

Magdalena Rojek-Nowosielska

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

PRACOWNIK W PRZEDSIĘBIORSTWIE SPOŁECZNIE ODPOWIEDZIALNYM

1. Wstęp

Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw (SOP) w ostatnich latach nabiera coraz większego rozgłosu. Jest bowiem koncepcją, zgodnie z którą przedsiębiorstwa w swojej codziennej działalności starają się zauważać problemy i potrzeby społeczne różnych grup interesariuszy. Zgodnie z opinią T.M. Jonesa, przedsiębiorstwa podejmują zobowiązania nie tylko wobec udziałowców (właścicieli), ale też w stosunku do innych grup związanych z działalnością firmy. Można wśród nich przykładowo wymienić klientów, pracowników, dostawców czy społeczność lokalną. Zobowiązania te, wykraczające poza ustawy i przepisy prawne oraz uchwały związkowe, muszą być dobrowolnie zaakceptowane [Jones 1980, s. 59-60].

Można oczywiście podawać w wątpliwość sens realizowania prospołecznych zobowiązań, jednakże nie należy zapominać, że przedsiębiorstwo – podmiot funkcjonujący w konkretnym otoczeniu, wykorzystujący wspólne dla wszystkich członków społeczeństwa dobra (tak materialne, jak i niematerialne) – przyczynia się do zubożenia tych dóbr, dlatego też powinien, jako „świadomy uczestnik” życia społecznego, poczuwać się do odpowiedzialności i starać się rekompensować możliwe lub faktycznie powstałe straty.

Nie wymaga także szczególnego uzasadnienia fakt, że jednym z najcenniejszych „zasobów” przedsiębiorstwa są pracownicy, będący kluczem do osiągnięcia celów przedsiębiorstwa i stanowiący w konsekwencji o jego przewadze konkurencyjnej. Jednakże aby móc osiągać wyznaczone przez kierownictwo cele, powinno się w pierwszej kolejności dokonać wszelkich starań, by osoby zaangażowane w ich realizację pracowały w sprzyjających warunkach i posiadały niezbędne „zaplecze materialne” do ich realizacji, były odpowiednio traktowane i umotywowane. Tak więc troska o szeroko rozumiany „klimat” w przedsiębiorstwie jest jednym z tych czynników, które mogą warunkować sukces przedsiębiorstwa. Wśród możliwych

sposobów postępowania zmierzających do osiągnięcia tego sukcesu jest wdrożenie i realizacja zasad społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw.

Celem artykułu jest przedstawienie koncepcji społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, a dokładniej jej zasad, które w swojej tematyce poruszają aspekt pracowniczy. Dodatkowo, w celu uzupełnienia prowadzonych rozważań, przedstawione zostaną wyniki badań empirycznych przeprowadzonych wśród przedsiębiorstw z trzech państw europejskich. Pozwolą one zauważyć różnice i podobieństwa w realizacji wyznaczonych założeń koncepcji SOP oraz wskazać, które z nich są realizowane najczęściej i najrzadziej w analizowanych przedsiębiorstwach w Polsce, Niemczech i we Francji.

2. Zasady społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw – aspekt pracowniczy

Perspektywa pracownika w świetle zasad społecznej odpowiedzialności jest opisana w wielu dokumentach. Wśród najbardziej rozpowszechnionych znajdują się Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych¹, Zasady prowadzenia działalności gospodarczej przyjęte podczas obrad Okrągłego Stołu w Caux², Wytyczne Global Compact³, Globalne Zasady Sullivana⁴.

Wśród relacji między pracownikami a pracodawcami w dokumencie Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych można wymienić:

- przestrzeganie praw pracowników do reprezentowania ich przez związki zawodowe,

¹ Zgodnie z informacjami ujętymi w Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, jest to dokument zawierający zbiór norm i zasad, których przestrzeganie jest dobrowolne i ma służyć odpowiedzialnemu prowadzeniu działalności gospodarczej zgodnie z obowiązującym prawem. Celem dokumentu jest wzmocnienie wzajemnego zaufania między przedsiębiorstwami a społeczeństwami, w których funkcjonują, poprawa klimatu dla inwestycji zagranicznych oraz zrównoważonego rozwoju.

² Zasady te powstały w 1986 r. i obejmują deklaracje liderów biznesu z Europy, Japonii i ze Stanów Zjednoczonych zmierzające do rozwinięcia konstruktywnych stosunków ekonomicznych i społecznych pomiędzy wspomnianymi krajami oraz wypracowania wspólnych zobowiązań wobec reszty świata.

³ Inicjatywa Global Compact jest największą na świecie inicjatywą obywatelską. Firma, która do tej Inicjatywy przystąpi, zobowiązuje się do wprowadzenia zmian w działaniach biznesowych zgodnych z zasadami Inicjatywy Global Compact, publikowania w rocznym raporcie informacji o sposobie realizowania założeń Global Compact oraz do publicznego popierania i promowania tej Inicjatywy. Wspomniane zasady Global Compact w ogólnym ujęciu obejmują prawa człowieka, prawa pracownika, ochronę środowiska i przeciwdziałanie korupcji. Źródłem zasad Inicjatywy Global Compact jest Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca Podstawowych Zasad i Praw w Pracy, Deklaracja z Rio w sprawie środowiska i rozwoju oraz Konwencja ONZ o przeciwdziałaniu korupcji (za: [Global Compact Przewodnik... 2007, s. 6, 29]).

⁴ Zostały ogłoszone po raz pierwszy w 1977 r. i dotyczyły działalności korporacji wielonarodowych w Republice Południowej Afryki. Z inspiracji twórcy owych zasad – pastora L.H. Sullivana – w 1999 r. przeprowadzono ich aktualizację, znaną obecnie pod nazwą *Globalne Zasady Sullivana* (za: [Więcej niż zysk... 2001, s. 167]).

- niedyskryminowanie pracowników w kwestiach zatrudnienia lub zawodu,
- przyczynianie się do likwidowania wszelkich form pracy przymusowej,
- podejmowanie odpowiednich kroków w celu zapewnienia zdrowia i bezpieczeństwa pracowników,
- przestrzeganie standardów zatrudnienia nie mniej korzystnych niż standardy przestrzegane przez podobnych pracodawców w kraju goszczącym,
- zatrudnianie w jak największym możliwym stopniu pracowników lokalnych oraz udostępnianie im szkoleń pozwalających na podniesienie kwalifikacji [*Przegląd. Wytyczne OECD... 2004*].

Zasady prowadzenia działalności gospodarczej przyjęte podczas obrad Okrągłego Stołu w Caux zawierają dokładne deklaracje określonych liderów biznesu bądź sugestie dla innych przedsiębiorców odnośnie do postępowania wobec szerokiego grona interesariuszy (szerzej zob. [Rojek-Nowosielska 2006, s. 50]).

W przypadku **obszaru pracowniczego** uczestnicy Okrągłego Stołu z Caux oznajmiają, iż mają obowiązek:

- tworzyć miejsca pracy i zapewniać wynagrodzenie, które poprawi warunki życia pracowników,
- zapewnić takie warunki pracy, w których szanuje się zdrowie pracownika i jego godność,
- być uczciwym w kontaktach z pracownikami i prowadzić politykę jawności informacji, ograniczaną jedynie przez przepisy prawne i wymogi konkurencji,
- słuchać uważnie i – gdzie jest to możliwe – stosować się do sugestii, propozycji, żądań i zażeń pracowników,
- kiedy pojawi się konflikt, podejmować negocjacje w dobrej wierze,
- unikać praktyk dyskryminacyjnych i zagwarantować pracownikom równość traktowania oraz szans niezależnie od płci, wieku, koloru skóry i wyznania,
- promować w firmie zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych tam, gdzie mogą być autentycznie użyteczni,
- w miejscu pracy chronić pracowników przed możliwymi do uniknięcia obrażeniami i chorobami,
- zachęcać pracowników i pomagać im w zdobywaniu przydatnych oraz dających się wykorzystać także w innych zawodach umiejętności i wiedzy,
- być wrażliwym na wiążące się często z decyzjami gospodarczymi poważne problemy bezrobocia i współpracować z rządami, organizacjami pracowniczymi oraz innymi agendami w celu rozwiązania tych kwestii⁵.

Innym przykładem sformalizowanych zasad odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw są Globalne Zasady Sullivana oraz wytyczne Global Compact. Zawierają one kilka zasad wspólnych, których całościowe ujęcie przedstawiono w tab. 1.

⁵ http://www.opoka.org.pl/biblioteka/I/IK/dokument_dz_gospod.html (z dnia 10.10.2008).

Tabela 1. Zasady odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw według Sullivana i Global Compact (w obszarze pracowniczym)

Zasady odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw	
Globalne Zasady Sullivana	Wytyczne Global Compact
<ul style="list-style-type: none"> • popieranie i przestrzeganie praw człowieka przyjętych przez społeczność międzynarodową • poszanowanie wolności stowarzyszania się • efektywne przeciwdziałanie dyskryminacji w sferze zatrudnienia 	
<ul style="list-style-type: none"> • zapewnienie pracownikom wynagrodzenia umożliwiającego zaspokojenie przynajmniej podstawowych potrzeb oraz zagwarantowanie im możliwości podnoszenia kwalifikacji i umiejętności w celu poprawy szans społecznych i ekonomicznych 	<ul style="list-style-type: none"> • eliminacja wszelkich przypadków łamania praw człowieka przez firmę • eliminacja wszelkich form pracy przymusowej • zniesienie pracy dzieci

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Więcej niż zysk... 2001, s. 179 i 182].

Omówione przykłady zasad społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw wobec pracowników pozwalają zauważyć, że istnieje kilka takich, które powtarzają się w większości wskazanych dokumentów. Należą do nich m.in.:

- niedyskryminowanie pracowników,
- działania celem zapewnienia im zdrowia i bezpiecznych warunków pracy,
- udostępnianie szkoleń,
- przestrzeganie standardów zatrudnienia.

To ważne elementy społecznej odpowiedzialności, których realizowanie może się przyczynić do zapewnienia podstawowych warunków pracy, a w konsekwencji może rzutować na jakość i efektywność osiągania wyznaczonych w przedsiębiorstwie celów. Działa tu bardzo często znana zasada wzajemności. Jeśli jedna strona wykaże inicjatywę i swoim zaangażowaniem zrealizuje potrzeby i oczekiwania drugiej strony, to ta z kolei (w pewnej mierze też z poczucia „obowiązku odwzajemnienia”) starać się będzie zrealizować stawiane wobec siebie oczekiwania i przyczynić się do „zadośćuczynienia” stronie pierwszej.

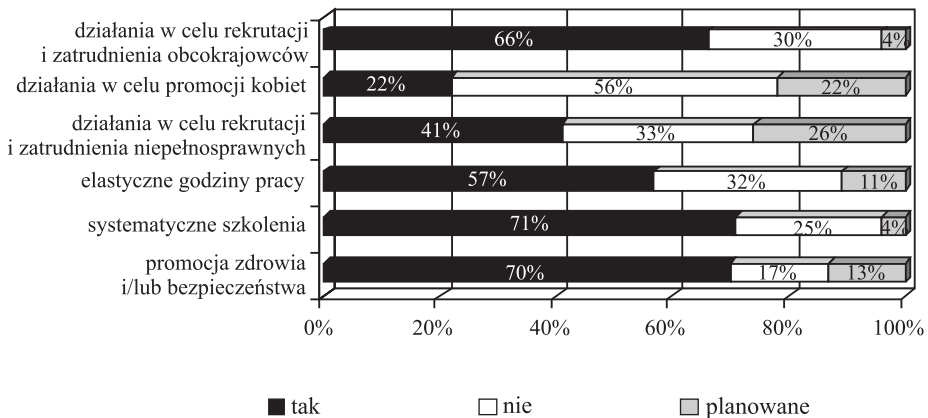
3. Przykłady realizacji założeń społecznej odpowiedzialności wobec pracowników

Do omówienia realizacji założeń SOP autorka posłuży się wynikami porównawczych badań empirycznych przeprowadzonych w Polsce, we Francji i w Niemczech od czerwca 2006 do kwietnia 2008 r.⁶ W Polsce przebadanych zostało drogą ankiety telefonicznej 28 przedsiębiorstw. We Francji skontaktowano się z 561 firmami, z czego 116 przedsiębiorstw wyraziło chęć wzięcia udziału w badaniu, jednakże na poziomie analizy tylko 81 firm zostało wziętych pod uwagę. W Niemczech

⁶ Badania te pochodzą z dokumentu [Społeczna Odpowiedzialność Biznesu... 2007].

kwestionariusz ankiety został rozesłany drogą mailową i wypełniło go anonimowo 145 przedsiębiorstw. Ze względu na to, że próba badawcza nie stanowi próby reprezentatywnej, otrzymane wyniki nie pozwalają na uogólnianie wyciągniętych na tej podstawie wniosków. Przedstawione dane mają jedynie zasygnalizować problem i wskazać możliwe tendencje i kierunki rozwoju zarówno samej koncepcji, jak i przyszłych badań empirycznych.

Analiza wyników w Polsce pozwala zauważyć, że najczęściej realizowanymi założeniami społecznej odpowiedzialności były systematyczne szkolenia (71% wskazań „tak”), promocja zdrowia i/lub bezpieczeństwa (70% wskazań „tak”), działania w celu zatrudnienia obcokrajowców (66% wskazań „tak”) czy elastyczne godziny pracy (57% wskazań „tak”) – zob. rys. 1.



Rys. 1. Realizacja wybranych założeń SOP wobec pracowników w Polsce

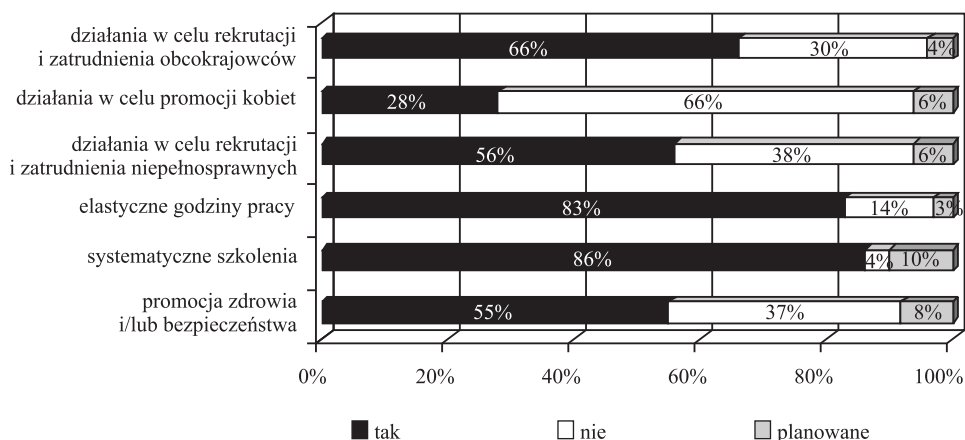
Źródło: [Społeczna Odpowiedzialność Biznesu... 2007].

W opinii respondentów najczęściej wskazanymi działaniami nierealizowanymi przez przedsiębiorstwa w momencie przeprowadzania badania były działania w celu promocji kobiet (56% wskazań „nie”), jednakże prawie na równi z działaniami w celu rekrutacji i zatrudniania niepełnosprawnych były one wskazywane jako planowane do realizacji w przyszłości.

W Niemczech natomiast wśród najczęściej wskazywanych zasad społecznej odpowiedzialności były wymieniane systematyczne szkolenia (86% wskazań „tak”), elastyczne godziny pracy (83% wskazań „tak”) czy działania w celu rekrutacji i zatrudnienia obcokrajowców (66% wskazań „tak”) – zob. rys. 2.

Zdecydowanie najczęściej zaznaczaną wśród respondentów odpowiedzią, ukazującą brak realizacji założeń SOP, były działania w celu promocji kobiet (66% wskazań „nie”). Innymi obszarami, które nie były realizowane w badanych przedsiębiorstwach w Niemczech, były działania w celu rekrutacji i zatrudnienia niepełnosprawnych (38% takich wskazań w badanych firmach) oraz promocja zdrowia i/lub bezpieczeństwa (37% wskazań). Trudno też wskazać wyróżniające się obszary,

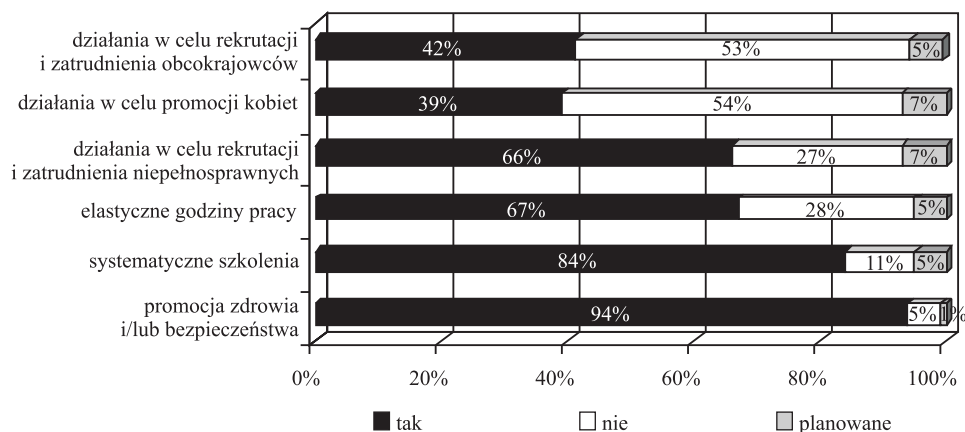
w których firmy deklarowałyby chęć zmian w przyszłości, każdy z nich bowiem jest w nieznacznym procencie wskazany jako ten, który jest planowany do realizacji.



Rys. 2. Realizacja wybranych założeń SOP wobec pracowników w Niemczech

Źródło: [Społeczna Odpowiedzialność Biznesu... 2007].

Analizując wyniki badania przeprowadzonego w przedsiębiorstwach we Francji, można jednoznacznie zauważyć, że zdecydowanie najczęściej wskazywanym przez ankieterów zadaniem była promocja zdrowia i/lub bezpieczeństwa (94% wskazań „tak”). Drugim w kolejności obszarem były systematyczne szkolenia (84% wskazań „tak”) oraz elastyczne godziny pracy (67% wskazań „tak”) i działania w celu rekrutacji i zatrudnienia niepełnosprawnych (66% wskazań „tak”) – zob. rys. 3.



Rys. 3. Realizacja wybranych założeń SOP wobec pracowników we Francji

Źródło: [Społeczna Odpowiedzialność Biznesu... 2007].

Najczęściej powtarzającymi się założeniami SOP, które nie były realizowane w badanych przedsiębiorstwach, są działania służące promocji kobiet (54% wskazań „nie”) oraz działania w celu zatrudnienia obcokrajowców (53% wskazań „nie”).

Podobnie jak w przypadku niemieckich firm, tak i we Francji trudno jest jednoznacznie wskazać te założenia społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, które w opinii ankietowanych są planowane do realizacji w przyszłości. Z tego zbioru należałoby wykluczyć jedynie założenie o realizacji promocji zdrowia i/lub bezpieczeństwa, z uwagi na bardzo znikomą częstotliwość odpowiedzi „nie” jest realizowane (5% wśród wszystkich odpowiedzi respondentów) oraz „planowane” do realizacji w przyszłości (tylko 1% odpowiedzi).

4. Podsumowanie

Jednym ze sposobów dążenia do poprawy warunków pracy i szeroko rozumianych relacji międzyludzkich w firmie jest wdrożenie zasad społecznej odpowiedzialności. Mimo że wspomniane zasady bardzo często dotyczą podstawowych warunków, takich jak troska o zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy, niestosowanie praktyk dyskryminujących czy troska o zapewnienie pracownikom dostępu do szkoleń, to jednak istnieje wiele przykładów na to, że nie wszędzie są one realizowane. Przytoczone wyniki badań empirycznych ukazały nie tylko pozytywne przykłady realizacji wybranych założeń społecznej odpowiedzialności, ale także istniejące braki i niedoskonałości w ich realizacji. Warto wspomnieć, iż wśród najczęściej stosowanych zasad SOP, tak w Polsce, we Francji, jak i w Niemczech, znalazły się systematyczne szkolenia i zapewnienie elastycznych godzin pracy. Promocja zdrowia i/lub bezpieczeństwa była dodatkowo najczęściej realizowaną zasadą w Polsce i we Francji, natomiast działania w celu rekrutacji i zatrudnienia obcokrajowców dominowały (poza wskazanymi wcześniej założeniami) w Polsce i w Niemczech. Wśród najrzadziej realizowanych zasad we wszystkich przedsiębiorstwach analizowanych krajów należy wymienić działania w celu promocji kobiet.

Literatura

Global Compact Przewodnik, opublikowane przez Biuro Inicjatywy Global Compact ONZ, marzec 2007.

http://www.opoka.org.pl/biblioteka/IK/dokument_dz_gospod.html (z dnia 10.10.2008).

Jones T.M., *Corporate social responsibility revisited, redefined*, “California Management Review”, wiosna 1980.

Przegląd. Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju 2004.

Rojek-Nowosielska M., *Kształtowanie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw*, AE, Wrocław 2006.

Spoleczna Odpowiedzialność Biznesu – CSR w małym i średnim przedsiębiorstwie – obecna pozycja i przyszłe trendy. Badania porównawcze przeprowadzone w Niemczech, Francji i Polsce, Rudzki Inkubator Przedsiębiorczości Sp. z o.o. w Rudzie Śląskiej, An Initiative of the European Commission Directorate General for Enterprise, 2007.

Więcej niż zysk czyli odpowiedzialny biznes. Programy, strategie, standardy, red. B. Rok, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2001.

EMPLOYEE IN SOCIAL RESPONSIBLE COMPANY

Summary

The article presents the principles of corporate social responsibility (CSR) mentioned in the international documents and concerned employees. The research results conducted in Poland, Germany and France are also presented in the paper and show the differences in CSR principles implementation.