

**Iza Desperak**  
Uniwersytet Łódzki

## AUDYT SPOŁECZNY JAKO PROPOZYCJA WZBOGACENIA REPERTUARU METOD BADAŃ SPOŁECZNYCH

**Abstrakt** Artykuł przedstawia metodę audytu społecznego – narzędzia badawczego wypracowanego w celu mierzenia dyskryminacji w sferze zatrudnienia. Audyt społeczny używany jest do badania dyskryminacji na poziomie rekrutacji oraz badania warunków pracy pracowników, a zwłaszcza pracowników w przedsiębiorstwach, które ubiegają się lub uzyskały certyfikaty CSR – Corporate Social Responsibility. Metodologia audytu łączy podejście eksperymentalne ze strategią badań terenowych: obserwacji jawnych i niejawnych, różnego rodzaju wywiadów, kontroli dokumentów skoordynowanej z audytem księgowym i kontrolą warunków BHP. W podejściu tym można zauważyć analogię do metodologii teorii ugruntowanej lub strategii badań ewaluacyjnych. W tekście analizuję przeprowadzone w Polsce audyty – zarówno prowadzone na zlecenie organizacji pozarządowych, jak i te zorganizowane w celu przetestowania tej swoistej metody – wskazując na jej wady i zalety.

**Słowa kluczowe** audyt społeczny, badanie warunków pracy, przemysł odzieżowy, metodologia

**Iza Desperak**, dr, adiunkt w Katedrze Socjologii Polityki i Moralności IS UŁ. Specjalizuje się w socjologii gender. Autorka pracy doktorskiej nt. roli stereotypów płci w praktykach dyskryminacyjnych rynku pracy (2000), antydyskryminacyjnych programów edukacyjnych oraz licznych prac badawczych i teoretycznych dotyczących społecznej pozycji kobiet, mechanizmów wykluczenia, np. feminizacji biedy, rodzin monoparentalnych czy homofobii.

### Dane adresowe autora:

Katedra Socjologii Polityki i Moralności  
Instytut Socjologii UŁ  
ul. Rewolucji 1905 r. nr 41, 90-214 Łódź  
e-mail: idespera@uni.lodz.pl

**A**udyt jako metoda badawcza rozwija się od lat siedemdziesiątych, gdy w Stanach Zjednoczonych, w Urban Institute zapoczątkowano tak zwane *audit studies* (Pager 2003). Audyt społeczny (ang. *social audit*) to termin wprowadzony w 1981 roku przez Freera Spreckleya, autora pierwszego podręcznika zatytułowanego *Social Audit – A Management Tool for Cooperative Working* (2008). Opisał w nim zorganizowany system pomiaru dla funkcjonowania organizacji w wymiarze społecznym, ekologicznym i finansowym. Dziś termin audyt bez przymiotnika „społeczny” odnosi się raczej do biznesowego wymiaru badania, choć pierwsze audyty o charakterze społecznym odbywały się w ra-

mach *audit studies* jeszcze bez przymiotnika *social*. Wypracowanie metody i osobnych studiów nad audytem społecznym wynika ze społecznego zapotrzebowania na narzędzie pomiaru dyskryminacji. Za pomocą audytu mierzono dyskryminację ze względu na rasę, płeć lub wiek.

Jednym z pierwszych schematów audytu jest posługiwanie się parami badaczy (ang. *testers*) różniących się między sobą tylko jedną cechą, na przykład płcią, wiekiem lub rasą, poprzez wysyłanie ich na poszukiwanie pracy, zwłaszcza rozmowy kwalifikacyjne i obserwowanie, czy i w jaki sposób pracodawcy lub rekruterzy różnicują kandydatów właśnie ze względu na wybraną cechę. Metoda ta była też stosowana do badania barier, jakie napotykają podczas poszukiwania pracy osoby wcześniej karane (Pager 2003).

Metoda ta od samego początku opiera się na kombinacji podejścia eksperymentalnego i badań terenowych. W porównaniu z eksperymentem laboratoryjnym i obserwowaniem praktyk dyskryminacyjnych podczas autentycznych procedur rekrutacyjnych pozwala ona uzyskać dużo bardziej istotne wyniki, wychwycić mechanizmy dyskryminacyjne i ich prawidłowości. Składa się z etapu przygotowania dokumentów (profilu) kandydatów do pracy oraz obserwacji procedur rekrutacyjnych prowadzonej przez samych – podstawionych i przeszkolonych – kandydatów.

Pierwotny schemat audytu mierzącego dyskryminację w rekrutacji składa się z następujących elementów:

- przygotowanie par badaczy różniących się jedną cechą i sfabrykowanie dwóch równo-

ległych, różniących się tylko tą cechą historii zatrudnienia;

- wybór ofert pracy, na które pary badaczy odpowiedzą w podobnej formie;
- złożenie aplikacji (listu motywacyjnego i CV), w których jedyną cechą różnicującą badaczy jest cecha, której potencjalną „dyskryminacyjność” się bada;
- porównanie wyników aplikacji – jeśli oboje badacze nie zostali zaakceptowani do dalszej rekrutacji, to na tym etapie następuje zakończenie audytu dla tej pary; jeśli jedno z badaczy zostało odrzucone, także kończy się audyt (odrzuconie jednej z aplikacji traktuje się jako przesłankę istnienia mechanizmów dyskryminacyjnych na poziomie rekrutacji wstępnej); jeśli oboje badacze zostało zaproszonych na rozmowę kwalifikacyjną lub inne, dalsze etapy rekrutacji, to następują kolejne etapy badania;
- porównanie traktowania obojga badaczy podczas rozmowy kwalifikacyjnej: czasu oczekiwania, czasu trwania rozmowy, zachowania osób przeprowadzających rozmowę, wyników i/lub innych form dalszego procesu rekrutacyjnego;
- o ile posada zostanie zaoferowana obojgu testującym proces rekrutacyjny, porównanie warunków jej towarzyszących: jakie stanowisko zaoferowano, jakie zaproponowano zarobki i dodatkowe korzyści oraz jakie warunki pracy przedstawiono (Fix, Struyk 1993).

Jak widać, kluczową techniką badawczą w audycie jest więc obserwacja, która – jak przypomina Michael V. Angrosino, autor poświęconego właśnie obserwacji rozdziału w podręczniku metod badań jakościowych wydanego przez Normana K. Denzina i Yvonne S. Lincoln – jest określana jako „podstawa wszelkich metod badawczych” (Angrosino 2009: 129). Badanie wymaga więc umiejętności obserwacyjnych od testerów oraz wypracowania pewnych schematów obserwacyjnych. Ze względu na to, że pary testujących rekrutację składają się z osób różnej płci, należy dążyć do ujednolicenia obserwowanych kryteriów oraz zniwelowania wpływu różnic w ocenie tego procesu, wynikających z odmiennej socjalizacji obu badaczy do ról płciowych. Mimo tego płć badaczy może różnicować wyniki obserwacji, wpływając na nie choćby w sytuacji, gdy oboje z pary badaczy są rekrutowani przez osobę, która zachowuje się inaczej względem kandydatów i kandydatek, przy czym odmienny sposób traktowania kobiet i mężczyzn nie ma znamion dyskryminacji – chodzi na przykład o sytuację, gdy rekrutujący otwiera drzwi przed kobietą lub przysuwa jej krzesło. Wynik obserwacji może być także różnicowany ze względu na fakt, że kobiety mogą być na przykład bardziej wyczulone na pewien rodzaj traktowania, zaś mężczyźni na inny. Kobiety, które socjalizowane są do komunikacji z otoczeniem mogą też radzić sobie lepiej, bardziej spontanicznie z sytuacją audytu niż mężczyźni.

W przypadku opisanego wyżej schematu audytu mamy do czynienia z obserwacją uczestniczącą procesu rekrutacji, w której poziom uczestnictwa jest niewielki: badacze wchodzą w jedną z licznych sytuacji rekrutacji i nie mają nawet

wglądu w całokształt rozmów kwalifikacyjnych, nie mówiąc już o całym procesie rekrutacyjnym. Poziom uczestnictwa może się zwiększyć, jeśli w efekcie rekrutacji nastąpiłoby zatrudnienie kandydata lub kandydatki – ale dotyczyłoby to już nie rekrutacji, a społecznego świata zakładu pracy, do którego badacz trafił za jej pośrednictwem. Badania takie – najczęściej z pominięciem procedury rekrutacyjnej – mają swoją historię. Prowadzili je i opisali ich przebieg między innymi Krzysztof Konecki (*W japońskiej fabryce* [1992]) i Barbara Ehrenreich (*Za grosze. Pracować i (nie) przeżyć* [2006]). Taka „pełnoczestnicząca” obserwacja bywa często podejmowana przez dziennikarzy, którzy wcielają się – niekiedy z ogromnym zaangażowaniem – nawet w role osób o innym kolorze skóry, jak nieżyjący już pionier tego podejścia John Howard Griffin (1962) czy współcześnie działający Günther Wallraff. Strategię wcielania się w role szeregowych pracowników stosują też polscy dziennikarze: autor reportażu z montowni telewizorów pod Toruniem czy dziennikarz studenckiego „Slajdu”, który po śmierci jednego z pracowników łódzkiego Indesitu eksplorował linię produkcyjną w celu zweryfikowania hipotezy o tym, że zdejmowanie zabezpieczeń z maszyn stanowiło przyczynę tego wypadku.

Szczegółowy przegląd podejść do tego rodzaju badań przedstawia Maryla Koss-Goryszewska (2010). Prezentuje ona techniki zakwalifikowane jako testy dyskryminacyjne i jako pewien przypadek eksperymentu w badaniach społecznych oraz opisuje ich zastosowanie w wybranych krajach, wskazując, że są one coraz częściej stosowane, i to z powodzeniem.

Oczywiście schemat ten różni się w zależności od okoliczności badania i tego, jaką – potencjalnie podlegającą dyskryminacji – cechą różnią się badani. Jeśli jest to płć, to jest ona widoczna w procesie rekrutacyjnym już na poziomie składania dokumentów, sugeruje ją bowiem imię kandydata i – niekiedy wymagane – zdjęcie. W krajach anglosaskich, gdzie samo imię nie zawsze informuje o płci kandydata, a neutralne pod tym względem czasowniki i przymiotniki również jej nie wskazują, można ubiegać się o rozmowę kwalifikacyjną w sposób, który nie ujawni płci – wtedy pomija się etap porównywania wyników pierwszej fazy rekrutacji. Rasa czy pochodzenie etniczne, mogące stanowić powód dyskryminacji, nie figurują w aplikacjach (przynajmniej nie w sposób otwarty), bowiem nie wolno o nie pytać. Jednak we Francji, gdzie w ogóle nie wolno zbierać danych o pochodzeniu etnicznym obywateli, sygnałem tego typu informacji jest imię (np. brzmiące arabsko, jak Ahmed) lub adres zamieszkania sugerujący „złe” pochodzenie. Adres zamieszkania pełnić może podobną rolę nawet w jednolitych etnicznie społeczeństwach – jednej z mieszkańek Łodzi odmówiono zatrudnienia ze względu na zameldowanie na „złej” ulicy (chodziło o ulicę Grabową, Martela [2006]). Badania takie prowadzone są obecnie w Polsce, niedawno pary testerów różniących się jedynie kolorem skóry wysłano do warszawskich klubów. Wyniki niedwuznacznie wskazywały na dyskryminację ze względu na rasę czy etniczność, a ich publikacja zaowocowała gorącymi działaniami naprawczymi, jak choćby projekt zakazu jakiegokolwiek selekcji w warszawskich klubach (Karpieszuk 2010). Okazuje się więc, że audyt społeczny – czy inaczej testy

dyskryminacyjne – pełni ogromnie ważną rolę i wywiera wpływ na praktyki społeczne.

### Test podstawowego schematu audytu społecznego

Mając wcześniejsze doświadczenie w prowadzeniu audytów społecznych w przemyśle odzieżowym (o których mowa w dalszej części tekstu), postanowiłam zaadaptować ich schemat do polskich warunków i następnie przetestować. W 2007 roku przeprowadziłam badanie próbne oparte na podstawowym schemacie audytu społecznego opisanego powyżej. Udało się je przeprowadzić dzięki starannie wyselekcjonowanej grupie studentek i studentów, którzy odbywali praktyki badawcze. Była to bardzo specyficzna grupa – choć studenci ci kończyli dopiero drugi rok pięcioletnich studiów magisterskich na kierunku socjologia, dysponowali już doświadczeniem zawodowym. Były to osoby, dla których studia te były kolejnymi, a część z nich miała już dyplomy ukończenia studiów magisterskich lub licencjackich na innych kierunkach. Wielu z nich – w tym studiujący filologię angielską – miało też za sobą doświadczenie pracy dorywczej w Wielkiej Brytanii. Przeprowadzenie przez taki zespół audytu bezpośrednio na rynku pracy było ułatwione – jego członkowie byli wiarygodnymi kandydatami.

Audyt prowadziliśmy w Łodzi. Zespół tworzyło siedem par składających się z kobiety i mężczyzny, bowiem celem badania było zbadanie lokalnego rynku pracy i odnalezienie tam ewentualnych praktyk dyskryminujących kobiety.

Po zebraniu i przeszkoleniu zespołu badawczego pary testerów przystąpiły do przygotowania

bliźniaczych profili zawodowych używanych następnie do konstrukcji CV i listów motywacyjnych. Badacze z danej pary mieli po tyle samo lat, ale różnili się od siebie pod innymi względami. Przygotowali jednak profile, w których różnili się jedynie płcią, mieli za to podobne doświadczenie zawodowe, wykształcenie, a nawet pochodzenie. W przypadku, gdy jedna osoba z pary miała w swoim profilu naukę w technikum, to druga także dodawała taką informację do profilu. Oczywiście profile te musiały być wiarygodne, bo w przypadku zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną trzeba okazać kopie dokumentów; przygotowanie wiarygodnych profili zajęło około miesiąca. Część praktykantów wystąpiła w swej roli osób studiujących na studiach dziennych i poszukujących pracy dorywczej, połowa z nich zataiła jednak w profilach swój status studenta i wystąpiła wyłącznie jako absolwenci z doświadczeniem zawodowym poszukujący pracy. Przed stworzeniem profili odbyliśmy wiele dyskusji dotyczących kwestii etycznych i prawnych. W czasie rozmów kwalifikacyjnych praktykanci nie podawali nieprawdziwych informacji na swój temat, zatajali jedynie część swoich kwalifikacji, co zdarza się i prawdziwym kandydatom. Oczywiście problemem było zafałszowanie prawdziwych intencji badaczy – odgrywający rolę kandydatów w rzeczywistości nie poszukiwali pracy. Problem ten został rozwiązany w ten sposób, że po zapoznaniu się z literaturą przedmiotu praktykanci świadomie podjęli decyzję o swej roli, po drugie każdy z nich mógł nakreślić granice, poza które nie wyjdzie w czasie trwania projektu. Uznaliśmy też, że dużo większe wątpliwości natury etycznej sprawiłby nam wszystkim udział w eksperymencie Zimbardo lub Milgrama. Wątpliwości,

które powstawały podczas trwania projektu staraliśmy się rozwiązywać na bieżąco metodą wspólnej dyskusji. Jedna z osób biorących udział w projekcie otrzymała bowiem propozycję pracy, z której skorzystała.

Pary badaczy wybierały ogłoszenia o pracę (prasowe, internetowe i wywieszane na przykład na drzwiach sklepów, instytucji i tak dalej), a następnie składały dwie aplikacje w identycznej formie, legitymując się takim samym wykształceniem i doświadczeniem zawodowym. W dalszej kolejności rejestrowano liczbę odpowiedzi na te zgłoszenia i porównywano, czy w danej parze więcej zaproszeń na dalsze postępowanie rekrutacyjne otrzymywały kobiety czy mężczyźni. Kolejnym etapem było uczestnictwo w następujących po sobie fazach rekrutacji – o ile zaproszeni zostali oboje z pary – i zgodna ze schematem obserwacja ewentualnego zróżnicowania rekrutacji ze względu na płeć kandydatów.

Wyniki badania nie doprowadziły do odkrycia mechanizmów dyskryminacyjnych, co – w świetle literatury przedmiotu (por. Callamard 2001) – świadczy o słabości przyjętej metody i strategii badawczej, a nie o braku dyskryminacji. Mimo starannego przygotowania nie uniknęliśmy kilku błędów, których powinni unikać ewentualni kontynuatorzy naszego projektu. Po pierwsze, pomimo półrocznego okresu badania i zaangażowania w projekt siedmiu dwuosobowych zespołów badawczych (które nie otrzymywały wynagrodzenia) badaczom udało się wziąć udział przeciętnie w dwóch do trzech rozmowach kwalifikacyjnych. Badanie prowadziliśmy w 2007 roku, jeszcze przed wybuchem kryzysu, lecz już wtedy łódzki rynek pracy okazał się bardzo mało zainteresowany absolwentami i stu-

dentami. Nawet jeśli po wysłaniu kilkudziesięciu ofert testerzy otrzymywali kilka zaproszeń do dalszych etapów rekrutacji, bardzo rzadko dotyczyło to obojga badaczy tworzących parę. Mogło to wynikać ze specyfiki ofert i preferencji pracodawców wobec jednej z płci. Wbrew oczekiwaniom nieco częściej zapraszano na rozmowy kwalifikacyjne właśnie kobiety. Wynik ten może być częściowo wyjaśniony przez charakter prac, które im oferowano. Po pierwsze odpowiedzi na listy motywacyjne rzadko było zaproszenie do dalszych etapów rekrutacji, choć tak to formułowano. Na miejscu okazywało się, że chodzi o szkolenie, po którym – być może – będzie można znaleźć pracę lub szkolenie, którego następnym etapem było przystąpienie do samodzielnego poszukiwania pracy. Bardzo rzadko „rekrutacja” prowadzić miała do zatrudnienia, podpisania umowy o pracę, a jeśli pojawiała się kwestia ewentualnego wynagrodzenia, to chodziło o bardzo niskie stawki. Z późniejszych badań lokalnego rynku pracy, jakie prowadziłam wynika, że młody wiek i status studenta lub absolwenta są czynnikami narażającymi na dyskryminację w większym nawet stopniu niż płeć (Desperak, Śmiałek 2010). Jedynie podczas kilku bliźniaczych rozmów kwalifikacyjnych udało się zaobserwować zróżnicowanie postępowań rekrutujących ze względu na płeć kandydatów – otrzymywali oni do wypełnienia formularze osobowe lub kwestionariusze, gdzie określić mieli stan cywilny lub sytuację rodzinną. Nawet tam, gdzie mężczyźni i kobiety wypełniali taki sam kwestionariusz, odpowiedzi kobiet nabierały innej wagi niż odpowiedzi mężczyzn – jak wynika ze wszystkich badań rynku pracy, pytania o stan cywilny, sytuację osobistą lub wręcz plany prokreacyjne służą odrzuceniu wyłącznie

kobiet (por. raport *Wpływ procesu prywatyzacji na położenie kobiet – kobiety w polskiej w gospodarce okresu transformacji* [2000]). W dodatku kobiety są odrzucane, zarówno gdy mają dzieci, jak i gdy ich nie mają, a pracodawcy wciąż stosują niedozwoloną praktykę żądania od kandydatek nieważnych w świetle prawa oświadczeń groźących karami finansowymi w przypadku zajścia w ciążę (informacja uzyskana podczas rozmowy z szefową łódzkiego Centrum Praw Kobiet, Agatą Zakrzewską, w 2010 roku).

Mimo tych słabości badania, niepozwalających tak naprawdę na weryfikację hipotezy o dyskryminacyjnych praktykach rynku pracy wobec kobiet, udało się nam przetestować podstawowy schemat audytu i wyciągnąć z tej próby wnioski. Skuteczne i efektywne badanie powinno być bardziej rozbudowane i operować większym zespołem badawczym, a także budżetem. Zespół nie powinien składać się z bardzo młodych ludzi. W naszym przypadku studenci, mimo posiadanych dyplomów i doświadczenia zawodowego, niewystarczająco konsekwentnie ubiegali się o prace o statusie wyższym od tych, o które zazwyczaj starają się studenci. Wszyscy – bez względu na płeć – napotkali na barierę dyskryminacji ze względu na wiek, która stanowi bardzo poważny problem na lokalnym rynku pracy – stopa bezrobocia w grupie wiekowej absolwentów uczelni wyższych od kilku lat dwukrotnie przekracza średnią krajową. Tuż po zakończeniu naszego badania, w pierwszym kwartale 2008 roku przy ogólnej stopie bezrobocia w Polsce – na poziomie 8,1% – „stopa bezrobocia dla absolwentów, czyli osób między 15 a 30 rokiem życia, które ukończyły szkołę w okresie ostatnich 12 miesięcy i nie kontynuują nauki, ukształtowała

się na poziomie 21,8%” (*Bezrobocie wśród absolwentów* [2008]). Trudną sytuację młodych na rynku pracy pokazuje między innymi późniejsze badanie autorki, oparte na wywiadzie fokusowym, które przywołano wyżej (Desperak, Śmiałek 2010). Z drugiej strony przyjęta zasada odpowiadania na zamieszczone ogłoszenia i oferty pracy nie pozwoliła ubiegać się o inne posady – w Łodzi trudno znaleźć ogłoszenia oferujące coś więcej niż prace „śmieciowe”, a większość ogłoszeń w prasowych rubrykach poświęconych ofertom pracy w ogóle nimi nie jest.

### Audyty w przemyśle odzieżowym

Dużo bardziej skuteczną metodologię audytu społecznego wypracowały organizacje pozarządowe o charakterze strażniczym (*watchdogs*) oraz organizacje społecznie odpowiedzialnego biznesu.

Idea społecznej odpowiedzialności ma wielu popularyzatorów, powstają coraz to nowe organizacje działające na jej rzecz. Społeczna odpowiedzialność oznacza w praktyce ustalanie i wprowadzanie w życie szeregu standardów, a następnie monitorowanie ich przestrzegania. Zwraca się tu uwagę na trzy główne wymiary wartości, na których należy się skupić w tej działalności: dotyczące zysku, ludzi i wartości globalnych. Ze względu na ludzki wymiar tej działalności CSR (Corporate Social Responsibility) oznacza coraz częściej zaangażowanie się w kwestie społeczne niezależnie od kosztów. Zgodnie z tym podejściem firmy powinny zrobić wszystko, co tylko można dla wprowadzenia standardów CSR.

Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa wyznaczona jest przez następujące standardy:

1. Prawa człowieka.
2. Standardy dotyczące pracy wynikające z istniejących rozwiązań prawnych, w tym:
  - a) wolność zrzeszania się pracowników i prawo do zawierania umów zbiorowych,
  - b) zakaz pracy przymusowej,
  - c) zakaz pracy dzieci,
  - d) zakaz dyskryminacji w sferze pracy,
  - e) prawo do bezpieczeństwa zatrudnienia,
  - f) prawo do godziwej płacy,
  - g) prawo do bezpiecznych warunków pracy,
  - h) nieprzekraczanie lokalnych przepisów dotyczących pracy w nadgodzinach.
3. Ochrona środowiska.
4. Ochrona konsumenta.
5. Zdrowie, w tym w sferze pracy:
  - a) zapobieganie wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym,
  - b) minimalizowanie ryzyka zagrożeń zdrowotnych w środowisku pracy,
  - c) zapewnianie bezpiecznych i zgodnych ze standardami higieny warunków pracy.
6. Zwalczanie korupcji.

Zasady te muszą spełniać przedsiębiorstwa ubiegające się o certyfikaty CSR, coraz częściej przekładające się na zaufanie społecznie ze strony wrażliwych konsumentów. Zwłaszcza w sferze produkcji odzieży i obuwia sportowego działa wiele organizacji kontrolujących, czy producent zasłużył na taki certyfikat (Wick 2003).

Od przedsiębiorstw oczekuje się dostosowania do tych standardów, zwłaszcza zaczynając od

własnego podwórka, czyli przestrzegania standardów w sferze pracy. Odpowiedzialność pracodawcy dotyczy nie tylko oddziało w jego kraju, ale wszystkich elementów łańcucha dostawców. W przypadku przemysłu odzieżowego rozciąga się więc ona także na polskie albo dalekowschodnie szwalnie produkujące dla zleceniodawców. Odpowiedzialność ta obowiązuje niezależnie od stopnia sformalizowania relacji z podwykonawcami. Pozwala to firmom na zajęcie pozycji *stakeholders* – partnerów społecznego dialogu, którego stronami są obok nich pracownicy, dostawcy, społeczność lokalna i lokalne władze. Firmy powinny brać udział w tym dialogu na podstawie porozumienia co do podstawowych norm i wartości leżących u jego podstaw. W dialogu tym powinni uczestniczyć przedstawiciele wysokiego szczebla zarządu, dzięki czemu firmy miałyby świadomość problemów *stakeholders*, a także odpowiedzialności społecznej jaka jest ich udziałem. Dialog ten nie może być pozorowany – firmy zobowiązują się do otwartości i przejrzystości (*transparency*), muszą rozliczyć się ze swoich działań ze względu na odpowiedzialność społeczną jaka na nich spoczywa. Zapewniają to raporty regularnie podawane do wiadomości publicznej, dostarczanie informacji innym uczestnikom dialogu społecznego (np. poprzez spotkania informacyjne i szkolenia, tłumaczenie standardów CSR na lokalne języki itp.) oraz społeczne konsultacje. Jakość i wiarygodność danych oraz raportów przygotowywanych przez firmy jest weryfikowana przez niezależne, niezwiązane z nimi organizacje przeprowadzające audyt zewnętrzny (*CSR Frame of Reference* 2003). Obok przeprowadzanych niezależnie audytów zewnętrznych prowadzone są także audyty wewnętrzne – gdy zespół audytorski

uzyskuje dostęp do zakładu i jego pracowników dzięki współdziałaniu pracodawcy, zobowiązanego do tego umową przyznającą mu prawo posługiwania się certyfikatem. W tych wewnętrznych audytach biorą udział wyłącznie niezależne zespoły; często część wewnętrzna audytu poprzedzona jest etapem zewnętrznym, o którym nikomu się nie informuje.

W Polsce działają przynajmniej dwie organizacje wyspecjalizowane w audytach w przemyśle odzieżowym: Clean Clothes Polska oraz FWF – Fair Wear Foundation (nazwa tłumaczona niekiedy jako Fundacja Etycznej Odzieży). Wyniki prowadzonych tą metodą badań można znaleźć w raporcie *Warunki pracy kobiet w polskim przemyśle odzieżowym* (Sabuńko, Seibert, Kamińska 2005).

Standardy, których przestrzeganie przez przedsiębiorstwa weryfikuje FWF i CCP są takie same dla wszystkich podmiotów. Są to:

- dobrowolność zatrudnienia,
- zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu,
- zakaz wykorzystywania pracy dzieci,
- wolność zrzeszania się i prawo do układów zbiorowych,
- godziwe wynagrodzenie,
- zakaz przekraczania ustalonych godzin pracy,
- bezpieczeństwo i higiena pracy,
- bezpieczeństwo zatrudnienia i prawnie wiążące stosunki pracy.

Audyty przeprowadzane są na dwa różne sposoby. W pierwszym przypadku po uzyskaniu z zakładu pracy raportu na temat stosowania się do kodeksów etycznych – od pracodawcy

lub ewentualnie od organizacji pracowniczej – przeprowadza się serie wywiadów. Są to wywiady, które w zależności od potrzeb badacza mają różny stopień standaryzacji; najczęściej są oparte o listę pytań każdorazowo wynikających z konkretnej listy zagadnień, co przypomina wywiad swobodny oparty o listę pytań, lecz kodowany podobnie jak wywiad kwestionariuszowy. Wywiady nie są nagrywane ani poddawane transkrypcji, a ich przebieg zależy każdorazowo od warunków, w jakich się odbywają. Przeprowadza się je najpierw w otoczeniu zakładu, na przykład w lokalnym oddziale właściwych związków zawodowych, zrzeszeń pracowniczych, inspekcji pracy. Ich celem jest sprawdzenie, czy są jakieś przesłanki pozwalające ocenić sposób stosowania się do wspomnianych wcześniej standardów, a przede wszystkim, czy były jakieś skargi ze strony pracowników. Następnie przeprowadza się wywiady z pracownikami audytowanych przedsiębiorstw. Pracodawca nie jest informowany o czasie i sposobie ich przeprowadzenia, ale wie, że mogą być przeprowadzone<sup>1</sup>. Ankieterzy docierają bezpośrednio do pracowników (w przypadku przemysłu odzieżowego są to głównie pracownice) i przeprowadzają wywiady dotyczące stosowania w zakładzie polityki społecznej odpowiedzialności i kodeksów opartych na jej zasadach. Dopiero po zebraniu takich danych rozpoczyna się oficjalny audyt w zakładzie – zespół audytorski składający się z osób specjalizujących się w księgowości, BHP i prawie pracy przeprowadza kontrolę dokumentów oraz wywiady z pracownikami różnego szczebla. Zespół audytorski dzieli się za-

daniami, a praca poszczególnych jego członków wzajemnie się uzupełnia, a więc osoba przeprowadzająca wywiady z pracownikami podsuwa tematy osobom sprawdzającym dokumenty, a zespół na bieżąco sprawdzający dokumenty podpowiada, jakie kwestie należy sprawdzić za pomocą wywiadów. Zarówno informacje pochodzące z analizy dokumentów, jak i z wywiadów z różnymi kategoriami pracowników i właścicielem oraz kierownictwem zakładu są wzajemnie weryfikowane (*cross-checked*). Wnioski z audytu są przygotowywane na bieżąco i przedstawiane właścicielowi/kierownictwu audytowanego zakładu wraz z proponowanymi zmianami. Oprócz tego lokalny zespół audytorski przesyła zlecającej badanie organizacji, która ocenia, czy firma może posługiwać się certyfikatem CSR raport zawierający komentarze właściciela/kierownictwa i ewentualne wnioski. Końcowa wersja raportu zatwierdzana jest w centrali organizacji i przesyłana polskiemu podwykonawcy oraz zleceniodawcy, dla którego zakład szyje. Wykorzystuje się tu bezpośrednią presję zachodnioeuropejskiego zleceniodawcy zamawiającego, płacącego i wymagającego – nie tylko wysokiej jakości produkcji i niskiej ceny, ale także zagwarantowania, że produkcja odbywa się bez łamania przyjętych przez zachodnioeuropejskie przedsiębiorstwa kodeksów, a więc bez łamania praw pracowniczych i praw człowieka. Jeśli audyt wykazuje niedotrzymywanie postanowień kodeksów, pracodawca proszony jest o dokonanie korekty. Firma jest monitorowana i po jakimś czasie audyt może być powtórzony.

Audyt drugiego rodzaju, czyli całkowicie zewnętrzny, odbywa się tylko poza przedsiębiorstwem – ankieterzy nie wchodzi na jego teren.

Zbierane przez nich dane są grupowane w raport dotyczący konkretnych przedsiębiorstw oraz ogólnej sytuacji w danym regionie. Następnie tworzy się bazy danych dotyczące przedsiębiorstw pod kątem przestrzegania przez nie standardów pracy.

W obu przypadkach sukces audytu – diagnoza warunków pracy szwaczek – zasadza się na udoskonalonej wciąż metodzie będącej kombinacją metod badań terenowych i pozyskiwania informacji z pogranicza szpiegostwa przemysłowego. Sukces gwarantuje:

1. szkolenie i zatrudnianie amatorów, czyli osób spoza kręgów akademickich czy firm badawczych, mających jednocześnie doświadczenie w pracy w badanej branży. Pozwala to zbliżyć się do badanych i uniknąć efektu ankieterskiego, ankieterzy są bowiem podobni do badanych, mają podobne doświadczenie zawodowe, mówią językiem badanych;
2. interdyscyplinarność zespołu badawczego – składa się z osób wyspecjalizowanych w księgowości, BHP, prawie pracy;
3. kombinowanie części zewnętrznej i wewnętrznej audytu, czyli jawnej i niejawnej części badania;
4. triangulacja metodologiczna: obserwacja jawna i ukryta, wywiady kwestionariuszowe i swobodne z listą pytań oraz analiza dokumentów;
5. ciągle weryfikowanie danych uzyskanych z różnych źródeł przez różnych członków zespołu badawczego (*cross-checking*);

6. otwarcie procedur badawczych, co pozwala na podejmowanie nowych, niezaplanowanych wcześniej kroków, używanie nowych technik, bieżącą korektę narzędzi badawczych.

W praktyce audyt przypomina często badanie osadzone w paradygmacie metodologicznym teorii ugruntowanej lub badania ewaluacyjne. Postępowanie badawcze, podobnie jak w opisanym wyżej audycie procesu rekrutacyjnego, opiera się na obserwacji, która – jak przypomina Agrosino (2009) – pełni kluczową rolę nawet w badaniach opierających się przede wszystkim na danych zebranych za pomocą wywiadów. Jak zaznacza Krzysztof T. Konecki, niektórzy badacze twierdzą, że każde badanie o charakterze społecznym jest pewną formą obserwacji uczestniczącej, ponieważ nie można badać społecznego świata bez uczestniczenia w nim (2000). W tym przypadku obserwacja poprzedza kolejne kroki badawcze, a także pełni ogromną rolę w następnych fazach badania, w których analizuje się dokumenty i przeprowadza wywiady. Może się zdarzyć, że w wywiadach z pracownikami pojawiają się – nieuwzględnione w pierwotnym narzędziu – pytania odnoszące się do wniosków z obserwacji niejawnej (np. gdy rozmówca zaprzecza istnieniu faktu, o którym wiemy, że miał miejsce). Z kolei, gdy zaplanowane postępowanie badawcze nie pozwala na rozwikłanie wątpliwości, które się pojawiły, zespół badawczy może podjąć nieplanowane działanie. Na przykład w jednym z audytów pojawiły się wątpliwości co do sytuacji pracownic powracających do pracy po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym. Z wywiadów wynikało, że nie mają one żadnych problemów, lecz rozmów-

<sup>1</sup> Informacje o procedurach stosowanych przez FWF można znaleźć na przykład na stronie internetowej <http://www.fairwear.nl/>, w przypadku CCC na [www.cleanclothes.com](http://www.cleanclothes.com).

czynnie nie miały za sobą takich doświadczeń. Audyt księgowy też nie wykazał istnienia pracowników po takich urlopiach. Przeprowadzono więc dodatkowo wywiady telefoniczne z osobami niegdyś zatrudnionymi w zakładzie, które korzystały z urlopiów rodzicielskich, a po ich zakończeniu złożyły wypowiedzenia, by zbadać, czy nie były ofiarami presji ze strony pracodawcy mogącego nakłaniać je do rezygnacji z pracy. Gdyby uzyskane w ten sposób dodatkowe informacje nie usatysfakcjonowały zespołu audytorskiego, wpisana w metodologię jego działań elastyczność dopuściłaby podjęcie kolejnych kroków badawczych, które przyniosłyby bardziej definitywne rozstrzygnięcia. Nie tylko sposób zbierania danych, ale także ich analizy jest zgodny z filozofią podejścia jakościowego.

Takie audyty opierają się o metodologię wypracowaną w ciągu dziesięcioleci i wciąż udoskonalaną. Mimo to ich realizacja napotyka w Polsce na pewne bariery. Dlaczego tak się dzieje? Po pierwsze brak jest związków i innych organizacji pracowniczych w audytowanych zakładach, co oznacza, że organizacje pracownicze i związkowe, branżowe czy regionalne nie mają żadnych informacji o warunkach pracy. W dodatku odnieść można wrażenie, że pracownicy central związkowych nie interesują się tym, co dzieje się w małych szwalniach, a z kolei postawa ich właścicieli nie sprzyja powstawaniu takich organizacji, jak na przykład rady pracownicze. Jednym z problemów, z którymi organizacja audytów musi sobie poradzić jest znajomość, a raczej niezajomość, języków obcych w Polsce. Organizacje przeprowadzające audyty mają charakter międzynarodowy i posługują się po-

wszechniejęzykiem angielskim, jednak znalezienie w Polsce osób biegle posługujących się tym językiem i jednocześnie mogących pełnić funkcje audytorów jest bardzo trudne. Jednym z założeń audytów jest zatrudnianie osób mających jakieś doświadczenie w badanej dziedzinie, znających realia pracy w takim jak badane przedsiębiorstwie z własnego doświadczenia, więc osób w średnim wieku. Specjaliści od księgowości i BHP, mający za sobą praktykę w przedsiębiorstwie odzieżowym i jednocześnie posługujący się płynnie językiem angielskim są wciąż – jak się okazuje – w Polsce rzadkością. Specjalista od polskiego prawa pracy musi bardzo dobrze znać prawo międzynarodowe i stosowaną w nim terminologię. Jednocześnie członkowie zespołu audytorskiego muszą być ludźmi komunikatywnymi, łatwo układającymi sobie współpracę nie tylko we własnym zespole, ale i z pracownikami audytowanej firmy, powinni też mieć doświadczenie w zbieraniu informacji i przeprowadzaniu wywiadów. Okazuje się niekiedy, że trzeba zatrudniać tłumaczy nie tylko na potrzeby szkoleń i tłumaczenia dokumentów, ale także jako członków zespołu, co zarówno podnosi koszty przedsięwzięcia, jak i zmniejsza efektywność pracy zespołu – niektóre komunikaty muszą być tłumaczone kilkakrotnie. Problem ten rozwiązałoby upowszechnienie takich badań i włączenie ich metodologii do programów nauczania.

Kolejną barierą, jaką napotykają audyty społeczne jest bariera występująca przy próbach przeprowadzenia wywiadu. Okazuje się, że takie wywiady są wywiadami o wysokim stopniu drażliwości i doprowadzenie do nich jest nie lada sztuką – często, mimo ponoszonych nakła-

dów, nie udaje się przeprowadzić ani jednego wywiadu. W audytach o charakterze zewnętrznym, gdzie nie informuje się kierownictwa danej firmy o badaniu, otrzymuje się jedynie dane adresowe audytowanej firmy i trzeba porozumieć się z pracownikami, których adresów się nie posiada, nie niepokojąc właściciela ani kierownictwa firmy. Jediną drogą przeprowadzenia wywiadu jest wówczas śledzenie okolic zakładu pracy oraz typowanie osób wchodzących i wychodzących jako potencjalnych pracowników zakładu. Do osób tych należy dotrzeć, nie budząc ich nieufności i jednocześnie nie zagrażając ich prywatności i poczuciu anonimowości. W przypadku polskich przedsiębiorstw jest to niemal niemożliwe. Badane zakłady są małe, liczą nie więcej niż 200 osób personelu, więc pracowników produkcji wychodzących z zakładu pod koniec zmiany – o tej samej porze – może być kilkunastu, co najwyżej kilkudziesięciu. Nie można ich zaczepiać – to następny krok w działaniach ankietera – przed samą bramą zakładu pracy, nie wolno też zwlekać zbyt długo, by nie pomylić ich z pracownikami innych małych zakładów na danym terenie ani przypadkowymi przechodniami. Podczas szkoleń przygotowujących ankieterów do tej trudnej sytuacji zalecano kilka lat temu, aby obserwować miejsca, gdzie robotnice zbierają się – kawiarnie, kafejki, bary. Polskie szwaczki nie udają się jednak po zakończeniu zmiany do kafejki, ale do domu lub na przystanek autobusowy. Pracownicy spieszą do domu, często do autobusu, zazwyczaj chodzą po kilkoro w grupie. Podejście do nich na trasie brama zakładu – przystanek autobusowy w sposób niezauważony przez innych wychodzących jest niemożliwe. Bariery adaptacji tej metody okazały

się więc różnice kulturowe. Nawet prowadzenie obserwacji okolic zakładu jest trudne – szwalnie mieszczą się bowiem w małych miejscowościach lub okolicach peryferyjnych, gdzie po pierwsze trudno dotrzeć, a po drugie każda obca osoba budzi zainteresowanie. Obecnie postuluje się i próbuje przeprowadzać badania w fabrykach funkcjonujących w ramach specjalnych stref ekonomicznych, skąd docierają informacje o łamaniu prawa pracy, praw pracowniczych i zasad BHP. Jednak prowadzenie tam badań w oparciu o opisywaną metodę badawczą jest jeszcze trudniejsze od badań prowadzonych przed laty w szwalniach – strefy są odizolowane, zakłady strzeżone przez służby ochrony, a próba sfotografowania nawet samego otoczenia zakładu może skończyć się źle, jak choćby w przypadku amerykańskiej studentki, którą ochrona fabryki Gillette zatrzymała za robienie zdjęć i uwolniła dopiero po wykasowaniu ich z aparatu (Podolska, Kołakowska 2006).

W dodatku, jeśli już nawiąże się kontakt z pracownikami w tej niejawnej fazie badania, to zazwyczaj nie zgadzają się oni na przeprowadzenie wywiadu. Kieruje nimi obawa o utratę zatrudnienia. Pracownice badanych przedsiębiorstw, najczęściej szwaczki, pracują po 8–10 godzin na dobę, często dojeżdżają z małych miejscowości i okolicznych wiosek i otrzymują płacę minimalną oraz mają możliwość dorobienia do niej w nadgodzinach. Jednocześnie mają jednak umowę o pracę, szansę jej przedłużenia na następny okres, otrzymują całą miesięczną wypłatę regularnie, co jest niezwykle rzadkie w tym sektorze produkcji. Szwaczki zatrudniane są bowiem najczęściej na czarno lub w szarej strefie,

nie mają umów o pracę, nie mają żadnej gwarancji trwałości zatrudnienia, a pieniądze za pracę otrzymują nieregularnie, w ratach lub nie otrzymują wcale. Pracownicy wybranych do audytu zakładów boją się po pierwsze, że udzielając informacji o zakładzie – jak widać nie można tego zrobić dyskretnie – zaszkodzą sobie w oczach pracodawcy. Nawet zapewnienia o anonimowości nie przekonują ich, gdyż są świadome tego, że w zakładzie zawsze znajdzie się „coś, do czego można się przyczepić” i boją się posądzenia o to, że to właśnie one o tym poinformowały – bo to ich rozmowę z ankierem widzieli inni zatrudnieni w danym zakładzie. Dodatkowo pracownicy boją się o pracodawcę. Zdają sobie sprawę z tego, że informacje stawiające pracodawcę i zakład w niekorzystnym świetle mogą zaszkodzić pozycji pracodawcy, warunkom kontraktu z zachodnioeuropejskim zleceniodawcą, co znów zagroziłoby zachowaniu przez nie miejsca pracy. Zakłady wykonujące przeszycie dla zachodnioeuropejskiego odbiorcy znajdują się bowiem w doskonałej sytuacji – nie muszą szukać rynków zbytu ani projektować szytych modeli, ponosić kosztów marketingu i reklamy – otrzymują tkaniny i wszystkie niezbędne w produkcji materiały oraz akcesoria wraz z wykonanymi projektami i odsyłają gotowy produkt.

Ten czynnik wpływa też poważnie na wywiady przeprowadzane w ramach audytu wewnętrznego. Ankierzy – często ci sami, którzy przeprowadzali wywiady pod zakładem – zostają przedstawieni załodze przez pracodawcę lub wydelegowaną przez niego osobę (np. szefa produkcji). Pracowników prosi się o współpracę, zapewnia, że czas spędzony na rozmowie

z ankierem zostanie wliczony do czasu pracy, a jeśli produkcja odbywa się w systemie akordowym, obiecuje się coś w rodzaju rekompensaty. Okazuje się jednak, że choć bardzo chętnie udzielają oni odpowiedzi na zadane pytania, zazwyczaj są to odpowiedzi bardzo mało wiarygodne. Często obraz zakładu rysujący się przed badaczem jest – w świetle wypowiedzi pracowników – bliższy ideałowi, niż ten wynikający z analizy dokumentów lub wywiadu z właścicielem i kierownictwem. Może się zdarzyć, że pracodawca przyznaje, iż pracownicy pracują w nadgodzinach i że nie są za nie dodatkowo wynagradzani, tylko odbierają je w postaci wolnych godzin lub dni, czemu często towarzyszy brak ewidencji czasu pracy i co oznaczać może, że pracownicy zamiast dozwolonych 8 godzin pracy tygodniowo pracują znacznie dłużej. Jednak pracownicy pytani o pracę w nadgodzinach zazwyczaj jednogłośnie odpowiadają, że nigdy się to nie zdarza. W takim przypadku pomocna dla zespołu audytorskiego może się okazać wiedza z innych źródeł, na przykład z obserwacji zakładu, godzin, o których pracownicy przychodzą i wychodzą. Okazuje się jednak, że gdy pracowników skonfrontować z takimi wynikami i zadać pytanie o konkretny dzień i godzinę, gdy po zakończeniu zmiany wyszła tylko garstka pracowników, to potrafią oni znaleźć przekonujące wytłumaczenia takich zajęć. Jak więc widać, gdy pracownicy wykazują maksimum dobrej woli, by nie pogrzyżać pracodawcy, wyniki wywiadów nie są bardzo wiarygodne.

W przypadku chałupniczek i pracownic nielegalnych szwalni strategia audytu zewnętrznego, polegająca na pozyskiwaniu informacji

od pracowników byłaby bardzo owocna, jeśli chodzi o informacje dotyczące warunków zatrudnienia na czarno. Problemem jest tu jednak brak informacji o zakładzie pracy. W praktyce okazuje się, że łańcuchy podwykonawców składają się z wielu elementów i element końcowy – szwaczka – nie ma często żadnej wiedzy o tym, dla kogo szyje. Utrudnia to zarówno dotarcie do ankietowanych, jak i weryfikację danych pozyskanych dzięki wywiadam i uniemożliwia zbudowanie bazy danych o warunkach pracy w polskich firmach produkujących odzież – choć takie bazy udało się stworzyć na przykład w Bułgarii. Wprawdzie metodologia audytu wymaga w takiej sytuacji okazania metek ubrań lub ich opisanie, ale metki wszywane są na ostatnim etapie produkcji, więc taki audyt nie doprowadzi do spodziewanych rezultatów. Może się zdarzyć, że metki wszywane są w zupełnie innym zakładzie niż ten, w którym odbywała się produkcja, zwłaszcza gdy jest to kraj nieobjęty siecią badań audytorskich. Jednak dotychczasowe działania zespołów prowadzących audyty, które z sukcesem odbyły się w Polsce i innych krajach byłego bloku wschodniego dowodzą, że przynajmniej metodologia wypracowana przez organizacje prowadzące audyty pozwala na dotarcie do informacji, których nie można pozyskać w inny sposób niż właśnie za pośrednictwem audytu. Zespoły audytorskie, badające między innymi warunki pracy szwaczek, dysponują o wiele szerszymi narzędziami wskazania i zmierzenia skali dyskryminacji niż Państwowa Inspekcja Pracy. Jako że w prywatnych małych szwalniach nie ma związków zawodowych, to audytorzy wnoszą do nich niekiedy pierwsze informacje o prawach pracowniczych i wywierają dodatko-

wy wpływ na atmosferę w zakładzie. Kombinacja klasycznego audytu księgowego i badań dokumentacji z metodami badań terenowych sprawia, że informacje uzyskane podczas takiego postępowania badawczego mają dużo większą wiarygodność i proces przyznawania certyfikatów Sprawiedliwego Handlu jest kontrolowany dość rzetelnie, a pracodawcy – świadomi, że mogą zostać skontrolowani – sami dbają o przestrzeganie standardów praw pracowniczych w swych zakładach.

Chciałabym, by tekst ten pozwolił na zapoznanie się z zaprezentowaną w nim metodą zarówno badaczom jakościowym, jak i osobom czy instytucjom badającym problematykę dyskryminacji w sferze pracy. Znajomość możliwości badawczych przydałaby się też praktykom działającym w obszarze rynku pracy. Audyt społeczny powinien też wejść, moim zdaniem, do programów nauczania jakościowych metod badań społecznych oraz tych przedmiotów i kierunków studiów, które obejmują zagadnienia dyskryminacji, a także *gender studies*. Audyt społeczny wypracowany dla konkretnych potrzeb społeczeństw i konkretnych organizacji walczących z dyskryminacją jest przykładem jakościowej metodologii badawczej, egzemplifikacją dobrej praktyki – zarówno badawczej, jak i zaangażowanej – do której naśladowania zachęcam.

## Bibliografia

Angrosino Michael V. (2009) *Obserwacja w nowym kontekście. Etnografia, pedagogika i rozwój problematyki społecznej*. Przełożył Filip Rogalski [w:] Norman K. Denzin, Yvonna S. Lincoln, red., *Metody badań jakościowych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Bezrobocie wśród absolwentów (2008) „Monitor Rynku Pracy”, 9 lipca 2008 [dostęp 2 lutego 2012]. Dostępny w Internecie: <[http://www.rynekpracy.pl/monitor\\_ryнку\\_pracy\\_1.php/wpis.10](http://www.rynekpracy.pl/monitor_ryнку_pracy_1.php/wpis.10)>.

Callamard Agnès (2001) *Metodologia badań nacechowanych wrażliwością na społeczno-kulturową tożsamość płci*. Przełożyła Sylwia Pikiel. Gdańsk: Amnesty International w Polsce.

Centrum Praw Kobiet (2000) *Wpływ procesu prywatyzacji na położenie kobiet – kobiety w polskiej w gospodarce okresu transformacji. Raport z badań* [dostęp 2 lutego 2012]. Dostępny w Internecie: <[http://www.cpk.org.pl/images/stories/documents/attach\\_113.pdf](http://www.cpk.org.pl/images/stories/documents/attach_113.pdf)>.

Desperak Izabela, Śmiałek Judyta (2010) *Młodzi w Łodzi – prekariat z wyższym wykształceniem. Raport z badań 2010* [raport z badań Think Tanku Feministycznego w ramach projektu „Odzyskać obywatelstwo. Gender i ekonomia opieki”] [dostęp 2 lutego 2012]. Dostępny w Internecie: <<http://www.ekologiasztuka.pl/pdf/f0099prekariat-lodz.pdf>>.

Ehrenreich Barbara (2006) *Pracować za grosze i (nie) przeżyć*. Przełożyła Barbara Gadomska. Warszawa: Wydawnictwo WAB.

Fix Michael, Struyk Raymond J., eds., (1993) *Clear and Convincing Evidence: Measurement of Discrimination in America*. Washington: Urban Institute Press.

Griffin John Howard (1962) *Czarny jak ja*. Przełożył Józef Giebułtowicz. Warszawa: Iskry.

Karpieszuk Wojciech (2010) *Miasto porozmawia z klubami o zakazie selekcji*. „Gazeta Wyborcza”, 15 marca 2010 [dostęp 2 lutego 2012]. Dostępny w Internecie: <[http://warszawa.gazeta.pl/warszawa/1,34889,9252991,Miasto\\_porozmawia\\_z\\_klubami\\_o\\_zakazie\\_selekcji.html](http://warszawa.gazeta.pl/warszawa/1,34889,9252991,Miasto_porozmawia_z_klubami_o_zakazie_selekcji.html)>.

Konecki Krzysztof T. (1992) *W japońskiej fabryce. Społeczne i kulturowe aspekty pracy i organizacji przedsiębiorstwa*. Łódź: Instytut Socjologii Uniwersytetu Łódzkiego.

----- (2000) *Studia z metodologii badań jakościowych. Teoria ugruntowana*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Koss-Goryszewska Maryla (2010) *Testy dyskryminacyjne. Charakterystyka techniki i zastosowanie w wybranych krajach*. Warszawa: ISP.

Martela Borys (2006) *Nie ma pracy, bo ma zły adres*. „Metro”, 25 sierpnia 2006 [dostęp 2 lutego 2012]. Dostępny w Internecie: <<http://serwis.gazeta.pl/wyborcza/1,68586,3571615.html>>.

Pager Devah (2003) *The Mark of a Criminal Record*. „American Journal of Sociology”, vol. 108, no. 5, s. 937–975.

Podolska Joanna, Kołakowska Anna (2006) *Zamknięta za zdjęcia*. „Gazeta Wyborcza”, 19 lipca [dostęp 2 lutego 2012]. Dostępny w Internecie: <[http://forum.gazeta.pl/forum/w,443,45260839,45517886,tekst\\_Artykułu.html](http://forum.gazeta.pl/forum/w,443,45260839,45517886,tekst_Artykułu.html)>.

Spreckley Freer (2008) *Social Audit – A Management Tool for Cooperative Working*. Beechwood College [dostęp 2 lutego 2012]. Dostępny w Internecie: <[http://www.uk.locallivelihoods.com/Moduls/WebSite/Page/Default.aspx?Pag\\_Id=109](http://www.uk.locallivelihoods.com/Moduls/WebSite/Page/Default.aspx?Pag_Id=109)>.

Szabuńko Joanna, Seibert Anita, Kamińska Anna (2005) *Warunki pracy kobiet w polskim przemyśle odzieżowym*. Warszawa: Koalicja KARAT [dostęp 2 lutego 2012]. Dostępny w Internecie: <[http://cleanclothes.pl/wp-content/uploads/2009/11/CCC\\_2005\\_PL1.pdf](http://cleanclothes.pl/wp-content/uploads/2009/11/CCC_2005_PL1.pdf)>.

Turner Jim, Doane Deborah, eds., (2007) *CSR Frame of Reference* [dostęp 2 lutego 2012]. Dostępny w Internecie: <<http://mvoplatform.nl/wat-is-mvo/mvo-referentiekader-engels>>.

Wick Ingeborg (2003) *Workers' tool or PR ploy? A guide to codes of international labour practice*. Bonn–Siegbiurg: Friedrich-Ebert-Stiftung, Südwind Institut für Ökonomie und Ökumene.

### Cytowanie

Desperak Iza (2012) *Audyt społeczny jako propozycja wzbogacenia repertuaru metod badań społecznych* „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. 8, nr 1, s. 60–75 [dostęp dzień, miesiąc, rok]. Dostępny w Internecie: <<http://www.przegladsocjologiijakosciowej.org>>.

### Social audit as a proposal to enrich instruments of social research methods

Paper presents the social audit method – a research tool designed to measure discrimination in the employment area. Social audit is used to examine the discrimination problem in the recruitment process and to study working conditions, especially these of female staff, in companies applying or having obtained the CSR (Corporate Social Responsibility) certificates. The audit methodology combines the experimental approach with the fieldwork orientation: hidden and open observation, various types of interviews, documentation analysis linking to financial audits and occupational health and safety control. This approach seems to be similar to the grounded theory methodology or to the evaluation research methods. The paper examines the audits conducted in Poland – both these commissioned by a non-governmental organizations in order to evaluate the working conditions, and these conducted by the author of this paper to countercheck its methodology and adapt it to the local environment, pointing out its advantages and disadvantages.

**Keywords:** social audit, research on working conditions, garment industry, methodology