są odpowiedzialne za naruszanie praw człowieka przez podmioty prywatne, to jednak jeśli odpowiednio nie zareagują na tego typu naruszenia lub nie podejmą stosownych kroków, aby zapobiec takim naruszeniom – także naruszają prawa człowieka.

Drugi filar *Wytycznych ONZ* stanowi 14 zasad adresowanych do przedsiębiorstw i wskazujących, że przedsiębiorstwa w swej działalności powinny szanować prawa człowieka: „oznacza to, że powinny unikać naruszania praw człowieka oraz przeciwdziałać negatywnym skutkom wpływu na realizację praw człowieka, do którego się przyczyniły” (*Ibidem*, s. 27).

Warto podkreślić, że *Wytyczne ONZ* mają zastosowanie do każdego typu przedsiębiorstwa, bez względu na jego wielkość, branżę, lokalizację czy strukturę własności. Trzeci filar *Wytycznych ONZ* (7 zasad) obejmuje zagadnienia związane z dostępem do środków zaradczych dla osób poszkodowanych, których prawa człowieka zostały naruszone w rezultacie działań przedsiębiorstw. Drogi dochodzenia praw mogą rozpocząć się od mechanizmów skargowych funkcjonujących w przedsiębiorstwach, ale też mogą to być postępowania sądowe lub pozasądowe (np.

mediacje). Środki zaradcze mogą także obejmować: „przeprosiny, restytucję, rehabilitację, rekompensatę finansową lub niefinansową oraz sankcje (karne lub administracyjne, takie jak grzywna), jak również zapobieganie powstawaniu szkody [...]” (*Ibidem*, s. 40).

Prawo międzynarodowe w dziedzinie praw człowieka nie jest jednakże zawieszane w próżni i nie działa w oderwaniu od rzeczywistości. Jest uwikłane w politykę w skali globalnej i lokalnej, rozwój i ekonomie polityczne światowego handlu, a także założenia dotyczące różnic kulturowych między społeczeństwami (Follis 2015, s. 23).

Zanim więc ONZ w 2011 r. przyjęła *Wytyczne* dotyczące biznesu i praw człowieka, o potrzebie zwrócenia uwagi na kwestie praw człowieka w działalności biznesowej dyskutowano wcześniej w różnych kręgach. Przed 2011 r., jak wskazywał Wiktor Osiatyński, nie istniały bowiem „[...] międzynarodowe mechanizmy polityczne umożliwiające prawne uregulowanie globalnej gospodarki i narzucenie wielonarodowym korporacjom określonych reguł postępowania poza krajem macierzystym” (Osiatyński 2011, s. 84). Dlatego też działania korporacji wielonarodowych, na skutek których naruszane były prawa człowieka, pozostawały bezkarne, ponieważ nie można było wobec nich zastosować mechanizmów ochrony praw człowieka (jak np. skargi do organu sądowego, ponieważ nie wiadomo było czyjej jurysdykcji podlegają takie przedsiębiorstwa).

Na potrzebę poszanowania praw człowieka przez biznes zwrócono uwagę już w końcu XX wieku m.in. w sformułowanych również przez ONZ zasadach Global Compact. Kofi Annan, ówczesny Sekretarz Generalny ONZ podczas Światowego Forum Ekonomicznego w Davos w 1999 r. zaapelował do przedstawicieli świata biznesu na całym świecie, by poparli, przyjęli i stosowali we wszystkich sferach ich działalności, dziewięć uniwersalnych zasad w odniesieniu do praw człowieka, standardów pracy i środowiska naturalnego.

Po kilku latach dodano jeszcze dziesiątą zasadę dotyczącą przeciwdziałania korupcji². Zgodnie z pierwszą i drugą zasadą Global Compact, przedsiębiorstwa powinny wspierać i przestrzegać praw człowieka przyjętych na poziomie międzynarodowym oraz podejmować działania zapewniające brak naruszeń praw człowieka w ich operacjach. Jak zauważa Anita Ramasastry „inicjatywa Global Compact była pierwszym, ostrożnym doświadczeniem, w ramach którego ONZ zwróciła się do świata biznesu o publiczną deklarację dotyczącą prowadzenia biznesu w sposób odpowiedzialny i jednocześnie z poszanowaniem praw człowieka” (Ramasastry 2015, s. 243). Poza tym Ramasastry ocenia inicjatywę Global Compact, jako dość łagodną, ponieważ przedsiębiorstwa raczej nie są z niej wyrzucane, a nawet jeśli zostaną skreślone z listy za nie przedłożenie rocznego sprawozdania, to mogą ponownie zostać zgłoszone do udziału w inicjatywie.

W 2010 r. zaczęła obowiązywać sformułowana przez Międzynarodową Organizację Standaryzacyjną norma ISO 26000 zawierająca wytyczne dotyczące społecznej odpowiedzialności³. Norma ta została opracowana z myślą o „wszelkiego rodzaju organizacjach sektora prywatnego, publicznego i non-profit, niezależnie od wielkości oraz miejsca prowadzenia działalności w kraju rozwiniętym lub rozwijającym się” (Polski Komitet Normalizacyjny 2012, s. 7).

W obszarze praw człowieka norma ISO 26000 opisuje, jak na jej gruncie rozumiane są prawa obywatelskie (osobiste i polityczne) oraz prawa gospodarcze, społeczne i kulturalne, a także jak te prawa powinny być realizowane w środowisku pracy. Szczegółowo wyjaśnione zostały także zagadnienia związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji, pracą dzieci, pracą przymusową oraz wolnością zrzeszania się i układów zbiorowych. Ponadto, w obszarze praw człowieka, norma ISO 26000 opisuje

² Zasada dotycząca przeciwdziałania korupcji została dodana w 2004 r. nie tylko w celu unikania przekupstwa, wyłudzeń lub innych form korupcji, ale głównie w celu proaktywnego opracowywania polityk i konkretnych programów mających na celu zwalczanie i przeciwdziałanie korupcji (UN Global Compact b.r.).

³ Polska wersja językowa Normy ISO 26000 powstała w 2012 r.

również: kwestię należytej staranności, sytuacji zagrożenia praw człowieka, unikanie współudziału, rozpatrywanie skarg oraz dyskryminację i grupy szczególnie wrażliwe.

Innym rodzajem międzynarodowego standardu w zakresie odpowiedzialnego prowadzenia biznesu są rozwijające się od 1997 r. wytyczne w zakresie raportowania niefinansowego, opracowane przez międzynarodową organizację Global Reporting Initiative (GRI). Wytyczne GRI stanowią praktyczne narzędzie dla przedsiębiorstw, wspomagające je w procesie zbierania danych do raportowania oraz ich prezentacji. Wytyczne te zawierają także wskaźniki dotyczące poszanowania praw człowieka.

W obowiązującym do lipca 2018 r. standardzie GRI G4 funkcjonowało 12 wskaźników w zakresie praw człowieka. W aktualnych wytycznych, nazwanych GRI Standards, prawa człowieka zostały ujęte głównie części oznaczonej jako GRI 400 dotyczącej kwestii społecznych. W nowym standardzie GRI wskaźniki nazywane są „tematami w obszarach ujawniania”, w odniesieniu do praw człowieka nadal obejmują one 12 zagadnień, w tym: zasadę niedyskryminacji, wolność zrzeszania się i rokowań zbiorowych, pracę dzieci, pracę przymusową lub obowiązkową, praktyki w zakresie ochrony, prawa ludności rdzennej, ogólną ocenę pod kątem poszanowania praw człowieka oraz ocenę dostawców pod kątem poszanowania praw człowieka a także kwestie dotyczące poszanowania praw człowieka w ramach zawieranych przez przedsiębiorstwo umów inwestycyjnych.

Skrótowe porównanie zakresu wskaźników GRI G4 oraz GRI Standards przedstawia tabela 1.

Tabela 1. Porównanie wskaźników GRI G4 oraz GRI Standards dotyczących praw człowieka

GRI G4	Nazwa aspektu	GRI Standards	Numer kategorii	Nazwa standardu Temat
G4-HR 1	Inwestycje	GRI 412	412-3	Ocena pod kątem praw człowieka Główne umowy inwestycyjne i umowy obejmujące klauzule dotyczące praw człowieka lub poddane kontroli pod kątem praw człowieka.
G4-HR 2	Inwestycje	GRI 412	412-2	Ocena pod kątem praw człowieka Szkolenie pracowników w zakresie polityk i procedur dotyczących praw człowieka
G4-HR 3	Niedyskryminacja	GRI 406	406-1	Niedyskryminacja Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze
G4-HR 4	Wolność zrzeszania się prowadzenia rokowañ zbiorowych	GRI 407	407-1	Wolność zrzeszania się prowadzenia rokowañ zbiorowych Operacje i dostawcy, w stosunku do których wolność zrzeszania się i rokowañ zbiorowych może być zagrożona
G4-HR 5	Praca dzieci	GRI 408	408-1	Praca dzieci Operacje i dostawcy obciążeni dużym ryzykiem przypadków pracy dzieci
G4-HR 6	Praca przymusowa	GRI 409	409-1	Praca przymusowa lub obowiązkowa Operacje i dostawcy narażeni na znaczne ryzyko przypadków pracy przymusowej lub obowiązkowej
G4-HR 7	Praktyki ochrony	GRI 410	410-1	Praktyki ochrony Personel pracowników ochrony przeszkolony w zakresie polityki i procedur dotyczących praw człowieka
G4-HR 8	Ludność rdzenna	GRI 411	411-1	Prawa ludności rdzennej Przypadki naruszeń praw ludności rdzennej
G4-HR 9	Ocena	GRI 412	412-1	Ocena pod kątem praw człowieka Operacje, które zostały poddane przeglądom pod kątem praw człowieka lub oceny wpływu.
G4-HR 10	Ocena dostawców pod względem poszanowania praw człowieka	GRI 414	414-1	Ocena dostawców pod kątem społecznym Nowi dostawcy, którzy zostali sprawdzeni przy użyciu kryteriów społecznych
G4-HR 11	Ocena dostawców pod względem poszanowania praw człowieka	GRI 414	414-2	Ocena dostawców pod kątem społecznym Negatywne skutki społeczne w łańcuchu dostaw i podjęte w tym zakresie działania
G4-HR 12	Mechanizmy skargowe w zakresie praw człowieka	GRI 103	103-2	Podejście do zarządzania Podejście do zarządzania i jego składniki

Źródło: opracowanie własne na podstawie GRI (b.r.).

Należy przy tym zwrócić szczególną uwagę na fakt, że nowe zalecenia GRI Standards stawiają przed przedsiębiorstwami większe wymagania niż poprzednie GRI G4, ponieważ obecnie oczekuje się także, że w przypadku każdego tematu w obszarze ujawnienia przedsiębiorstwa przedstawiać będą również:

- (a) wyjaśnienia, w jaki sposób zarządzają danym tematem;
- (b) oświadczenia o podejściu do zarządzania danym tematem oraz
- (c) opisy takich elementów jak np. mechanizmy składania skarg oraz konkretne działania, procesy, projekty, programy i inicjatywy.

Wytyczne GRI w zakresie raportowania niefinansowego są najbardziej popularnym standardem raportowania wśród dużych przedsiębiorstw w Polsce, a także w Europie Środkowej⁴.

Niektóre z polskich spółek używają tego standardu także do ujawniania danych pozafinansowych w związku z obowiązującymi od 2017 r. nowymi przepisami ustawy o rachunkowości (Ustawa o zmianie ustawy o rachunkowości 2017, art. 49b). Nowelizacja tej ustawy została przeprowadzona w celu wdrożenia do polskiego porządku prawnego dyrektywy Unii Europejskiej dotyczącej ujawniania danych pozafinansowych przez niektóre duże spółki lub grupy kapitałowe (Parlament Europejski i Rada 2014). Dyrektywa ta zobowiązuje duże spółki, spełniające określone kryteria (w skali Unii Europejskiej dotyczy to ok. 6000 podmiotów, w Polsce ok. 300 spółek), do ujawniania informacji w odniesieniu do kwestii środowiskowych, społecznych, praw pracowniczych, poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji i łapownictwu.

Zgodnie z nowymi przepisami, polskie spółki spełniające określone w ustawie wymogi od roku 2017 zostały zobowiązane do przedstawiania wraz z rocznym sprawozdaniem zarządu z prowadzonej przez przedsiębiorstwo działalności, informacji dotyczących pięciu wyżej wymienionych

⁴ Badania Deloitte dla potrzeb Respect Index prezentowane podczas konferencji „Raportowanie niefinansowe drogą do RESPECT Index” 27 września 2018 r. wskazały, że ponad 50% ze 190 spółek objętych obowiązkiem ujawniania danych pozafinansowych zgodnie z nowelizacją ustawy o rachunkowości implementującej do polskiego prawa dyrektywę 2014/95/UE, była opracowana według standardu GRI.

obszarów, w tym także poszanowania praw człowieka. Szczegóły dotyczące wymogów tego raportowania wykraczają znacznie poza ramy niniejszego artykułu, należy jedynie zauważyć, że ustawa nakłada obowiązek ujawniania przyjętych przez przedsiębiorstwo polityk, opisów rezultatów stosowania tych polityk oraz opisów ryzyk w każdym z wyżej wymienionych obszarów. Ocena publikowanych przez przedsiębiorstwa polityk oraz opisywania ryzyk w zakresie praw człowieka zostanie przedstawiona w dalszej części niniejszego artykułu.

Poza wspomnianymi powyżej standardami GRI oraz wymogami dyrektywy UE, w skali globalnej funkcjonują także inne regulacje i zalecenia (krajowe i międzynarodowe) w zakresie prowadzenia działalności biznesowej oraz ujawniania przez przedsiębiorstwa informacji, także w odniesieniu do kwestii dotyczących praw człowieka. Można wyróżnić następujące typy regulacji:

- 1) Zalecenia dotyczące należytej staranności w łańcuchach dostaw.
- 2) Zalecenia dotyczące wybranych sektorów.
- 3) Regulacje dotyczące ujawnień w zakresie możliwości pojawienia się ryzyka wystąpienia w łańcuchach dostaw form współczesnego niewolnictwa oraz pracy przymusowej.

Do pierwszej grupy zaleceń należy zaklasyfikować m.in. ogólne wytyczne OECD dotyczące należytej staranności (OECD 2018), australijską regulację dotyczącą należytej staranności w łańcuchach dostaw przedsiębiorstw importujących produkty wykonane z drewna (Australia Illegal Logging Prohibition Act 2012) oraz francuską ustawę z roku 2017 o obowiązku zachowania czujności (France Corporate Duty of Vigilance Law 2017).

Do grupy zaleceń odnoszących się do wybranych sektorów zaklasyfikować można przede wszystkim zalecenia OECD dotyczące należytej staranności w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym, w sektorze rolno-spożywczym, sektorze finansowym oraz sektorze wydobywczym.

Każdy z tych dokumentów zawiera także części dotyczące praw człowieka. Ponadto, wymieniając zalecenia dotyczące wybranych sektorów, warto jeszcze wskazać na zalecenia Komisji Europejskiej dotyczące sektora zatrudnienia i agencji rekrutacyjnych (EU 2014a) sektora informatycznego i telekomunikacyjnego (EU 2014b) oraz sektora ropy i gazu (EU 2014c).

Dość szczególnym obszarem działalności biznesowej jest także pozyskiwanie minerałów pochodzących ze stref objętych konfliktami lub obszarów wysokiego ryzyka. Dotyczy to cyny, tantalu, wolframu oraz złota, w dokumentach międzynarodowych określanych się jako 3TG⁵. Wykorzystuje się je do produkcji przedmiotów codziennego użytku, takich jak telefony komórkowe, laptopy oraz samochody. Potocznie nazywane są one minerałami „konfliktowymi” lub „krwawymi” minerałami, ponieważ często pozyskiwane są one na terenach objętych konfliktami zbrojnymi, a zyski z wydobycia minerałów przekazywane są na rzecz finansowania tych konfliktów lub działań prowadzonych w innych miejscach, gdzie często stosuje się pracę przymusową lub dochodzi do naruszeń praw człowieka.

Od 2010 r. w USA funkcjonuje prawo nakazujące przedsiębiorstwom ujawnianie informacji skąd pochodzą wykorzystywane w ich produkcji minerały oraz wskazywanie praktyk należytej staranności w tym zakresie (US 2010a). W krajach OECD mają zastosowanie zalecenia dotyczące łańcuchów dostaw wydobycia minerałów konfliktowych (OECD 2013). W krajach UE natomiast, w 2021 r. wejdzie w życie rozporządzenie (Parlament Europejski i Rada 2017) ustanawiające obowiązki w zakresie należytej staranności w łańcuchu dostaw unijnych importerów cyny, tantalu i wolframu, ich rud oraz złota pochodzących z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka.

Jeśli chodzi o kwestie związane z ujawnianiem ryzyk w zakresie możliwości wystąpienia współczesnego niewolnictwa najbardziej znanym i pierwszym tego typu dokumentem w Europie jest Modern Slavery Act,

⁵ Ang. *tungsten* (wolfram), *tantalum* (tantal), *tin* (cyna) oraz *gold* (złoto).

ustawa obowiązująca w Wielkiej Brytanii od roku 2015 (Parliament of the United Kingdom 2015). Trzy lata później podobną ustawę przyjęła Australia (Parliament of Australia 2018). Do tej grupy regulacji zaliczam także wcześniejszą historycznie ustawę stanu Kalifornia w USA z 2010 r., która dotyczy przejrzystości w łańcuchach dostaw. Od przedsiębiorstw objętych tą ustawą oczekuje się ujawniania działań podejmowanych na rzecz wyeliminowania niewolnictwa i handlu ludźmi ze swoich łańcuchów dostaw (US 2010b).

Informacje o poszanowaniu praw człowieka w raportach przedsiębiorstw

Odwołując się do różnych dostępnych rankingów i badań w zakresie poszanowania praw człowieka przez przedsiębiorstwa eksperci Grupy Roboczej ONZ ds. praw człowieka i transnarodowych korporacji oraz innego typu przedsiębiorstw stwierdzili w 2018 r., że większość przedsiębiorstw nie stosuje w swoich praktykach biznesowych zachowań lub działań, jakie wynikają z *Wytocznych ONZ* dotyczących biznesu i praw człowieka (ONZ 2018, s. 8). Dowodem na to jest m.in. brak informacji nt. polityk stosowanych przez przedsiębiorstwa w odniesieniu do kwestii związanych z prawami człowieka w raportowaniu niefinansowym. Potwierdza to, w opinii Grupy Roboczej, niski poziom zrozumienia przez przedsiębiorstwa kwestii zarządzania ryzykami w obszarze praw człowieka. Opinia ta jest istotna ze względu na fakt, że brak zrozumienia zagadnienia należytej staranności w obszarze praw człowieka może skutkować niewłaściwym rozumieniem kwestii ryzyk, a w szczególności koncentrowaniu się na ryzykach, które można stosunkowo łatwo rozwiązać zamiast na tych, które wymagają zmian systemowych i są bardziej znaczącymi ryzykami.

Ponadto zdarza się także, że w swoich raportach przedsiębiorstwa w pewnym sensie „odhaczają” tylko zaraportowanie wybranych kwestii, bez wykonania istotnej pracy w tym zakresie, bez konsultacji z zainteresowanymi stronami (np. pracownikami lub społecznościami lokalnymi).

Ekspert Grupy Roboczej zauważyli również, że większość przedsiębiorstw nadal działa reaktywnie w kwestiach praw człowieka (czyli reagując na jakieś sytuacje naruszeń czy zagrożeń) niż proaktywnie (czyli prowadząc np. jakieś programy przeciwdziałające zagrożeniom, np. programy antydyskryminacyjne lub treningi, szkolenia itp.).

Podobne wnioski przedstawiła Justine Nolan, która poddała analizie funkcjonowanie w praktyce pięciu z powyżej wymienionych regulacji (amerykańskie przepisy dotyczące minerałów konfliktowych, kalifornijską ustawę stanową o pracy przymusowej, ustawę o współczesnych formach niewolnictwa w Wielkiej Brytanii, australijskie przepisy zakazujące nielegalnego importu wyrobów z drewna oraz francuską ustawę o zachowaniu czujności).

Według autorki wstępne analizy różnych oświadczeń złożonych przez przedsiębiorstwa na mocy powyższych regulacji wykazują tendencję do prezentowania informacji o dość symbolicznym charakterze zamiast oczekiwanych merytorycznie wartościowych ujawnień (Nolan 2018, s. 69). Jako jeden z powodów takiego stanu rzeczy wskazuje brak szczegółowych wytycznych dotyczących raportowania. Przedstawienie w takich wytycznych konkretnych zagadnień jakie są oczekiwane od przedsiębiorstw z pewnością ułatwiłoby przedsiębiorstwom prezentowanie takich danych. Jednym z kluczowych elementów raportowania powinny być informacje nt. wysiłków przedsiębiorstw w zakresie należytej staranności w odniesieniu do praw człowieka. Raportowanie jest bowiem finalnym krokiem w procesie identyfikacji ryzyk w odniesieniu do kwestii poszanowania praw człowieka, oceny ryzyk oraz planów zapobiegania tym ryzykom.

Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka mogą być w tym zakresie pomocne, ale wyznaczają one zbyt szerokie ramy i bardzo ogólne wskazówki na temat tego, co przedsiębiorstwa powinny wziąć pod uwagę w procesie należytej staranności w zakresie poszanowania praw człowieka.

Bardzo zbliżone konkluzje przedstawiła w swoim raporcie międzynarodowa organizacja Shift, która zbadała raporty 20 francuskich przedsiębiorstw opublikowanych zgodnie z wymaganiami France Corporate Duty of Vigilance Law. Ustawa ta, w celu identyfikacji i zapobiegania poważnym naruszeniom praw człowieka, nakłada określone zobowiązania na spółki akcyjne zatrudniające we Francji co najmniej 5000 pracowników lub zatrudniające w skali ogólnoswiatowej co najmniej 10 000 pracowników. Zobowiązania wynikające z ustawy dotyczą m.in. opublikowania i wdrożenia „planu zachowania czujności”. Ponadto spółki objęte tą regulacją muszą także wskazać konkretne środki zastosowane w celu identyfikacji ryzyk i zapobiegania poważnym naruszeniom praw człowieka w prowadzonej przez siebie działalności, a także w relacjach biznesowych z innymi podmiotami.

Większość z poddanych badaniu francuskich przedsiębiorstw nie przedstawiała wszystkich możliwych informacji dotyczących poszanowania praw człowieka w prowadzonej przez siebie działalności. W opinii Shift, prawdopodobnie dokonały one wyboru nie publikowania wszystkiego lub po prostu nie miały czego opublikować. W badanych raportach zdarzały się dość często opisy zawierające niekompletne informacje, stosujące techniczny, niezrozumiały język oraz skoncentrowane na zagadnieniach identyfikowanych jako prawa człowieka, a tak naprawdę nie mających z nimi związku (Shift 2018). Ponadto więcej niż połowa z badanych przedsiębiorstw podawała informacje na temat praw człowieka w ogólnym rozumieniu „CSR” lub „zrównoważonego rozwoju” lub „wpływu społecznego”, bez dokładnego wyjaśnienia do jakich praw człowieka dane zagadnienia się odnoszą.

Brak jasności co do zrozumienia tych zagadnień rodzi, wg autorów raportu Shift, wątpliwości co do rzeczywistego podejmowania przez przedsiębiorstwa praktycznych działań w celu realizacji zaleceń *Wytycznych ONZ* dotyczących biznesu i praw człowieka. Jedynie dwa

obszary zostały wg Shift zidentyfikowane przez przedsiębiorstwa właściwie: zagadnienie różnorodności oraz kwestie dotyczące bezpieczeństwa. Zdecydowana większość przedsiębiorstw (18 na 20 badanych) nie identyfikowała swoich istotnych kwestii związanych z prawami człowieka, czyli takich zagadnień, które mogą być uznane za ryzyko wystąpienia poważnego naruszenia praw człowieka wskutek działalności przedsiębiorstwa. Ponadto większość przedsiębiorstw, które zostały poddane badaniu, nie zamieszczała w swoich raportach informacji o wyzwaniach w ich raportowaniu, choć takie wyzwania należałoby uznać za typowe dla każdej dużej firmy o globalnej skali działania.

W innym badaniu przeprowadzonym przez Shift w 2017 r. przeanalizowano raporty 74 przedsiębiorstw (głównie amerykańskich, brytyjskich i chińskich gigantów) pod kątem ujawniania informacji niezbędnych inwestorom. Niemal połowa z badanych przedsiębiorstw została oceniona jako „początkujący” w zakresie prezentowania swojego podejścia do poszanowania praw człowieka. Tylko 5% z badanych przedsiębiorstw prezentowało w swoich raportach informacje na temat podjętych przez siebie działań w zakresie poszanowania praw człowieka, a także wyjaśniało „dlaczego” i „jak” te działania zostały zrealizowane oraz jaki miały one wpływ na ludzi. Ta niewielka grupa z badanych przedsiębiorstw posiadała także plany na przyszłość w zakresie poszanowania praw człowieka (Shift 2017).

Zbieżne rezultaty przyniosło także w 2017 r. badanie przeprowadzone na dość dużej próbie 4900 przedsiębiorstw w skali świata (po 100 przedsiębiorstw w 49 krajach) przez globalną firmę doradczą KPMG w odniesieniu do raportowania korporacyjnego. W odniesieniu do praw człowieka główny wniosek płynący z tego badania był następujący: przedsiębiorstwa dostrzegają kwestię poszanowania praw człowieka, choć nie ujawniają swoich polityk w tym zakresie. Zaledwie 1/3 badanych przedsiębiorstw przyznała, że posiada taką politykę (KPMG 2017). Brak zatem tego typu dokumentów w przedsiębiorstwach należy uznać

za wyraźny sygnał do podjęcia pilnych działań, głównie o charakterze edukacyjnym, w tym zakresie.

Jeśli chodzi o polskie przedsiębiorstwa, należy stwierdzić, że do końca 2018 roku nie powstała jeszcze żadna analiza dotycząca informacji ujawnianych przez spółki na mocy znowelizowanej ustawy o rachunkowości, w których jeden z obszarów dotyczy poszanowania praw człowieka. Pierwsze wstępne obserwacje w tym zakresie były prezentowane podczas konferencji w latach 2018-2019, zorganizowanych przez Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych⁶. Dopiero 11 marca 2019 roku Ministerstwo Finansów przedstawiło swój raport podsumowujący wypełnienie przez spółki obowiązku raportowania rozszerzonych informacji niefinansowych za rok 2017.

Jak należy rozumieć prawa człowieka w biznesie?

Już wiele lat temu Hanna Waśkiewicz, argumentując konieczność podjęcia socjologicznych badań nad niektórymi aspektami praw człowieka stwierdziła, że aby zrobić użytek z praw człowieka, ludzie powinni wiedzieć, że mają do dyspozycji pewne prawa człowieka, znać ich treść oraz wiedzieć, jak działają one w praktyce (Waśkiewicz 2015, s. 15).

Współczesną perspektywę podejścia do praw człowieka wytyczają m.in. konsekwencje globalizacji oraz postępu technologicznego. Jednym z pierwszych opisów skali oraz przypadków naruszeń praw człowieka przez korporacje była analiza opracowana przez Specjalnego Przedstawiciela Sekretarza Generalnego ONZ ds. praw człowieka i transnarodowych korporacji oraz innego typu przedsiębiorstw, Johna Ruggie.

Na posiedzeniu Rady Praw Człowieka ONZ w roku 2008 przedstawił on raport opracowany na podstawie zebranych 320 zawiadomień. Analiza przypadków naruszeń wykazała, że wpływ przedsiębiorstw na prawa

⁶ Konferencje odbyły się 20 czerwca 2018 r., 17 października 2018 r. oraz 30 stycznia 2019 r., <https://seg.org.pl/pl/konferencje/konferencje> [30.01.2019].

człowieka obejmuje wszystkie sektory i branże w skali całego świata. Najwięcej przypadków naruszeń praw człowieka zanotowano w sektorze wydobywczym oraz w sektorze sprzedaży i dóbr konsumenckich (odpowiednio 28% i 21% przypadków). W następnej kolejności znalazły się: branża chemiczno-farmaceutyczna (12%), infrastruktura (9%) oraz sektor finansowy (8%) (Ruggie 2008).

Stwierdzono także, że działania przedsiębiorstw mogą skutkować bezpośrednim naruszaniem praw człowieka lub, że przedsiębiorstwa poprzez swoje działania mogą pośrednio przyczyniać się do naruszania praw człowieka. Główny wniosek z tych badań był zaś następujący: korporacje mają wpływ na pełen zakres praw człowieka, w tym prawa obywatelskie i polityczne, prawa ekonomiczne, społeczne i kulturalne oraz prawa pracownicze (*Ibidem*, s. 2). Na tej podstawie sporządzono katalog praw naruszanych w ramach działalności korporacji, który przedstawia tabela nr 2.

Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka, przyjęte przez ONZ w 2011 r. odwołują się do katalogu praw zawartych w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka, na którą składają się trzy dokumenty: Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych. Dodatkowo wskazują także na potrzebę uwzględnienia zasad wynikających z ośmiu najważniejszych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, którymi są:

- Konwencja Nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej,
- Konwencja Nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych,
- Konwencja Nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych,
- Konwencja Nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości,
- Konwencja Nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej,

- Konwencja Nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu,
- Konwencja Nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia,
- Konwencja Nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci.

Tabela 2. Prawa człowieka naruszane przez korporacje

Prawa obywatelskie i polityczne oraz prawa gospodarcze, społeczne i kulturalne	Pozostałe prawa obywatelskie i polityczne oraz prawa gospodarcze, społeczne i kulturalne określone jako prawa pracownicze
Prawo do życia	Wolność zrzeszania się
Prawo do wolności i bezpieczeństwa osobistego	Prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych
Zakaz tortur lub okrutnego, niehumanitarnego albo poniżającego traktowania lub karania	Prawo do niedyskryminacji
Równość wobec prawa i prawo do jednakowej ochrony prawnej	Zakaz niewolnictwa i pracy przymusowej
Prawo do rzetelnego procesu sądowego	Eliminacja pracy dzieci
Prawo do samostanowienia	Prawo do pracy
Wolność poruszania się i wyboru miejsca zamieszkania	Prawo do równego wynagrodzenia z tę samą pracą
Prawo do pokojowych zgromadzeń	Prawo do równości w pracy
Prawo do zawarcia małżeństwa i założenia rodziny	Prawo do zadowalającego wynagrodzenia
Wolność myśli, sumienia i wyznania	Prawo do pracy w bezpiecznych warunkach
Prawo do posiadania własnych poglądów oraz prawo do swobodnego wyrażania opinii	Prawo do wypoczynku i czasu wolnego
Prawo do udziału w życiu publicznym	Prawo do życia rodzinnego
Prawo do prywatności	
Prawo do odpowiedniego poziomu życia (w tym żywienia, odzieży i mieszkania)	
Prawo ochrony zdrowia fizycznego i psychicznego, dostęp do opieki medycznej	
Prawo do edukacji	
Prawo do udziału w życiu kulturalnym	
Prawo do zabezpieczenia społecznego	

Źródło: opracowanie własne na podstawie Ruggie 2008, s. 2.

Ponadto, zgodnie z *Wytycznymi ONZ*, zależnie od okoliczności przedsiębiorstwa powinny także uwzględniać inne standardy i szanować prawa w odniesieniu do osób lub grup szczególnie narażonych na naruszanie praw człowieka, jakimi są m.in. dzieci, kobiety, mniejszości narodowe i etniczne, mniejszości religijne, osoby z niepełnosprawnościami, ludność rdzenna i in.

W opracowaniach, jakie powstawały w kolejnych latach po przyjęciu przez *ONZ Wytycznych* dotyczących biznesu i praw człowieka, zazwyczaj można spotkać raczej ogólne odniesienia do szerokiego pojęcia jakim są prawa człowieka. Autorzy tych publikacji zwykle odwołują się do kilku najczęściej spotykanych form naruszeń praw człowieka, jakimi są np. praca dzieci, praca przymusowa, praca w niegodnych warunkach czy współczesne formy niewolnictwa.

Ekspertci Grupy Roboczej ONZ ds. praw człowieka i transnarodowych korporacji oraz innego typu przedsiębiorstw w przywoływanym już wcześniej raporcie z 2018 r. wskazali wyraźnie, że brakuje ekspertyz w zakresie praktycznego zastosowania *Wytycznych ONZ* dotyczących biznesu i praw człowieka. W szczególności zauważalny jest brak tego typu doradztwa wśród firm świadczących usługi konsultingowe w zakresie CSR, a także brakuje włączenia perspektywy poszanowania praw człowieka w biznesie do doradztwa firm prawniczych (ONZ 2018, s. 10).

Jeśli nawet sięgniemy do międzynarodowych zaleceń w zakresie raportowania niefinansowego, to zobaczymy, że zazwyczaj podpowiadają one przedsiębiorstwom, jak raportować takie tematy jak niedyskryminacja, wolność zrzeszania się i prowadzenia rokowań zbiorowych, praca dzieci, praca przymusowa, prawa ludności rdzennej. Nie znajdziemy tam wskazówek odnoszących się do raportowania kwestii ochrony prawa do prywatności czy zakazu tortur lub okrutnego, nieludzkiego albo poniżającego traktowania albo karania (ten zakaz ma akurat szczególne znaczenie w kontekście mobbingu, będącego współcześnie dość rozpowszechnionym zjawiskiem w świecie pracy). Podobnie rzecz się

ma np. z prawem do ochrony zdrowia lub prawem do równego wynagrodzenia za tę samą pracę oraz innymi prawami wymienionymi w tabeli nr. 2.

We wspomnianych wcześniej wytycznych GRI znajdziemy na przykład trzy tematy obszarów ujawnień, w ramach których zaleca się przedsiębiorstwom dokonanie oceny pod kątem poszanowania praw człowieka. Dotyczy to oceny ogólnej, oceny działań dostawców oraz oceny zawieranych umów inwestycyjnych – w tych ocenach mogą właśnie znaleźć się inne z wymienionych wyżej praw. Aby jednak przedsiębiorstwo mogło dokonać skutecznej oceny pod kątem praw człowieka musi posiadać wiedzę na ich temat, a zwłaszcza świadomość, że do praw człowieka zaliczamy nie tylko kwestie związane z pracą dzieci, współczesnymi formami niewolnictwa czy pracą przymusową.

Zakończenie

Pomimo, iż w artykule pojawiał się termin „należyta staranność” w odniesieniu do praw człowieka, nie omówiono w nim szczegółowo tego zagadnienia. Jest ono bowiem zbyt szerokie i obejmuje działania przedsiębiorstwa podejmowane w procesie zmierzającym do identyfikacji swego negatywnego wpływu na prawa człowieka. Jak twierdzi Nolan, zasadniczą cechą odróżniającą należytą staranność w odniesieniu do praw człowieka od typowej korporacyjnej należytej staranności jest fakt, że ta pierwsza ma charakter ciągły i koncentruje się przede wszystkim na wykrywaniu zagrożeń. Należyta staranność w zakresie praw człowieka może stać się częścią szerszego systemu zarządzania ryzykiem w przedsiębiorstwie (Nolan 2018, s. 71), lecz dokładne wyjaśnienie tego procesu powinno być przedmiotem innego artykułu.

Założeniem niniejszego artykułu było dokonanie przeglądu regulacji i standardów dotyczących poszanowania praw człowieka przez przedsiębiorstwa, a następnie skonfrontowanie tych oczekiwań z praktykami

biznesowymi w celu wskazania na potrzebę dokonania analizy praktycznego zastosowania wiedzy o prawach człowieka w działalności przedsiębiorstw. Przedstawione w tabeli nr 2 prawa człowieka naruszane przez korporacje wskazują jak szeroki jest zakres merytoryczny pojęcia „praw człowieka” w kontekście prowadzenia działalności gospodarczej.

Na zakończenie stwierdzam, że niezbędne jest wprowadzenie do publicznej dyskusji na temat poszanowania praw człowieka przez przedsiębiorstwa analitycznych opisów wyjaśniających z punktu widzenia biznesowego czym są prawa człowieka i jakie ryzyka dla przedsiębiorstw mogą wystąpić wskutek ich naruszenia. Ekspertyzy takie mogą okazać się pomocnym narzędziem dla właściwego rozumienia praw człowieka przez przedsiębiorstwa, a także przez pracowników oraz odpowiedniej prezentacji tej kwestii w raportach niefinansowych przedsiębiorstw, co w efekcie może wpłynąć na zmianę świadomości społecznej w tym zakresie.

Jak wspomniano na początku tego artykułu, XXI wiek to okres intensywnych przemian, zwłaszcza tych wynikających z rozwoju technologii i globalizacji. W środowiskach biznesowych mówi się coraz częściej, że przyszłość pracy należy do sztucznej inteligencji, lecz mimo to praca jest dziś jednak nadal koniecznością i niemal każdy musi pracować, aby przetrwać. Pogłębiające się nierówności społeczno-ekonomiczne są przy tym bardzo nieproporcjonalne i coraz mniej przewidywalne. Choć jak twierdzi Anthony Giddens (2009, s. 114), nadal liczy się wiedza ekspercka, to jednak z drugiej strony coraz częściej pracowników przyjmuje się i zwalnia w zależności od zapotrzebowania, zaś częste reorganizacje przedsiębiorstw traktowane są jako środek na podniesienie ich efektywności (Marody 2014, s. 136). Przykładanie więc dziś szczególnej wagi do poszanowania praw człowieka przez przedsiębiorstwa nadaje pracy inny niż dotąd wymiar.

Bibliografia

- Australia Illegal Logging Prohibition Act (2012), No. 166, 2012, amendments up to: Act No. 124, 2017
- Beck U. (2002), *Spoleczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa
- California Act (2010), *The California Transparency in Supply Chains Act of 2010 (SB 657)*
- EU (2014a), *Employment & Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, Directorate-General for Enterprise and Industry, European Commission
- EU (2014b), *ICT Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, Directorate-General for Enterprise and Industry, European Commission
- EU (2014c) *Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, Directorate-General for Enterprise and Industry, European Commission
- Follis K. (2015), *Antropologia społeczno-kulturowa a międzynarodowy system ochrony praw człowieka. Jak antropologicznie badać prawa człowieka?*, (w): *Antropologia wobec dyskryminacji*, (red.) Dąbrowska K., Grabowska M., Kościańska A., Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa
- France Corporate Duty of Vigilance Law (2017), LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre
- Giddens A. (2009), *Życie w społeczeństwie posttradycyjnym*, (w:) Beck U., Giddens A., Lash S., *Modernizacja refleksyjna. Polityka, tradycja i estetyka w porządku społecznym nowoczesności*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa

- GRI (b.r.), *GRI Standards Resource Download Center*, <https://www.globalreporting.org/standards/resource-download-center/>
- KPMG (2017), *The road ahead. The KPMG Survey of Corporate Responsibility Reporting 2017*, <https://home.kpmg.com/xx/en/home/insights/2017/10/the-kpmg-survey-of-corporate-responsibility-reporting-2017.html> [10.12.2017]
- Marody M. (2014), *Jednostka po nowoczesności. Perspektywa socjologiczna*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa
- Nolan J. (2018), *Hardening soft law: are the emerging corporate social disclosure laws capable of generating substantive compliance with human rights?*, "Brazilian Journal of International Law" Vol. 15, No 2
- OECD (1976/2011), *Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych* (w:) *Deklaracja w sprawie inwestycji międzynarodowych i przedsiębiorstw wielonarodowych*, Paryż
- OECD (2013), *Wytyczne OECD dotyczące należytej staranności w zakresie odpowiedzialnych łańcuchów dostaw minerałów z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka*, Paryż
- OECD (2018), *The OCED Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*, Paris
- ONZ (2018), *The report of Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*, A/73/163, Genewa
- Osiatyński W. (2011), *Prawa człowieka i ich granice*, Wydawnictwo Znak, Kraków
- Parlament Europejski i Rada (2014), *Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2014/95/UE z dnia 22 października 2014 r. zmieniająca dyrektywę 2013/34/UE w odniesieniu do ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności przez niektóre duże jednostki oraz grupy z dnia 22 października 2014 r.*), *Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2014/95/UE z dnia*

22 października 2014 r. zmieniająca dyrektywę 2013/34/UE w odniesieniu do ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności przez niektóre duże jednostki oraz grupy z dnia 22 października 2014 r., Dz.Urz. UE. L Nr 330

Parlament Europejski i Rada (2017), Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/821 z dnia 17 maja 2017 r. ustanawiające obowiązki w zakresie należytej staranności w łańcuchu dostaw unijnych importerów cyny, tantalu i wolframu, ich rud oraz złota pochodzących z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka

Parliament of Australia (2018), Australia Modern Slavery Act, An Act to require some entities to report on the risks of modern slavery in their operations and supply chains and actions to address those risks, and for related purposes, No. 153, 2018

Parliament of the United Kingdom (2015), Modern Slavery Act Chapter 30, An Act to make provision about slavery, servitude and forced or compulsory labour and about human trafficking, including provision for the protection of victims; to make provision for an Independent Anti-slavery Commissioner; and for connected purposes.

Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu (2014), *Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka. Wdrażanie dokumentu ramowego ONZ „Chronić, szanować, naprawiać”*, Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu, Fundacja im. Friedricha Eberta, NSZZ „Solidarność”, Częstochowa

Polski Komitet Normalizacyjny (2012), *Wytyczne dotyczące społecznej odpowiedzialności*, PN-ISO 26000:2012, www.face-design.pl/images/PN-ISO-26000-2012P.pdf

Ramasastri A. (2015), *Corporate Social Responsibility Versus Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability*, “Journal of Human Rights” Vol. 14, Iss. 2

- Ruggie J. (2008), *Promotion and Protection of all Human Rights, Civil, Political, Economic, Social And Cultural Rights, including the Right to Development. Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*, A/HRC/8/5/Add.2, Geneva
- Shift (2017), *Human Rights Reporting: Are companies telling investors what they need to know?*, New York
- Shift (2018), *Human Rights Reporting in France. A Baseline for Assessing the Impact of the Duty of Vigilance Law*, New York
- Standing G. (2014), *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, Wydawnictwo Naukowe PWN S.A., Warszawa
- Touraine A. (2013), *Po kryzysie*, Oficyna Naukowa, Warszawa
- UN Global Compact (b.r.), *Principle Ten: Anti-Corruption*, <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-10> [11.11.2018]
- US (2010a), *The Dodd Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, 2010 Section 1502*
- US (2010b), *The California Transparency in Supply Chain Act*
- Ustawa o zmianie ustawy o rachunkowości (2017), Dz.U. 2017 poz. 61
- Waśkiewicz H. (2015), *Kilka uwag o konieczności socjologicznych badań nad niektórymi aspektami problematyki praw człowieka*, „Roczniki Nauk Społecznych” Vol. 43, nr 4