

# ODPOWIEDZIALNY BIZNES DIALOG SPOŁECZNY NOWOCZESNE MAZOWSZE



OGÓLNOPOLSKA PRACOWNICZY ZWIĄZEK ZAWODOWY

**Konfederacja Pracy**

SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU (CSR)  
W ŚRODOWISKU PRACY NA MAZOWSZU



[www.csrnamazowszu.pl](http://www.csrnamazowszu.pl)



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Jan Czarzasty

**„Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR)  
w środowisku pracy na Mazowszu”.**

2010

*Opracował: Jan Czarzasty*

## **„Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu”**

### **Wprowadzenie: o projekcie**

Projekt „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” realizuje związek zawodowy OPZZ Konfederacja Pracy, w okresie wrzesień 2010 – kwiecień 2011 na terenie Województwa Mazowieckiego. Projekt jest współfinansowany przez Europejski Fundusz Społeczny w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Priorytet VIII. – Regionalne Kadry Gospodarki, Działanie 8.1 - Rozwój Pracowników i przedsiębiorstw w Regionie, Poddziałanie 8.1.3 – Wzmacnianie lokalnego partnerstwa na rzecz adaptacyjności), na mocy umowy zawartej z Mazowiecką Jednostką Wdrażania Programów Unijnych.

Celem projektu jest zwiększenie zdolności adaptacyjnych przedsiębiorstw mazowieckich w zakresie stosowania zasad społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR), poprzez budowanie świadomości i wzrost wiedzy wśród pracodawców i pracowników na temat CSR.

Inspiracją do realizacji projektu były następujące problemy: brak wśród przedsiębiorców wiedzy o CSR i ich

niska świadomość odnośnie rosnących wymagań etycznych w stosunku do biznesu, niedorozwinięty dialog społeczny, brak wiedzy o specyfice CSR na Mazowszu oraz gorsza sytuacja kobiet na rynku pracy w porównaniu do mężczyzn.

Celem projektu jest przyczynienie się do wzrostu potencjału adaptacyjnego przedsiębiorców z Mazowsza. Co to oznacza? Adaptacyjność to zdolność do przystosowania się do zachodzącej zmiany. Zaproponowaliśmy tezę, iż w środowisku biznesu zachodzi stopniowo, acz niepostrzeżenie pewna zmiana, polegająca na tym, że otoczenie firm staje się wobec nich coraz bardziej wymagające. W otoczeniu przedsiębiorstw znajduje się wiele podmiotów, które bądź to wpływają na działalność firm, bądź podlegają oddziaływaniu z ich strony. Podmioty te przyjęło się nazywać interesariuszami. Wśród nich wyróżnić można właścicieli (akcjonariuszy, udziałowców), rynkową konkurencję, władze publiczną, środki przekazu, konsumentów, pracowników, czy organizacje Trzeciego Sektora (NGOs). Warto zwrócić uwagę, że wielu interesariuszy pełni role złożone np. każdy pracownik jest jednocześnie konsumentem, a często bywa także udziałowcem w spółkach.

Jakie właściwie skutki ma tego rodzaju zmiana dla Mazowsza? Zmiana ta ma wymiar zarówno lokalny, jak i globalny. W sferze globalnej przekłada się na rosnącą

presję instytucjonalną wywieraną przez społeczeństwo na przedsiębiorstwa, aby przestrzegały obowiązujących norm społecznych i dobrowolnie określały dla siebie ramy działania gwarantujące poszanowanie tychże norm. W sferze lokalnej oznacza współdziałanie przedsiębiorstw z interesariuszami tworzącymi jego bezpośrednie otoczenie: społecznościami lokalnymi, władzami samorządowymi, konsumentami oraz pracownikami.

Harmonijna koegzystencja przedsiębiorstwa i interesariuszy z jego bezpośredniego otoczenia skutkuje wzrostem konkurencyjności przedsiębiorstw. Przedsiębiorstwo cieszące się dobrą opinią i umiejące konsekwentnie budować i utrzymywać wizerunek społecznie wrażliwego może odnosić z tego tytułu korzyści, jak choćby zwiększać sprzedaż, redukować koszty transakcyjne, czy uzyskiwać wsparcie dla swoich działań ze strony władzy publicznej. Tego rodzaju wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw to wzrost konkurencyjności całego regionu, bowiem nie tylko przekłada się na wzrost poziomu rozwoju gospodarczego i społecznego dobrobytu, ale także wyzwala przyrost kapitału społecznego, wzmocnienie więzi społecznych, przyjazne relacje ze społecznościami lokalnymi, konsumentami, czy partnerami biznesowymi. Większa konkurencyjność regionu to siłą rzeczy jego większa

atrakcyjność, a co za tym idzie silniejszy potencjał przyciągania nowych inwestycji.

Współdziałanie firm i ich interesariuszy zwiększa szanse na realizację postulatu zrównoważonego rozwoju, albowiem umożliwia wyśrodkowanie interesów grupowych i ograniczenie partykularyzmów. A zrównoważony rozwój jest kwestią szczególnej wagi dla Mazowsza, ze względu na wyjątkowy charakter tego regionu na tle reszty Polski. Nigdzie indziej w naszym kraju zjawisko „społeczeństwa dwóch prędkości” nie rysuje się wyraźniej, ponieważ Warszawa pod względem gospodarczym, stanowi świat sam sobie. Województwo mazowieckie wytwarza przeszło jedną piątą krajowego PKB, ale na każde trzy złote wypracowane w regionie, dwa pochodzą ze stolicy. Co więcej dysproporcje w poziomie rozwoju gospodarczego podregionów Mazowsza systematycznie się pogłębiają: Warszawa dostarcza dwóch trzecich regionalnego PKB, podczas gdy podregion radomski niespełna 6%. Na blisko 650 tys. podmiotów gospodarczych w województwie widniejących w rejestrze REGON pod koniec zeszłego roku, połowę zarejestrowano w Warszawie. Stopa bezrobocia w Warszawie wynosiła latem bieżącego roku 3,5%, podczas gdy dla całego województwa było to już 9,0%, a w podregionie o najgorszej sytuacji na rynku pracy (radomski) aż 21,1%.

Głównie za sprawą stolicy jako lokomotywy wzrostu gospodarczego już w połowie dekady realna stała się wizja odciążenia województwa od środków Funduszu Spójności, co dzieje się w przypadku osiągnięcia przez dany region 75% średniego poziomu PKB dla UE. Z tej przyczyny pojawiła się propozycja wydzielenia stolicy z województwa jako odrębnej jednostki administracyjnej. Czy jednak rzeczywiście podział regionu pozwoliłby na odwrócenie niekorzystnych tendencji i zapoczątkował zmniejszanie dystansu rozwojowego dzielącego Warszawę i resztę regionu?

Jak wyżej wspomniano, do kluczowych interesariuszy przedsiębiorstw należą pracownicy oraz ich zorganizowana reprezentacja, a więc przede wszystkim związki zawodowe. Nadawanie stosunkom pracy na poziomie zakładu charakteru kooperacyjnego (przeciwieństwo konfliktowego) leży w interesie obu stron. Współczesna gospodarka wymaga dialogu społecznego na poziomie firmy i partnerstwa obu stron stosunków pracy, których wspólne działania pozwalają łatwiej rozwiązywać problemy społeczne, organizacyjne i techniczne przedsiębiorstw. Najbardziej przekonujących argumentów na rzecz tej tezy dostarczają doświadczenia ostatnich dwóch lat w wielu krajach UE, gdzie dialog społeczny i gotowość partnerów społecznych oraz państwa

do współpracy umożliwiły wypracowanie rozwiązań chroniących zarówno miejsca pracy, jak i podtrzymujących kondycję ekonomiczną firm, a co za tym idzie, złagodził nie tylko ekonomiczne, ale także społeczne koszty recesji.

CSR tworzy płaszczyznę, na której można rozwijać dialog społeczny w przedsiębiorstwie. Stosowanie zasad CSR przynosi korzyści zarówno pracodawcom, jak i pracownikom. Jednakże warunkiem udanego wdrożenia tych zasad w firmie jest zrozumienie i akceptacja dla nich ze strony pracowników. Związki zawodowe, o ile tylko wykazują orientację kooperacyjną, są potencjalnym „nośnikiem” zasad odpowiedzialnego biznesu, naturalnym sojusznikiem kadry zarządzającej w procesie wdrażania zasad CSR, a zarazem recenzentem działań kierownictwa w tym zakresie. Warto w tym miejscu dodać, że swoboda tworzenia i działania związków zawodowych należy do najważniejszych zasad odpowiedzialnego biznesu, uwzględnianych przez czołowe światowe inicjatywy na rzecz CSR: Global Compact, Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, normę SA 8000, czy standard GRI, nie mówiąc już o tym, że jest ona prawnie gwarantowana.

Projekt ma na celu zbadanie stanu świadomości zasad CSR wśród podmiotów stosunków pracy, a w oparciu o uzyskaną wiedzę, przeprowadzenie szkoleń, podczas



których dążyć będziemy do przekazania uczestnikom syntetycznie podanej wiedzy na temat CSR oraz skłonienia ich do refleksji nad miejscem i znaczeniem tej doktryny w miejscu pracy i poza nim. Jeśli znajomość zasad odpowiedzialnego biznesu i wola ich stosowania na co dzień się upowszechni wśród pracodawców i pracowników na Mazowszu, to można się spodziewać, że w przyszłości łatwiejsza stanie się realizacja postulatu zrównoważonego rozwoju w regionie. Odpowiedzialne traktowanie pracowników przez pracodawców z jednej strony oraz świadomość własnych praw i obowiązków wynikających z zaleceń CSR u pracowników, kształtująca ich zachowania i postawy w pracy z drugiej, to warunek konieczny faktycznego, a nie tylko deklaratywnego uznania wagi tego modelu rozwoju, a w konsekwencji podjęcie wysiłków na rzecz jego urzeczywistnienia.

**Podstawowe pojęcia: Społeczna Odpowiedzialność Biznesu (CSR), interesariusz, rozwój zrównoważony, związek zawodowy, dialog społeczny.**

**Społeczna odpowiedzialność biznesu** (ang. *Corporate Social Responsibility*, CSR) jest pojęciem wieloznacznym; chociaż odnosi się przede wszystkim do

codziennej praktyki działalności gospodarczej przedsiębiorstw, to funkcjonuje także na płaszczyźnie teoretycznej, gdzie jest obiektem badań i akademickiej refleksji, a także w sferze działania społecznego. Główna oś tego pojęcia osadzona jest jednak w postulacie głoszącym, że podmioty gospodarcze powinny uwzględniać skutki podejmowanych przez siebie działań dla otoczenia zewnętrznego. Pojęciem CSR zaczęto się powszechnie i szeroko posługiwać w latach 70. ubiegłego wieku. W tamtym okresie rozpoczęła się także ożywiona debata nad treścią samego pojęcia, której sedno wyraża pytanie o znaczenie pojęcia „odpowiedzialność” stosowanego w odniesieniu do przedsiębiorstw. Wysoka fala popularności doktryny CSR wezbrała w latach 90. XX wieku i trwała w dekadzie następczej, wraz z nasilaniem się procesów składających się na zjawisko globalizacji (w tym szczególnie procesu internacjonalizacji działalności przedsiębiorstw), prowadzące do emancypacji i wzrostu siły korporacji transnarodowych, które de facto znalazły się poza zasięgiem instytucjonalnej kontroli państw narodowych. Wówczas atrakcyjności nabrała propozycja wykreowania swoistego reżimu samoregulacji, którego ramy miałyby tworzyć właśnie zasady CSR.

Jest wiele definicji CSR, wśród których należy zwrócić uwagę na takie, jak:

1. CSR jest koncepcją, zgodnie z którą przedsiębiorstwa uwzględniają aspekt społeczny i środowiskowy swoich działań (Komisja Europejska);

2. Podejście do zarządzania oraz odpowiedź na kwestie społeczne, środowiskowe, ekonomiczne w szerszym ujęciu oraz etyczne, a także na oczekiwania interesariuszy w stopniu, w jakim biznes może na nie reagować (UNDP);

3. Prowadzenie biznesu w sposób, który pozwala osiągać lub przekraczać oczekiwania społeczne (Business for Social Responsibility)

4. Konsekwentne dążenie biznesu do tego, by postępować etycznie i wnosić wkład w rozwój gospodarczy, a jednocześnie przyczyniać się do poprawy jakości życia siły roboczej, społeczności lokalnych, a wreszcie społeczeństwa jako całości (World Business Council for Sustainable Development)

**„Zrównoważony rozwój”** jest pojęciem powstałym w lat 70. ubiegłego wieku, wyrosło ono na gruncie dorobku Klubu Rzymskiego, skupione w którym elitarne grono ekonomistów ostrzegało o zagrożeniach związanych z modelem rozwoju gospodarczego ukształtowanym w czasie epoki przemysłowej, prowadzącym do rabunkowej eksploatacji dostępnych

zasobów naturalnych, a w konsekwencji sprzyjającym powstawaniu napięć i konfliktów społecznych. O zrównoważonym rozwoju zaczęto mówić otwarcie u schyłku lat 80., kiedy to w ogłoszonym przez ONZ tzw. „raporcie Brundtland” postawiono tezę, o rozwoju zrównoważonym, zaspokajającym potrzeby współczesnych, a przy tym nie zagrażającym możliwościom zaspokojenia potrzeb przyszłych pokoleń, który powinien stać się naczelną zasadą postępowania. Generalnie rzecz biorąc, przyjęcie koncepcji rozwoju zrównoważonego oznacza odżegnanie się od spłaszczonej wizji rozwoju, utożsamianej de facto tylko ze wzrostem gospodarczym, którego powszechnie stosowaną miarą jest Produkt Krajowy Brutto, oznaczany najczęściej skrótem PKB (ang. *Gross Domestic Product, GDP*), a jedynym kryterium oceny jego dynamika. Jeśli kierować się wskazaniem modelu zrównoważonego rozwoju, obok newralgicznego aspektu wzrostu gospodarczego, należy brać pod uwagę także takie zjawiska, jak stan środowiska naturalnego, ze szczególnym uwzględnieniem eksploatacji nieodnawialnych zasobów naturalnych, jakość życia, czy rozmiar rozpiętości społecznych, zwłaszcza na tle materialnym.

**Interesariusz** (ang. *stakeholder*) jest pojęciem specyficznym, ukształtowanym w obszarze ekonomicznej

teorii firmy. Termin ten, niekiedy tłumaczony dosłownie i obrazowo, acz językowo niepoprawnie, jako „oddziaływacz”, odnosi się do podmiotów usytuowanych wewnątrz i na zewnątrz organizacji (przedsiębiorstwa) i ze względu na pełnione wobec organizacji role i swoje istniejące w relacji do niej interesy, wywierające na nią wpływ. Do najważniejszych interesariuszy przedsiębiorstwa należą jego właściciele, pracownicy oraz ich reprezentacje, a więc organy przedstawicielstwa pracowniczego, ciała pochodzące w wyborze (w Polsce są to rady pracowników, rady pracownicze, delegaci do organów spółek prawa Skarbu Państwa reprezentujący pracowników, czy przedstawiciele pracowników wybierani w trybie ad hoc np. społeczni inspektorzy pracy), jednak przede wszystkim są to związki zawodowe szczebla zakładowego. Pozostali kluczowi interesariusze przedsiębiorstwa obejmują przede wszystkim organy władzy publicznej (rządu i samorządu), konkurentów rynkowych, klientów, organizacje pozarządowe, czy środki masowego przekazu.

**Związek zawodowy** jest organizacją, w której dobrowolnie zrzeszają się pracownicy w celu wyrażania i reprezentowania własnych interesów wynikających z miejsca zajmowanego przez pracownika w relacji

z pracodawcą. Związek zawodowy jako instytucja służy przede wszystkim artykulacji i zabezpieczeniu interesów zbiorowych pracowników, ale może się także angażować w sprawy o charakterze indywidualnym dotyczące poszczególnych pracowników. Co do zasady, wyrażonej w art. 12 Konstytucji RP, obywatele Polski mają zagwarantowaną wolność związkową. Zgodnie z obowiązującymi w naszym kraju przepisami ustawowymi, związek zawodowy w zakresie praw i interesów zbiorowych, reprezentuje wszystkich pracowników, a więc także tych, którzy do niego nie należą, natomiast w sprawach indywidualnych stosunków pracy, reprezentuje z urzędu prawa i interesy swoich członków, zaś prawa i interesy pracownika niezrzeszonego może reprezentować na jego wniosek.

Dla zilustrowania istoty szczególnego rodzaju organizacji, jaką jest związek zawodowy, podane niżej są dwie definicje.

1. „Organizacja zrzeszająca pracowników najemnych, której zasięg wykracza zwykle poza granice zakładu pracy, powoływana w celu podejmowania działań zbiorowych na rzecz ochrony lub poprawy położenia ekonomicznego i socjalnego swoich członków.” (Międzynarodowa Organizacja Pracy)

2. „Dobrowolna i samorządna organizacja ludzi pracy (w tym emerytów, rencistów, osób bezrobotnych w rozumieniu przepisów o zatrudnieniu oraz osób odbywających służbę zastępczą) powołana do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych." (Ustawa o związkach zawodowych)

**Dialog społeczny** jest procesem, w którym reprezentacje pracodawców i pracowników – określane w kontekście dialogu mianem „partnerów społecznych” – przy udziale państwa (a także niekiedy organizacji społeczeństwa obywatelskiego) prowadzą negocjacje dotyczące spraw związanych z interesami zbiorowymi każdej z zaangażowanych stron. Podstawowy cel dialogu społecznego to promocja konsensusu w obszarze będącym przedmiotem negocjacji, a w konsekwencji dążenie do zachowania pokoju społecznego. Oto powszechnie stosowane definicje dialogu społecznego

1. Wszelkiego rodzaju negocjacje, konsultacje lub wymiana informacji pomiędzy przedstawicielami państwa, pracodawców oraz pracowników dotyczące kwestii będących przedmiotem wspólnego zainteresowania uczestników z dziedziny polityki gospodarczej i społecznej (Międzynarodowa Organizacja Pracy).

2. Dyskusje, konsultacje, negocjacje i wspólne działania, w których udział biorą organizacje reprezentujące dwie strony stosunków pracy (pracodawcy i pracownicy). Przybiera dwie główne formy: dialog trójstronny obejmujący także władzę publiczną (przede wszystkim rząd) oraz dialog dwustronny organizacji pracodawców i pracowników (Unia Europejska).

Dialog społeczny można uznać za wyższe stadium rozwojowe przetargu zbiorowego. W zależności od liczby aktorów zbiorowych zaangażowanych w dialog społeczny, może się on odbywać w formule dwu-, trój-, a nawet czterostronnej. W formule dwustronnej (autonomicznej), w dialogu uczestniczą tylko reprezentacje pracowników i pracodawców. W dialogu trójstronnym, trzecim wierzchołkiem negocjacyjnego trójkąta jest państwo (rząd). W formule czterostronnej, do udziału w rokowaniach dopuszczani są także aktorzy reprezentujący władzę publiczną nie reprezentującą struktur administracji rządowej, a więc samorząd.

## **Związki zawodowe wobec CSR: wciąż niewykorzystana szansa?**

Wzrost popularności zasad CSR, którego świat



doświadczyl w latach 90. i 2000. nastapil w czasie narastajacego kryzysu zwiazkow zawodowych podlegajacych procesowi tzw. deunionizacji, a wiec utraty czlonkow. Proces ten stal sie zauwazalny jeszcze pod koniec ubieglego wieku i wystapil praktycznie w calym swiecie rozwinietym, zarowno w Europie, jak i poza nia. Dotknal on rowniez polskie zwiazki zawodowe.

Upowszechniania sie doktryny CSR w zyciu gospodarczym rozpatrywac mozna w kategoriach szans i zagrozen dla zorganizowanej reprezentacji pracowniczej. Stosunek zwiazkow zawodowych do CSR jest niejednoznaczny i nacechowany rezerwa. Z jednej strony problematyka ta jest obecna w instytucjonalnym dialogu spolecznym, co znajduje odzwierciedlenie we wspolnych deklaracjach i porozumieniach na poziomie branowym, z drugiej w oficjalnych stanowiskach zwiazki podkreslaja, ze CSR moze co najwyzej „uzupelniac, lecz w zadnym razie nie zastepowac przepisow prawa dotyczacych kwestii spolecznych czy srodowiska naturalnego, ani standardow okreslanych w przetargu zbiorowym”.

Wymienione na wstepie publikacji najwazniejsze swiatowe inicjatywy na rzecz CSR klada nacisk na kwestie wolnosci zrzeszania sie oraz prowadzenie przetargu zbiorowego. Znamienne jest jednak utrzymanie odnośnych postanowien sformulowanych

w poszczególnych inicjatywach na marginesie debaty o odpowiedzialnym biznesie. Innymi słowy, mimo istnienia instrumentów, z których można by czynić użytek na rzecz wzmocnienia przedstawicielstwa pracowniczego, stopień faktycznego ich wykorzystania jest skromny.

- 1 Global Compact:** Zasada 3. „Poszanowanie wolności stowarzyszania się” (a pośrednio także Zasady 4,5 i 6 składające się wraz z Zasadą 3 na blok „Standardy pracy”)
- 2 Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych:** Rozdział IV „Zatrudnienie i stosunki pracy”, w szczególności (przedsiębiorstwa powinny) „przestrzegać praw swych pracowników do reprezentacji poprzez związki zawodowe i innych działających w dobrej wierze przedstawicieli pracowników oraz angażować się w konstruktywne negocjacje z tymi przedstawicielami, na własną rękę lub przez związki pracodawców, w celu osiągnięcia porozumienia w sprawach warunków zatrudnienia.”
- 3 GRI: Sustainability Reporting Framework,** w szczególności **G3 Guidelines**, a w nich wskaźniki: **LA4.** „Odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi pracy”; **LA5.** „Minimalny okres

powiadomienia o istotnych zmianach organizacyjnych, w tym określone w układach zbiorowych"

- 4 International Framework Agreements (IFA)** – zawierane dobrowolnie przez korporacje transnarodowe oraz federacje związków zawodowych o zasięgu globalnym porozumienia mające zapewniać przestrzeganie Międzynarodowych Standardów Pracy MOP. Do końca 2009 r. zawarto ich łącznie 53.
- 5 Kodeksy etyczne** – powszechnie wdrażane przez korporacje wielonarodowe katalogi norm etycznych, do przestrzegania których przedsiębiorstwo się zobowiązuje;
- 6 Standaryzowane systemy zarządzania:** norma SA 8000 (wymóg zagwarantowania swobody działania związków zawodowych) oraz ISO 26000 (w opracowaniu, szczegółowo określa standardy relacji z pracownikami, w tym gwarancja pracownikom swobodnego zrzeszania się w związki zawodowe i zawierania układów zbiorowych)
- 7 Konwencje i zalecenia MOP** - minimalne standardy pracy określone w konwencjach oraz fakultatywnie zalecenia.

## Ocena inicjatyw CSR z perspektywy reprezentacji pracowniczej

Inicjatywa	Zalety	Wady
Global Compact	Legitymizacja katalogu wybranych norm przez ONZ w intencji nadania im charakteru uniwersalnych	Fakultatywny charakter, ogólnikowa forma
Wytoczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych	Zapewnia jednolitą siatkę zaleceń (układ odniesienia) dla przedsiębiorstw wielonarodowych, stając się dzięki temu uniwersalnym narzędziem kontroli społecznej	Fakultatywny charakter, ogólnikowa forma
GRI	Raportowanie społeczne jest ważnym elementem <i>corporate governance</i>	Fakultatywny charakter, kwestie stosunków pracy na marginesie
International Framework Agreements (IFA)	Kolejne ogniwo instytucjonalnej infrastruktury dialogu społecznego, narzędzie wyrównywania poziomu warunków pracy w łańcuchu dostaw	Fakultatywny charakter, większość nie została paraflowana przez ERZ (w przypadku przedsiębiorstw europejskich, w których ERZ działają), ani przez organizacje związkowe z poziomu przedsiębiorstwa
Standaryzowane systemy zarządzania (certyfikacji)	Normy są ważnym instrumentem formalnym podnoszenia konkurencyjności firmy	Fakultatywny charakter, SA 8000 mało popularna w Europie, norma ISO-26000 nie będzie potwierdzana certyfikatem

Jak pokazuje powyższe zestawienie, przedstawicielstwo pracownicze dysponuje szeregiem instrumentów z zakresu CSR, z pomocą których może oddziaływać na pracodawców w imię poprawy stanu zbiorowych stosunków pracy. Oprócz możliwości użycia instrumentów służących poprawie zbiorowych stosunków pracy możliwa jest za ich pośrednictwem – co nie mniej ważne - poprawa warunków grup szczególnie narażonych na dyskryminację, w tym w szczególności dyskryminację ze względu na płeć. Oznaczać to może dążenie do zacierania wszelkich różnicowań ze względu na płeć, a także dążenie do ułożenia właściwych proporcji życia zawodowego i prywatnego. CSR zakłada uwzględnianie dobra innych mając na względzie zasady sprawiedliwości społecznej i całkowity zakaz naruszania godności ludzkiej, czego pochodną jest niedyskryminowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji w każdej formie. Instrumenty te mają wady, żadna z nich jednak nie przekreśla sensu sięgania po nie przez reprezentację pracowniczą. Można pokusić się wręcz o stwierdzenie, że dopiero śmielsze sięgnięcie przez związki zawodowe i inne ciała przedstawicielskie po owe instrumenty, pozwoli na rzeczywistą weryfikację ich wartości, a także da impuls do ich modyfikacji, a w dalszej perspektywie, do poszukiwania innych, efektywniejszych, rozwiązań.

## **Badania stanu świadomości CSR na Mazowszu.**

Kluczowym elementem projektu, a zarazem źródłem jego wartości dodanej były badania przeprowadzone przez Zespół projektowy. Badania te składały się z dwóch etapów:

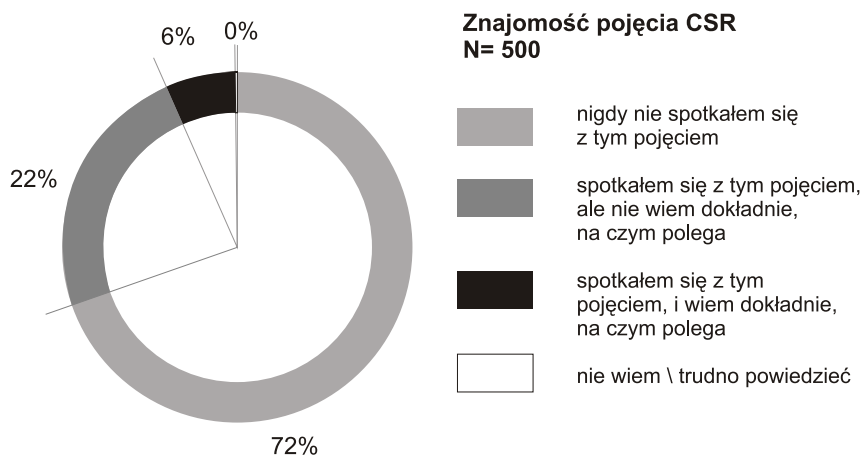
1. Etap wstępny, o charakterze eksploracyjnym, z zastosowaniem jakościowych metod badań społecznych: zogniskowanego wywiadu grupowego (fokus) z udziałem przedstawicieli pracodawców i pracowników oraz pogłębione wywiady indywidualnych. Na tym etapie zgromadzona została wiedza, która pomogła sformułować pytania badawcze na potrzeby drugiego, zasadniczego etapu badań.
2. Etap główny, z zastosowaniem ilościowych metod badań społecznych: sondażu zrealizowanego przez czołową ogólnopolską agencję badawczą techniką CATI (*Computer Assisted Telephone Interviewing*), na reprezentatywnej próbie dorosłych mieszkańców Mazowsza<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Badanie kwestionariuszowe techniką techniką CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing), reprezentatywna próba ludności w wieku co najmniej 18 lat z terenu województwa mazowieckiego. N=500 (w 327 przypadkach były to osoby pracujące w jakiegokolwiek formie, a w 172 przypadkach miejscem zamieszkania respondenta była Warszawa). Realizacja: SMG/KRC, 3-10 listopada 2010 r. Średni czas jednego wywiadu - 8 minut.

Próba do badania ankietowego została dobrana w oparciu o następujące kryteria demograficzne: płeć, wiek, wykształcenie oraz wielkość miejsca zamieszkania. W badaniu zastosowano próbę mieszaną - telefonów stacjonarnych i komórkowych – ze względu na to, że taka konstrukcja próby gwarantuje pokrycie badanej populacji na poziomie blisko 95%, a więc zapewnia bardzo dobrą ekstrapolację zachowań respondentów na badaną populację. Narzędziem badawczym był kwestionariusz obejmujący 13 wielozmiennowych pytań zamkniętych oraz 5 pytań metryczkowych.

Znajomość pojęcia „Społeczna Odpowiedzialność Biznesu” (CSR) okazała się bardzo ograniczona. Mieszkańcy Mazowsza z reguły twierdzili, że z terminem tym nigdy się nie spotkali.



*Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)*

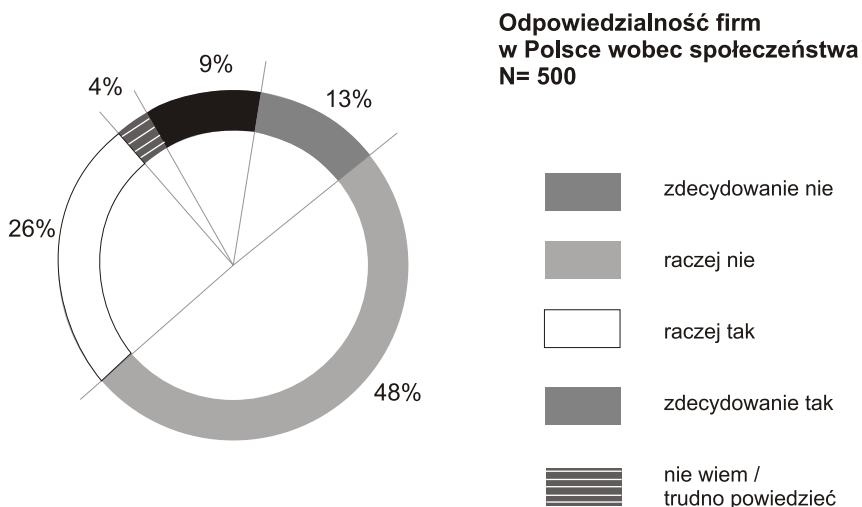
Wśród ogółu ankietowanych, siedmiu na dziesięcioro zaprzeczyło jakoby mieli się wcześniej zetknąć z terminem CSR. Jedynie co piąty respondent przyznał, że pojęcie to jest mu znane.

Co więcej, uwagę zwraca fakt, że rozkład odpowiedzi na to pytanie jest niemal identyczny w całej próbie, jak i wśród pracujących respondentów. Pracujący badani także w znakomitej większości nie mieli z tym pojęciem kontaktu. Można więc przyjąć, że status ankietowanego na rynku pracy nie ma wpływu na poziom znajomości pojęcia CSR. Niski stopień znajomości tego terminu nie musi jednak wcale oznaczać, że z praktykami mieszczącymi się w obszarze CSR badani przez nas mieszkańcy Mazowsza nie mieli styczności.

Niepokoić musi daleko posunięty sceptycyzm, jaki wobec biznesu żywią respondenci, kiedy przychodzi im oceniać realną, a nie deklarowaną, odpowiedzialność przedsiębiorstw wobec społeczeństwa w prowadzonej przez nie działalności. Na pytanie „Czy Pana(i) zdaniem przedsiębiorstwa w Polsce zachowują się zazwyczaj



odpowiedzialnie wobec społeczeństwa?", niemal sześćcioro na dziesięć badanych udzielało odpowiedzi przeczącej. Zaledwie jedna trzecia jest przekonana, że firmy w Polsce kierują się poczuciem odpowiedzialności wobec ogółu.

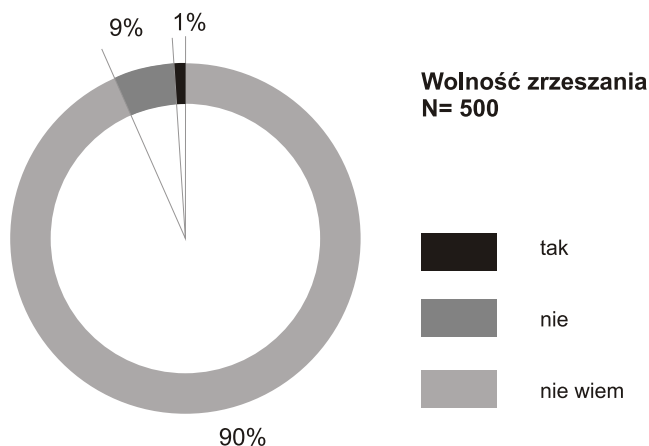


Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)

Podobny jest rozkład odpowiedzi wśród pracujących respondentów. Niewiara w odpowiedzialność przedsiębiorstw jest nawet nieco wyższa, bowiem aż dwie trzecie spośród badanych nie zgadza się z tak postawionym

twierdzeniem, a jedna trzecia żywi w tej kwestii więcej optymizmu.

Wolność zrzeszania jest wartością, którą zdaniem większości badanych przedsiębiorstwa powinny się kierować w codziennej praktyce. Zarejestrowaliśmy więc mocny sygnał, że mieszkańcy Mazowsza oczekują od przedsiębiorstw respektowania wolności związkowych. Wyłania się płaszczyzna, na której związki zawodowe (a obok nich także inne ciała przedstawicielstwa pracowniczego) mogą podejmować działania na rzecz własną (zakładanie nowych organizacji) oraz swoich mandatów, czyli pracowników firm.

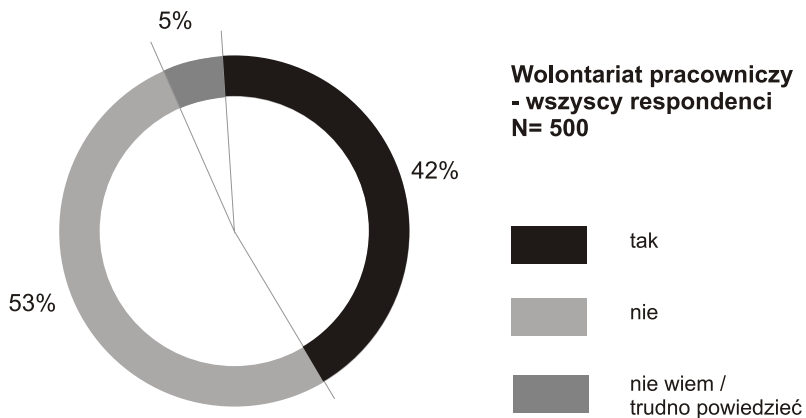


*Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)*

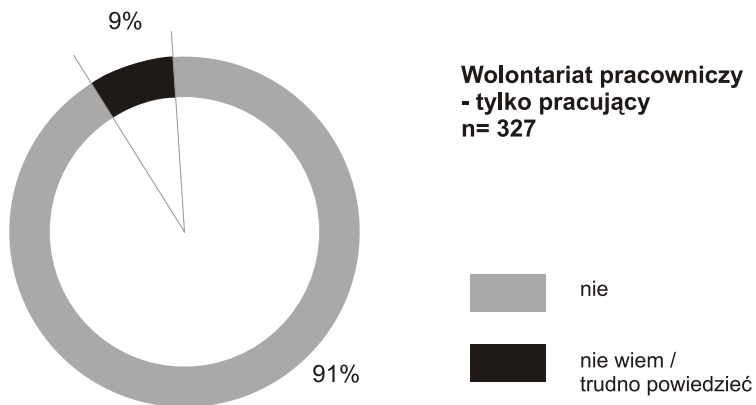
## **Poparcie dla dobrych praktyk CSR**

**Wolontariat pracowniczy** nie jest praktyką, która cieszy się w oczach respondentów uznaniem. Tym, co szczególnie zwraca uwagę jest ogromny rozrzew poziomu poparcia dla tej praktyki pomiędzy widocznym poparciem ogółem ankietowanych a respondentami pracującymi. O ile 53% ogółu respondentów uważa, że przedsiębiorstwa chcące postępować odpowiedzialnie nie muszą sięgać po wolontariat pracowniczy (przy 42% odpowiedzi popierających stosowanie tej formy działania), to wśród pracujących, którzy wzięli udział w badaniu, dziewięciu na dziesięciu ankietowanych nie postrzega dobrowolnej, nieodpłatnej pracy na rzecz otoczenia wykonywanej przez personel firm „po godzinach” za praktykę, którą powinny wdrażać przedsiębiorstwa społecznie odpowiedzialne.

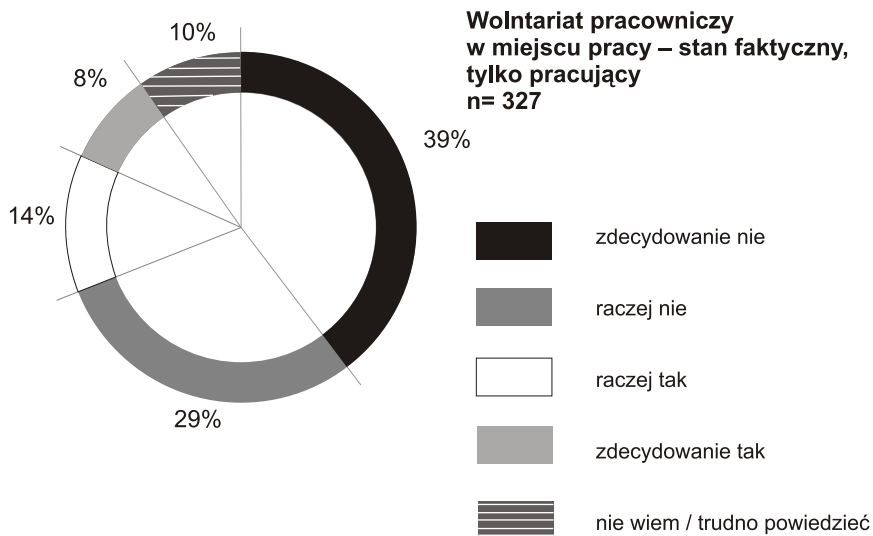
Zakres stosowania wolontariatu pracowniczego okazuje się przy tym w rzeczywistości skromny: tylko co piąty badany przyznawał, że w jego miejscu pracy występują działania z tego obszaru.



Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)



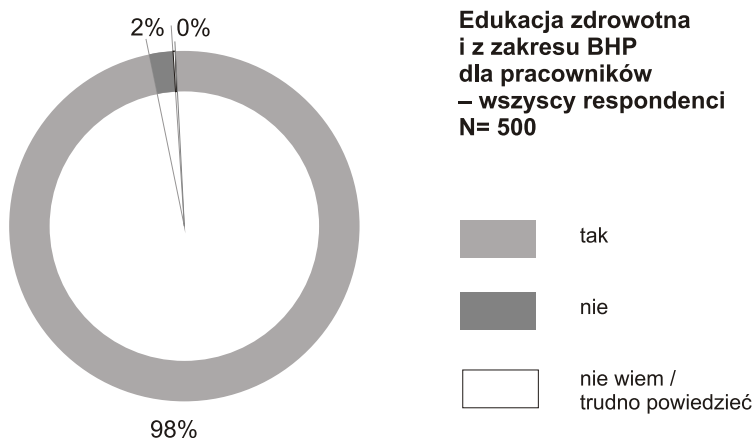
Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)



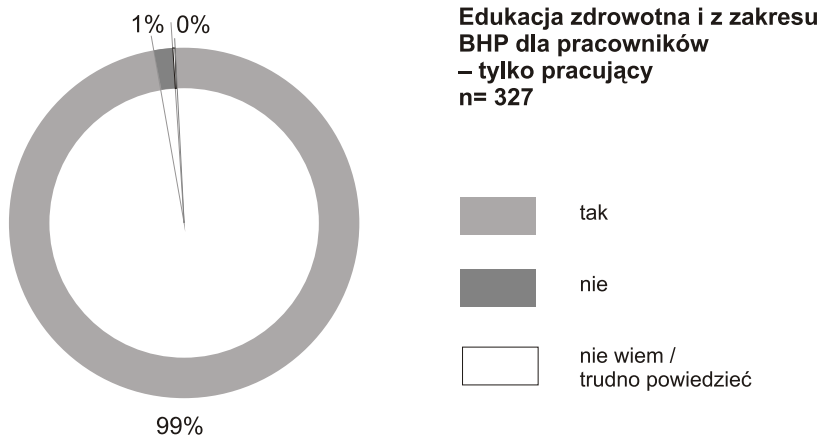
Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)

**Edukowanie pracowników w zakresie zasad regulacji z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP)**, a także kwestii dotyczących zdrowia w miejscu pracy jest powszechnie uważane za powinność firmy, która chciałaby uchodzić za społecznie odpowiedzialną. Nie występują w tym względzie właściwie żadne różnice poziomów wskazań ogółu próby i respondentów pracujących. Tymczasem konfrontacja oczekiwań społecznych ze stanem faktycznym, jeśli chodzi o przekazywanie pracownikom wiedzy z zakresu zdrowia

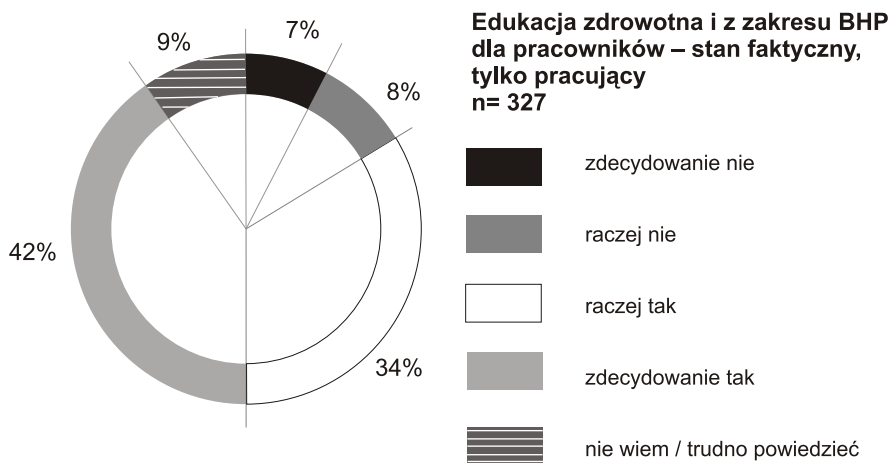
w pracy oraz BHP pokazuje, że wiele pozostaje w tej materii do zrobienia: wprowadzie trzy czwarte badanych udzieliło odpowiedzi pozytywnej na pytanie czy w ich miejscu pracy podejmowane są działania tego rodzaju, ale pamiętając, że szkolenie BHP (działanie, które niewątpliwie wpisuje się w omawiany tu obszar) jest obowiązkowe, 15% deklaracji przeczących musi budzić niepokój.



*Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)*

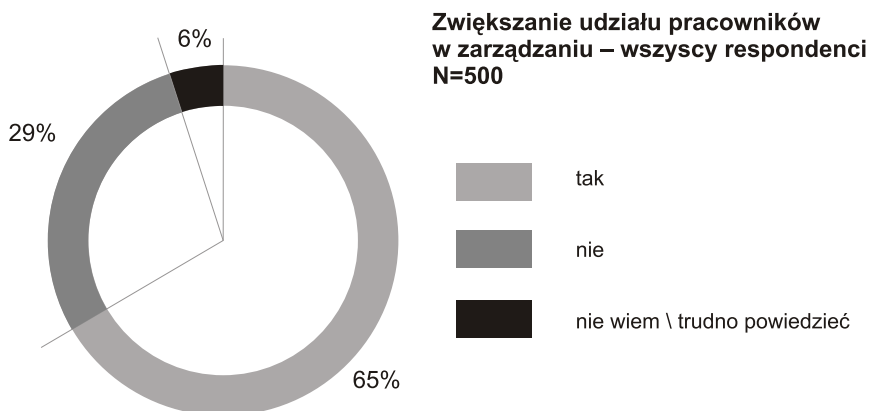


Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)



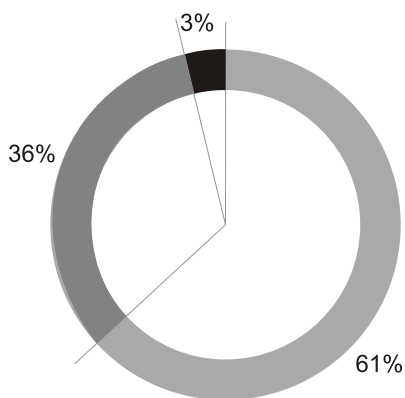
Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)

Zwraca uwagę prawidłowość, zgodnie z którą **praktyki wzmacniające partycypację** pracowniczą nie są postrzegane jako kluczowe w ocenie przedsiębiorstw jako postępujących społecznie odpowiedzialnie. Co prawda większość badanych wyraża opinię, że zwiększanie udziału pracowników w zarządzaniu powinno mieć miejsce w firmach stosujących się do zasad CSR, ale blisko jedna trzecia – tak ogółu badanych, jak i respondentów pracujących – nie podziela tego poglądu. Co ciekawe, stan faktyczny nie odbiega od stanu pożądanego: odsetek odpowiedzi pozytywnych na pytanie, czy rzeczywiście w miejscu pracy respondenta dąży się do zwiększenia udziału pracowników w zarządzaniu wynosi 65%.



*Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)*

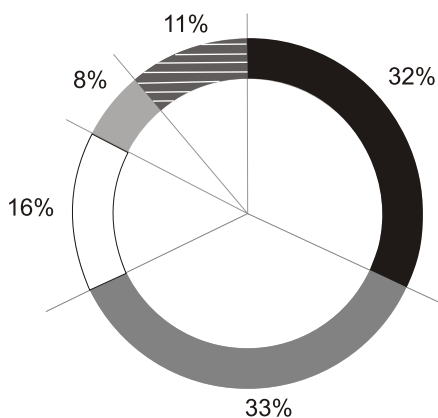




**Zwiększenie udziału pracowników w zarządzaniu – tylko pracujący n=327**

- tak
- nie
- nie wiem \ trudno powiedzieć

Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)



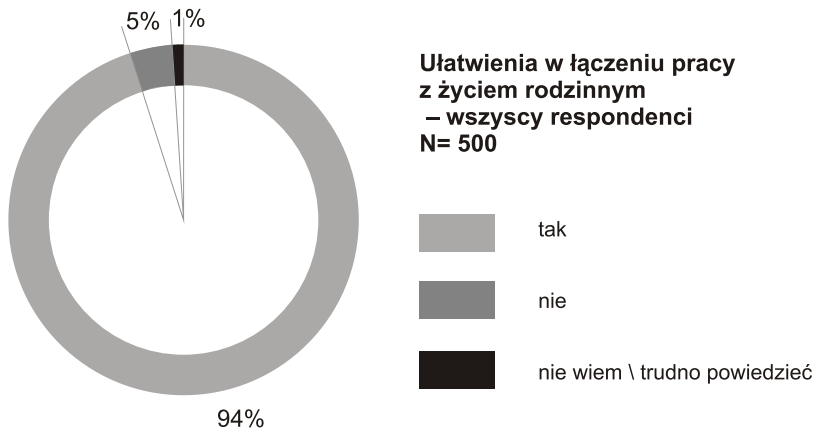
**Zwiększenie udziału pracowników w zarządzaniu firmą – stan faktyczny, tylko pracujący n= 327**

- zdecydowanie nie
- raczej nie
- raczej tak
- zdecydowanie tak
- nie wiem / trudno powiedzieć

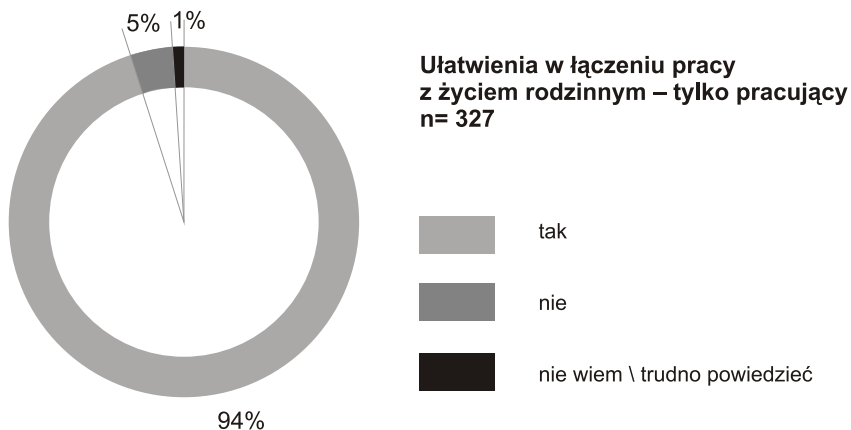
Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)

## **Ułatwienia w łączeniu pracy z życiem rodzinnym**

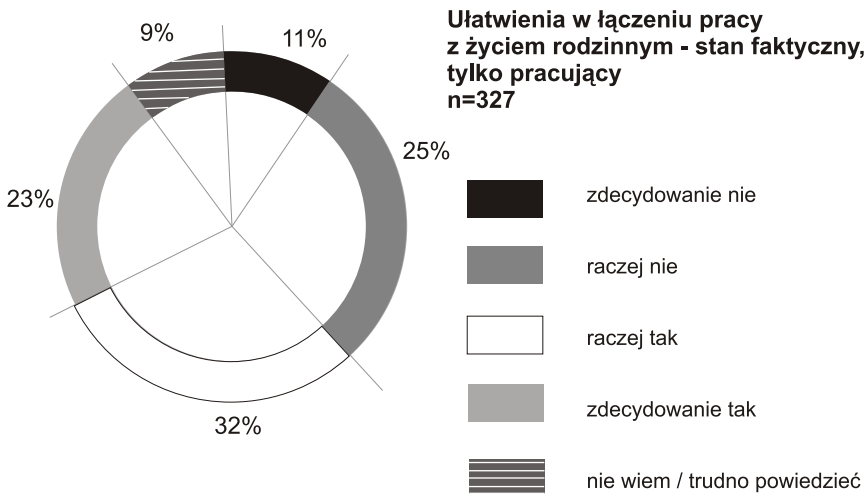
są w oczach badanych bardzo ważnym postulatem, a co za tym idzie, istotnym kryterium oceny postępowania przedsiębiorstw pod kątem ich społecznej odpowiedzialności. Opinie pozytywne na poziomie 95%, zarówno w przypadku ogółu ankietowanych, jak i samych tylko pracujących nie pozostawiają w tej kwestii cienia wątpliwości. Należy pamiętać, że w naszym kraju, mimo zachodzących zmian społecznych i kulturowych, wciąż jeśli chodzi o realizację zasad równości płci, daje się zauważyć nierównowaga związana z relatywnie większym obciążeniem obowiązkami rodzinnymi kobiet. Oceny realiów miejsca pracy są dość zróżnicowane: połowa pracujących respondentów jest skłonna przyznać, że w ich miejscu pracy dąży się do godzenia tych dwu sfer życia, ale jedna trzecia wyraża zdanie przeciwne. Można więc uznać, że wcielanie w życie tego postulatu powinno być przedmiotem szczególnej troski ze strony przedsiębiorstw realizujących zasady CSR. Rozwiązania ułatwiające godzenie życia zawodowego z rodzinnym są ważnym czynnikiem łagodzącym w praktyce życia społecznego nierównowagę w relacjach między płciami, a w konsekwencji wzmacniającym pozycję kobiet na rynku pracy.



Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)



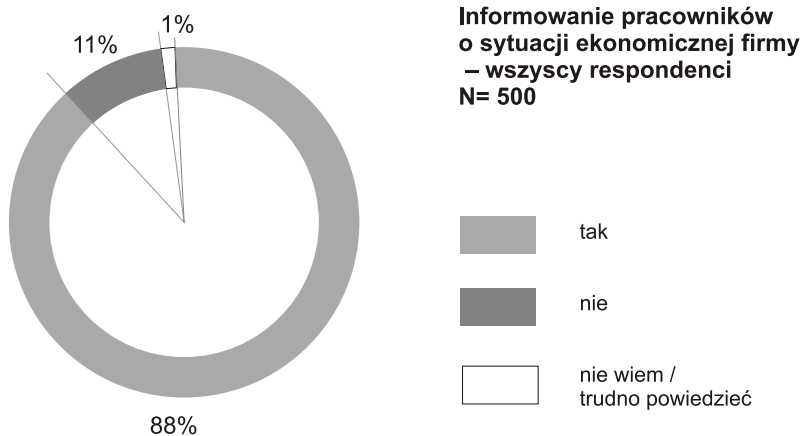
Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)



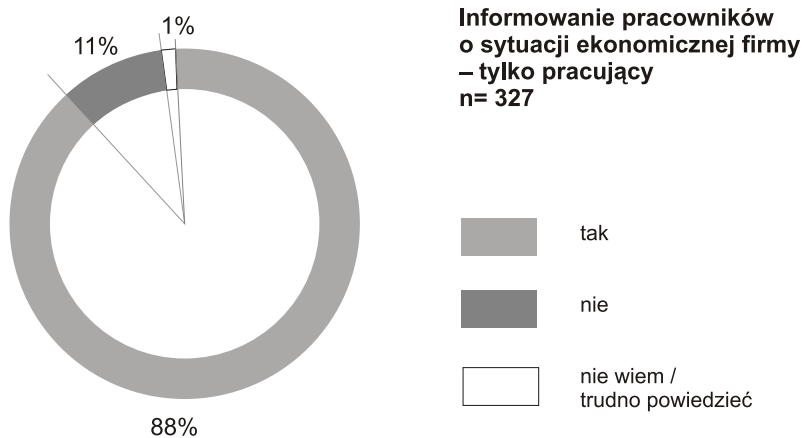
*Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)*

Firmy społecznie odpowiedzialne powinny hołdować zasadzie jawności w stosunkach wewnętrznych. Znakomita większość badanych, zarówno pracujących, jak i niepracujących (po 88%), uważa, że przedsiębiorstwa powinny informować pracowników o swojej sytuacji ekonomicznej. Na pytanie o stan rzeczywisty, uzyskujemy odpowiedzi, z których wyłania się obraz zamazany: proporcje deklaracji pozytywnych i negatywnych są bardzo zbliżone. Można przyjąć, że komunikacja w wielu przedsiębiorstwach szwankuje, a pracownicy nie są traktowani po partnersku. Mamy więc do czynienia

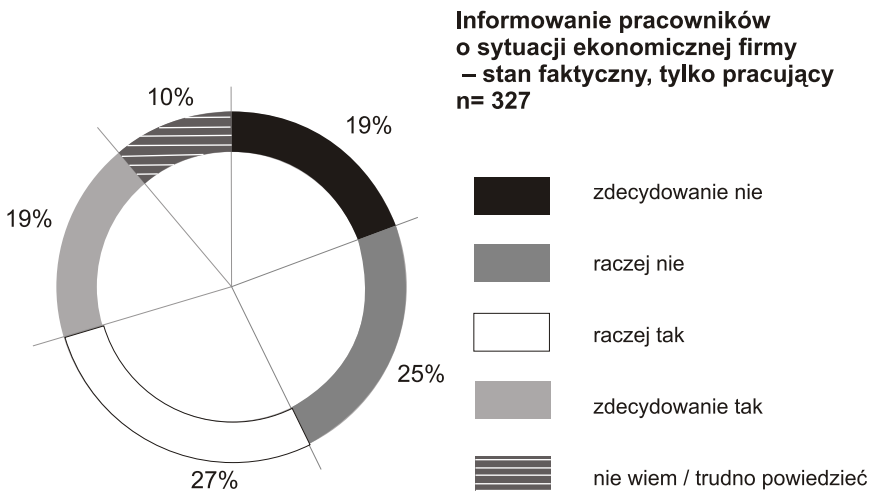
z kolejnym polem, na którym wskazana jest większa aktywność przedsiębiorstw starających się postępować w sposób społecznie odpowiedzialny.



Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)



Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)



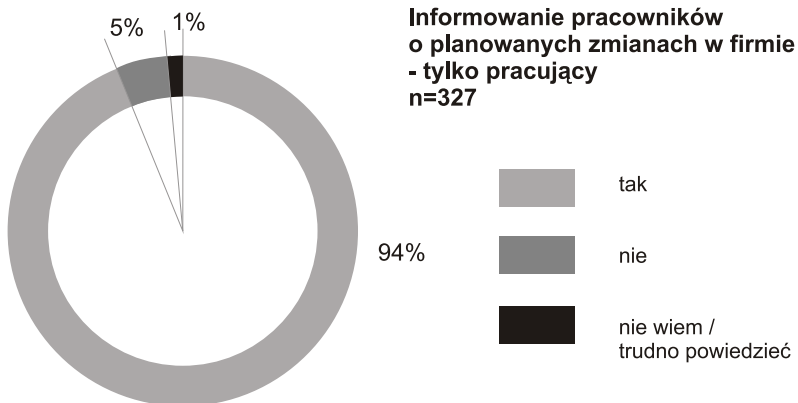
Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)

Podobnie, badani są w ogromnej większości zdania, że pracownicy powinni mieć dostęp do informacji o planowanych zmianach w firmie. Jest to kwestia szczególnej wagi w czasach globalnej recesji, kiedy gwałtowne pogorszenie koniunktury może zmusić przedsiębiorstwo do restrukturyzacji, a co za tym idzie,

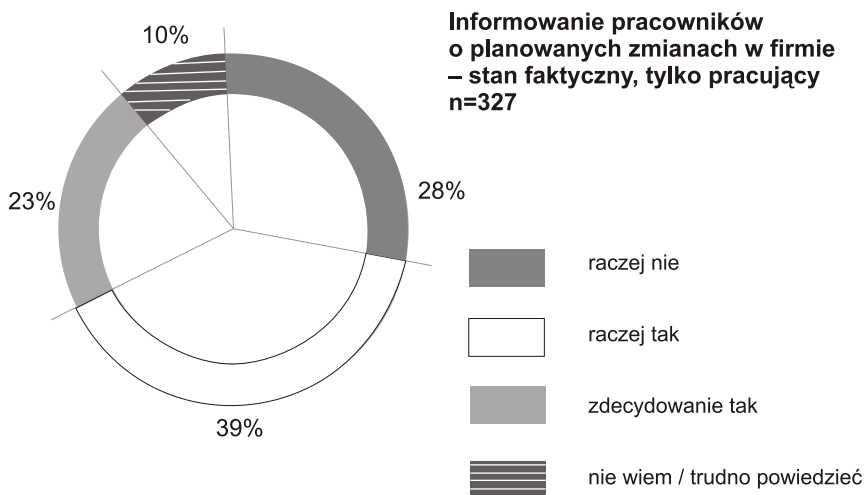
redukcji zatrudnienia. Ponad 90% ogółu badanych i pracujących respondentów twierdzi, że społecznie odpowiedzialny pracodawca powinien uprzedzić pracowników o planowanych zmianach. Tymczasem blisko jedna trzecia respondentów pracujących oznajmia, że w ich miejscach pracy przekazywanie informacji na ten temat nie odbywa się w sposób zadowalający.



Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)



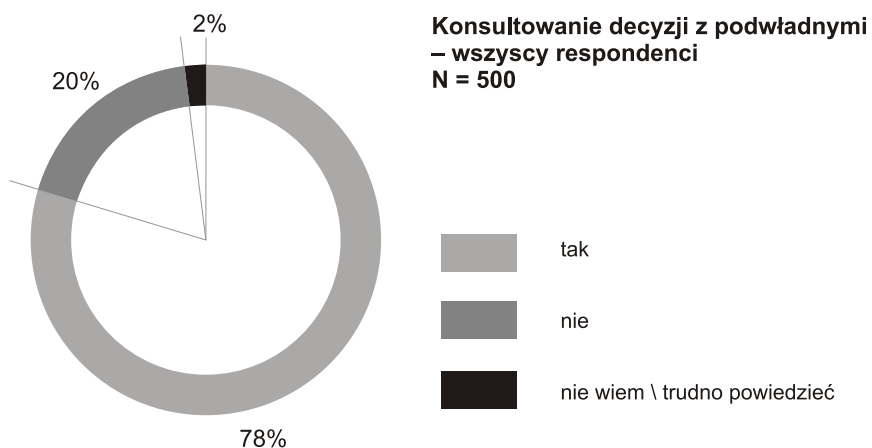
Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)



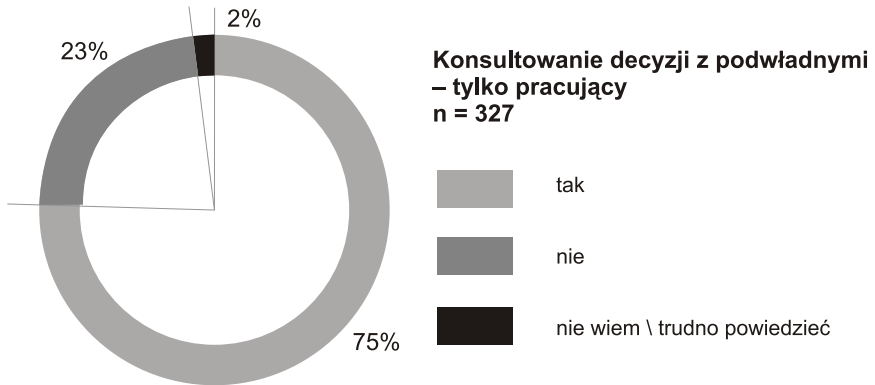
Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)



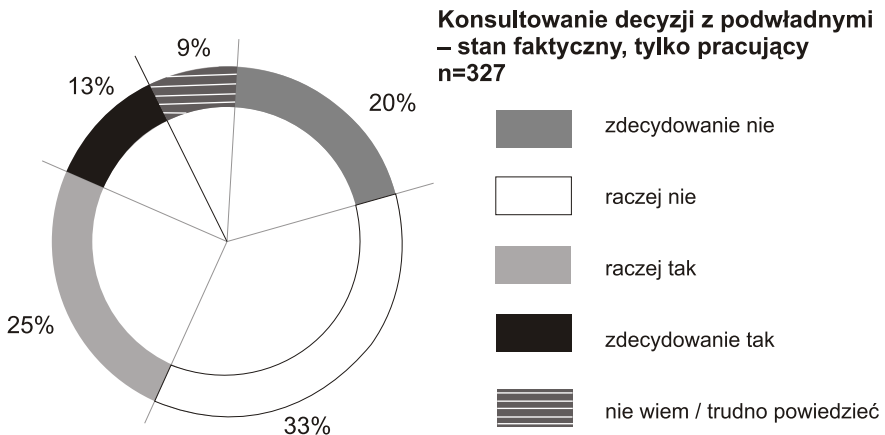
Mniejszy niż wobec postulatu informowania pracowników jest entuzjazm dla mechanizmu konsultacji. Wśród ogółu respondentów ośmiu na dziesięciu uważa, że decyzje powinny być konsultowane z podwładnymi, podczas gdy co piąty ankietowany nie postrzega tego jako warunku uznania postępowania przedsiębiorstwa za społecznie odpowiedzialne. Trzy czwarte pracujących respondentów zgadza się, że konsultowanie decyzji jest ważnym elementem społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa, ale co czwarty nie podziela tej opinii. Co więcej, w praktyce zasięg zjawiska konsultacji decyzji z podwładnymi jest bardzo ograniczony: nieco ponad jedna trzecia pracujących badanych przyznaje, że w ich miejscach pracy konsultacje mają miejsce, a przeszło połowa temu zaprzecza.



Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)

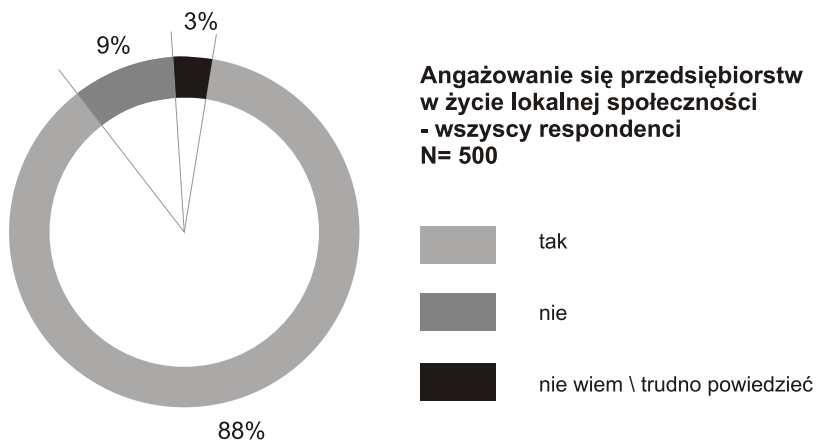


Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)

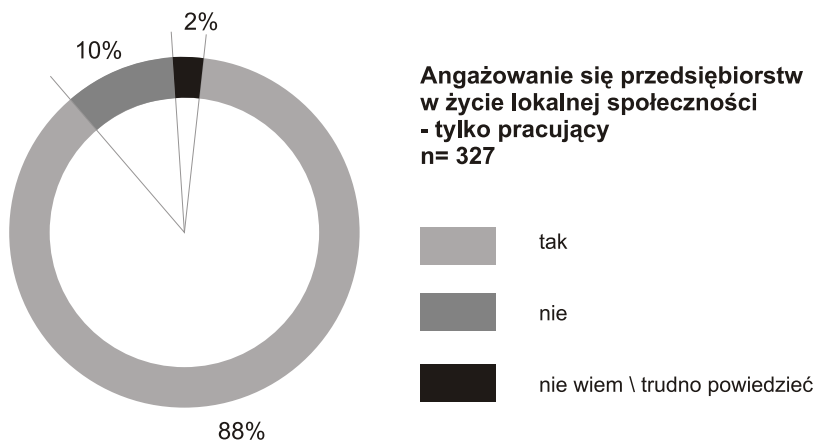


Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)

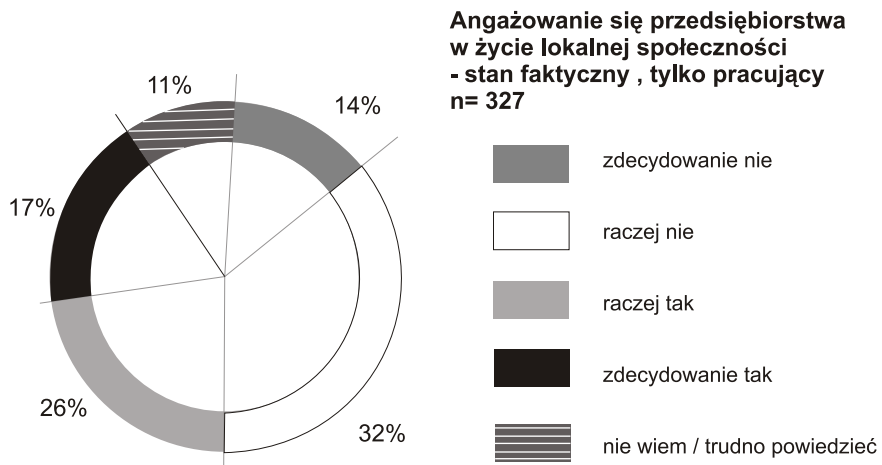
Postulat angażowania się przedsiębiorstw w życie lokalnych społeczności spotyka się z dużym poparciem, niezależnie od statusu respondenta na rynku pracy: dziewięciu na dziesięciu ankietowanych zgadza się z tą opinią. W rzeczywistości jednak blisko połowa pracujących respondentów twierdzi, że działań tego rodzaju w swoim miejscu pracy nie dostrzega. Co za tym idzie, przedsiębiorstwa chcące uchodzić za społecznie odpowiedzialne powinni bardziej aktywnie udzielać się na tym polu.



Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)



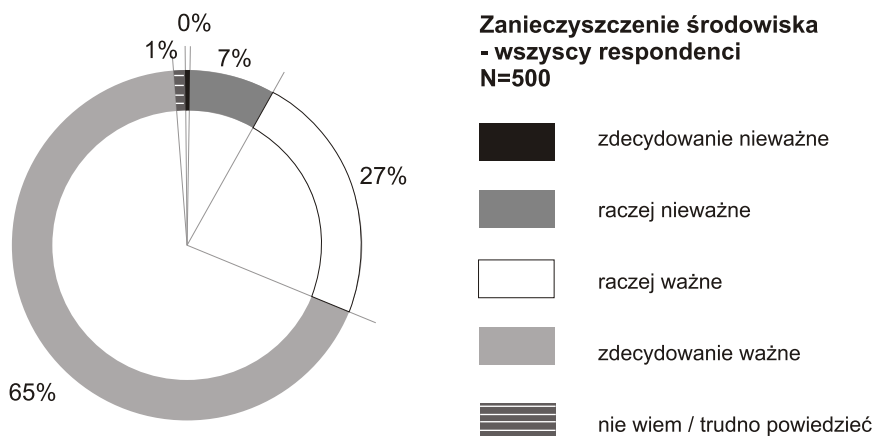
Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)



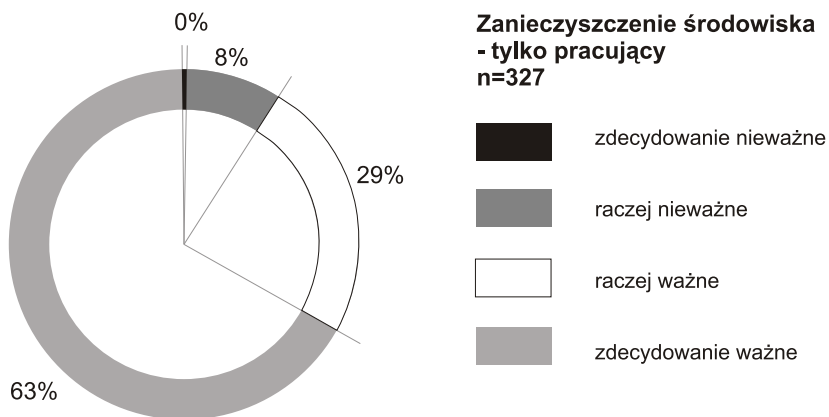
Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)

## Problemy rozwojowe Mazowsza

Respondenci mieli okazję odnieść się do listy problemów związanych z rozwojem społeczno-gospodarczym Mazowsza. Stan środowiska naturalnego okazuje się przedmiotem poważnej troski mieszkańców regionu. Ponad 90 % ogółu ankietowanych oraz respondentów pracujących uważa zanieczyszczenie środowiska za istotny problem

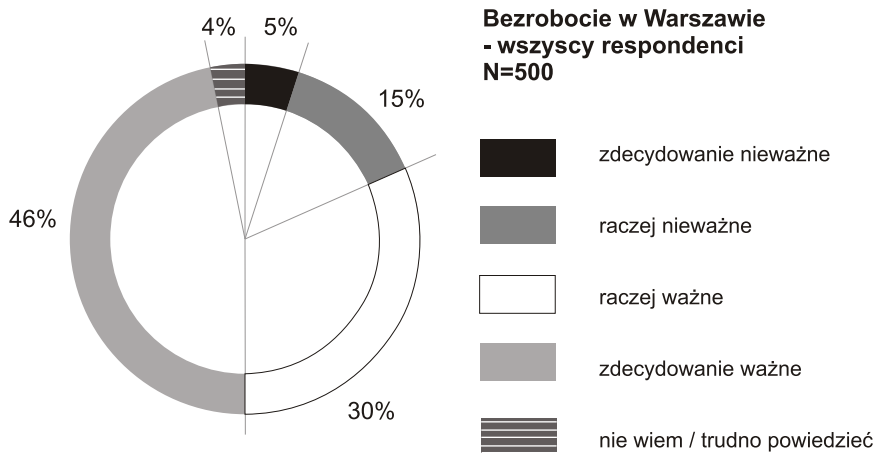


Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)

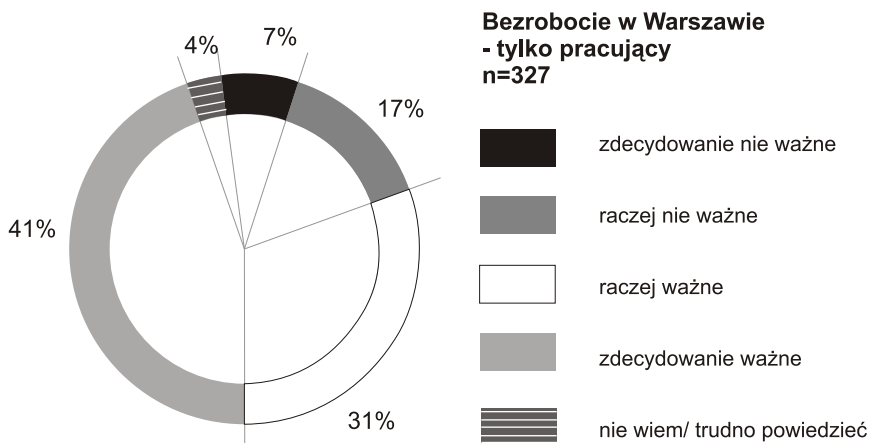


*Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)*

Warszawa należy do lokalnych rynków pracy znajdujących się w najlepszej kondycji w skali całego kraju. Mimo to problem bezrobocia w stolicy za poważny uznaje trzy czwarte ogółu badanych oraz 70% pracujących respondentów.

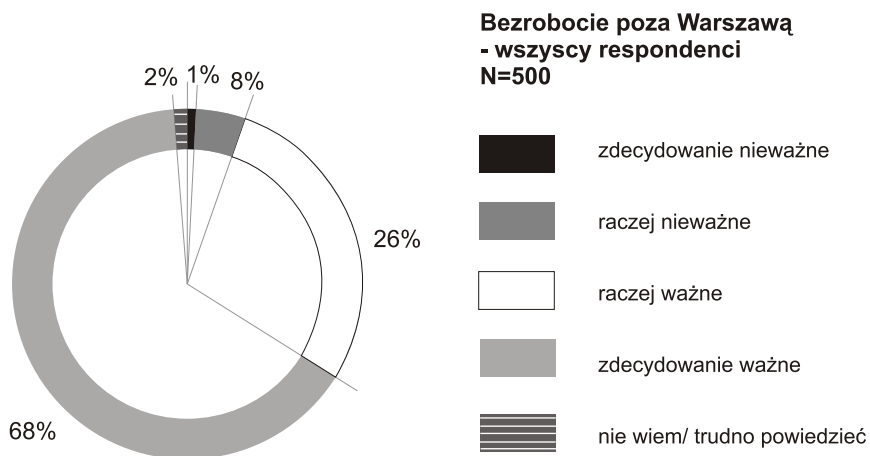


Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)



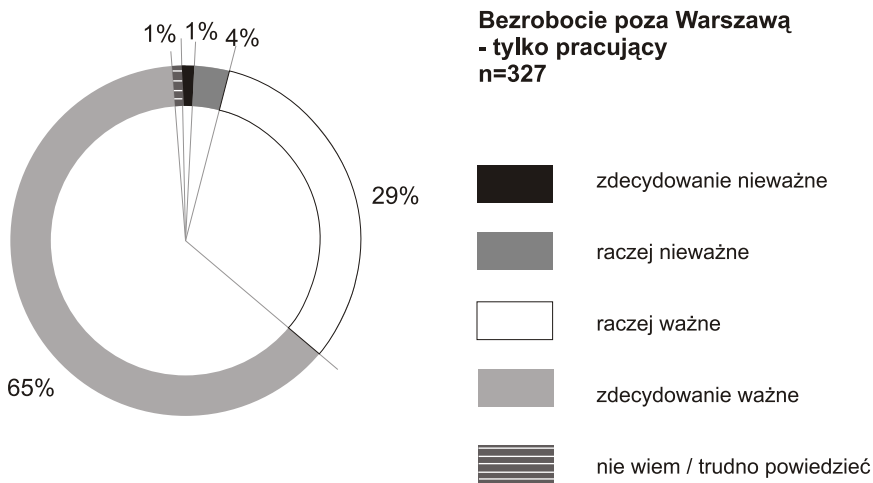
Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)

Bezrobocie poza Warszawą urasta w oczach badanych do rangi problemu ważniejszego niż to zjawisko w stolicy. Nie powinno to budzić zdziwienia, zwłaszcza w świetle danych przytoczonych w początkowej części tego opracowania. Prawie wszyscy ankietowani (94%) zgadzają się z opinią, że bezrobocie w pozostałej części regionu stanowi problem istotnej wagi.



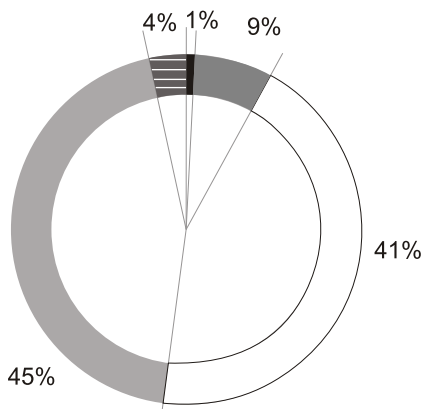
*Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)*





Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)

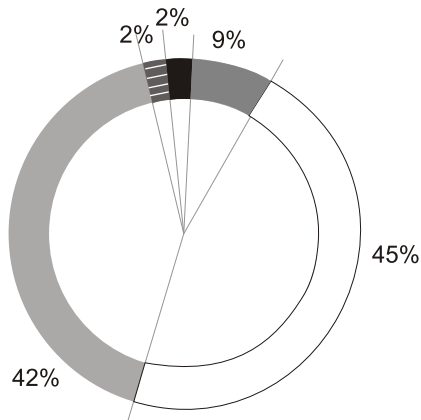
Zróznicowanie ocen wagi problemu jaki stanowi bezrobocie w stolicy i poza nią, sugeruje, że mieszkańcy Mazowsza są świadomi dysproporcji rozwojowych występujących między stołeczną aglomeracją, a resztą województwa. Potwierdza to rozkład odpowiedzi na pytanie zadane wprost: 85% ogółu badanych oraz 87% pracujących uważa, że jest to dużej wagi problem.



**Duże różnice w poziomie rozwoju między Warszawą a Mazowszem - wszyscy respondenci  
N= 500**

-  zdecydowanie nieważne
-  raczej nieważne
-  raczej ważne
-  zdecydowanie ważne
-  nie wiem / trudno powiedzieć

Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)



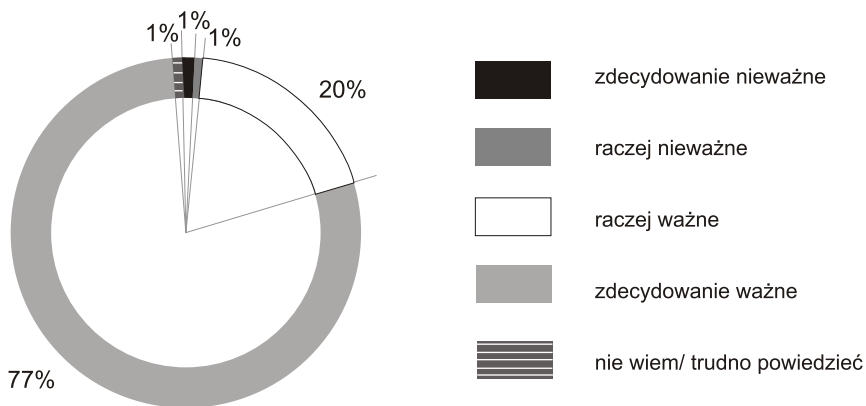
**Duże różnice w poziomie rozwoju między Warszawą a Mazowszem – tylko pracujący  
n= 327**

-  zdecydowanie nieważne
-  raczej nieważne
-  raczej ważne
-  zdecydowanie ważne
-  nie wiem / trudno powiedzieć

Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)

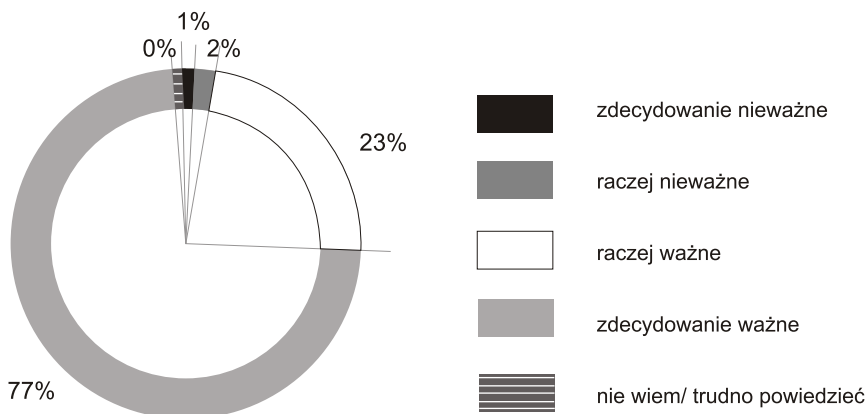
Za istotną bolączkę uważany jest także stan infrastruktury w województwie: 97% ogółu badanych i respondentów pracujących podziela ten pogląd. Niezadowalający stan infrastruktury jest jedną z kluczowych barier rozwojowych, a jak wykazują badania, mieszkańcy Mazowsza są tego zagrożenia świadomi.

**Stan infrastruktury (np. zła jakość dróg)  
- wszyscy respondenci  
N=500**



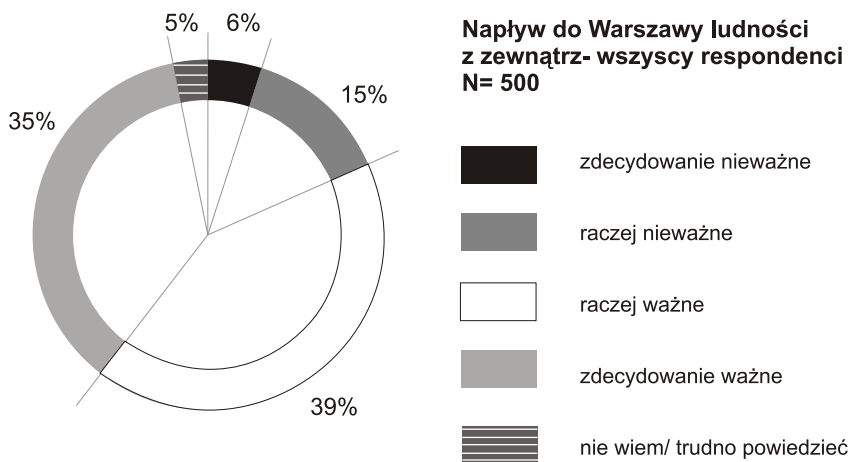
Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)

**Stan infrastruktury (np. zła jakość dróg)- tylko pracujący  
n= 327**

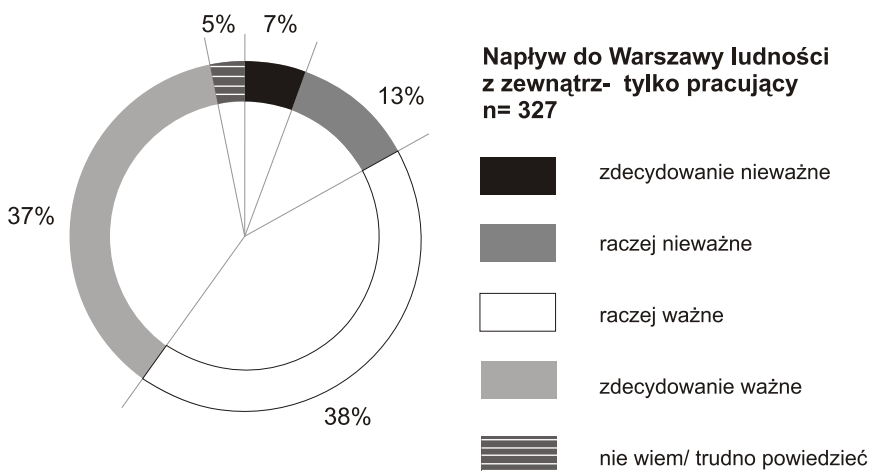


*Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)*

Migracje ludności, których celem jest Warszawa także zaprzętają uwagę badanych mieszkańców województwa mazowieckiego. Trzy czwarte ankietowanych sądzi, że napływ migrantów do stolicy stanowi problem rozwojowy o poważnym znaczeniu.

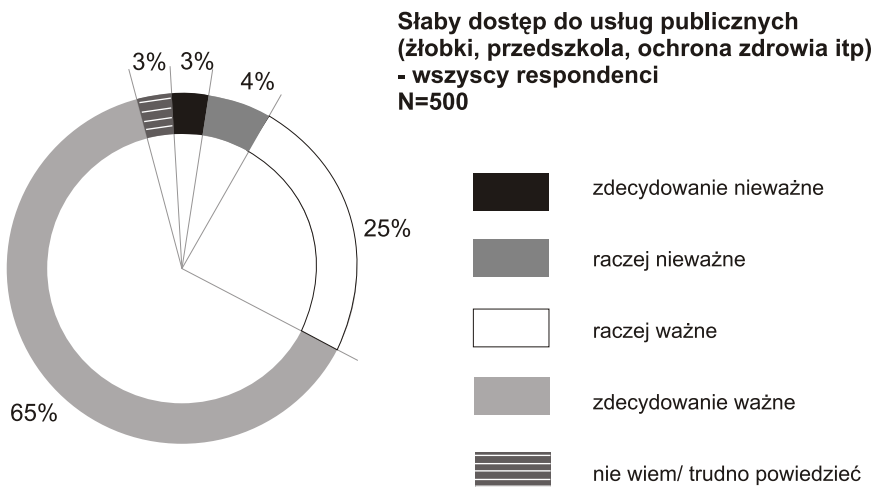


Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)

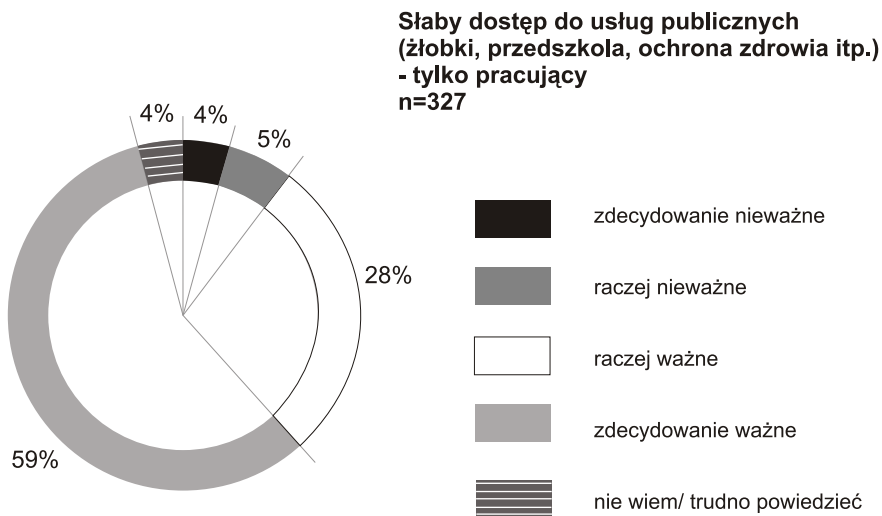


Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)

Dostęp do usług publicznych także jest oceniany jako niebagatelny problem: podaż usług tego typu jest niedostateczna w oczach 90% ogółu badanych. Taki rozkład opinii budzi zaniepokojenie, bowiem można go traktować jako symptomatyczny dla oceny rzeczywiście funkcjonującego modelu rozwoju jako w istocie niezrównoważonego, a ponadto stanowi dodatkowy, zewnętrzny czynnik utrudniający realizację postulatów godzenia życia zawodowego i prywatnego. Sektor przedsiębiorstw oraz władza publiczna są w tym obszarze wzajemnie od siebie zależne. Dzieląc odpowiedzialność, potrzebują zarazem partnera, bez aktywnego udziału którego nie należy się spodziewać progresji w dążeniu do harmonizacji obu kluczowych sfer życia.



Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)

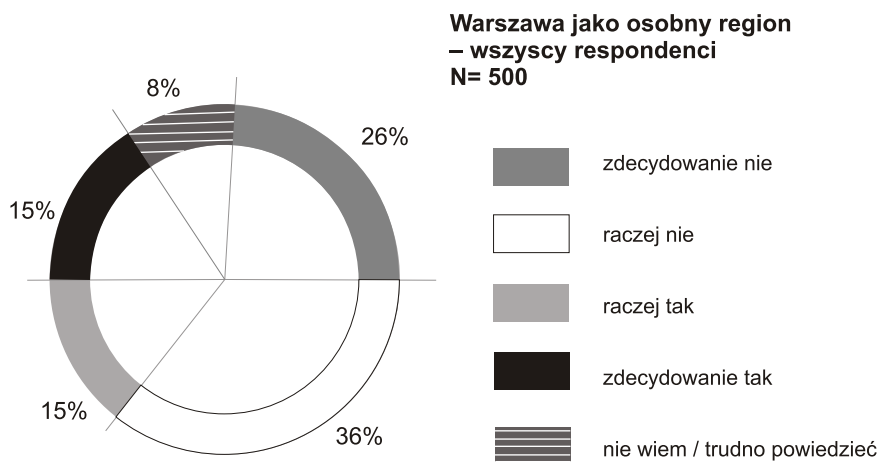


Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)

## **Czy Warszawę powinno się wydzielić z województwa mazowieckiego?**

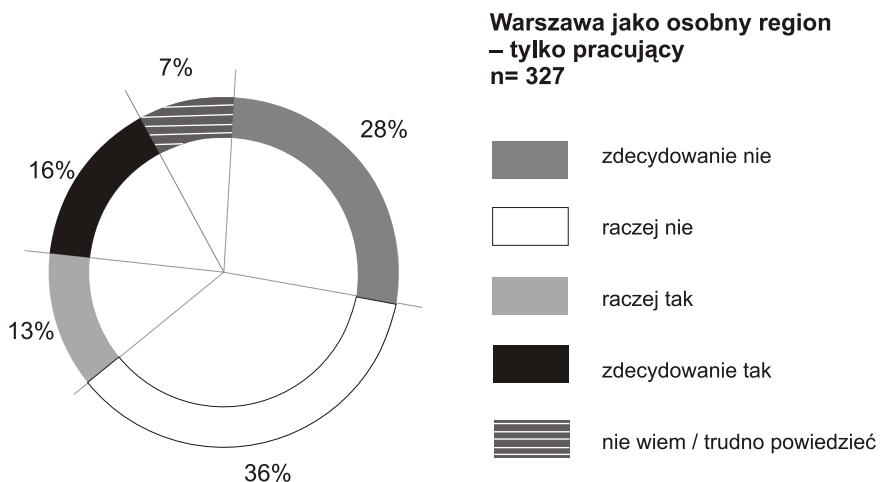
Na pytanie o zasadność wydzielenia z obecnego województwa mazowieckiego Warszawy jako odrębnej jednostki administracyjnej, przeważają odpowiedzi

negatywne, których wśród ogółu respondentów padło ponad 60%. Dwukrotnie mniejszy jest odsetek przekonanych o słuszności takiego posunięcia. W oczach ankietowanych mieszkańców regionu nie jest to więc w żadnym wypadku atrakcyjna propozycja rozwiązania kwestii dystansu dzielącego stolicę od pozostałej części województwa pod względem poziomu rozwoju gospodarczego.



*Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)*



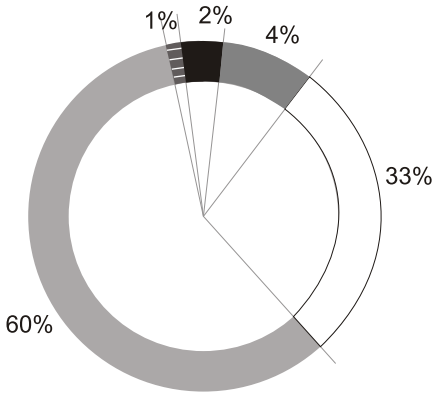


*Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)*

## **Czy przedsiębiorcy działający na Mazowszu powinni się czuć odpowiedzialni za ten region?**

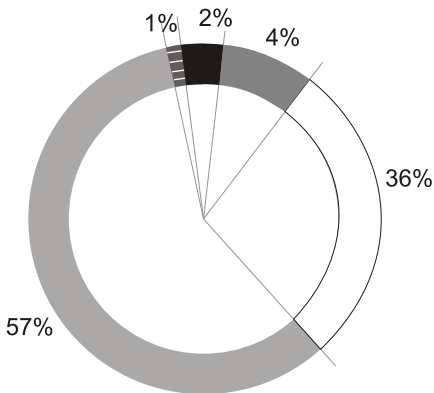
Zdaniem przeważającej większości badanych działający na terenie województwa mazowieckiego przedsiębiorcy powinni się poczuwać do odpowiedzialności za region. Taką opinię żywi ponad 90% ankietowanych. Stanowi to wyraźny sygnał dla przedsiębiorstw obecnych w regionie, że regionalna społeczność oczekuje od nich odpowiedzialnego postępowania, czyli takiego, w wyniku którego interes społeczny nie będzie naruszany.

**Odpowiedzialność przedsiębiorców za region– wszyscy respondenci  
N=500**



*Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)*

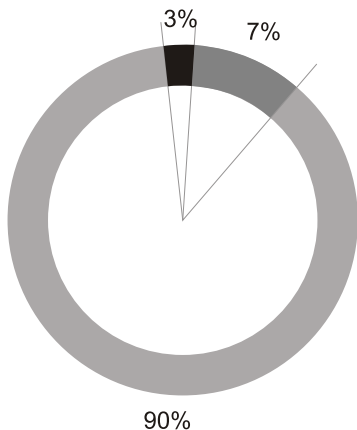
**Odpowiedzialność przedsiębiorców za region– tylko pracujący  
n=327**






*Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)*

## **Oczekiwane postawy związków zawodowych w przedsiębiorstwach**

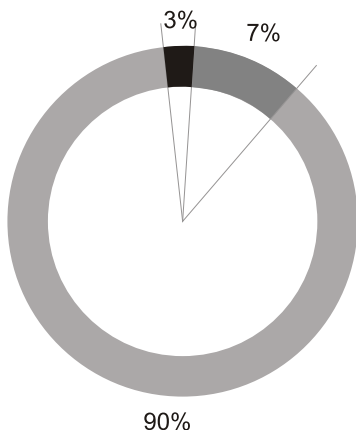
Respondentom zostało zadane pytanie o to, czy ich zdaniem związki zawodowe w przedsiębiorstwach powinny bronić interesów tylko swoich członków, czy też występować w obronie interesów wszystkich zatrudnionych pracowników. Okazuje się, że większości ankietowanych bliska jest wizja związku otwartego (open shop), który wyraża i reprezentuje interesy wszystkich pracowników, zgodna zarazem z aktualnym stanem prawnym w naszym kraju. Tak skrajny rozkład opinii można traktować jako ważny sygnał nie tylko dla samych związków zawodowych, ale także dla właścicieli i zarządów przedsiębiorstw. Związki zawodowe są postrzegane w kategoriach uniwersalnego przedstawicielstwa pracowniczego, a jako takie głównym aktorem dialogu społecznego na poziomie zakładowym. Dialog ten mogą i powinny ożywiać odwołania do zasad CSR.






**Związki zawodowe a interesy członków \ pracownikó**  
**– wszyscy respondenci**  
**N= 500**

-  broní interesów tylko swoich członków
-  broní interesów wszystkich zatrudnionych pracowników
-  nie wiem \ trudno powiedzieć

*Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)*



**Związki zawodowe a interesy członków \ pracownikó**  
**– tylko pracujący**  
**n= 327**

-  broní interesów tylko swoich członków
-  broní interesów wszystkich zatrudnionych pracowników
-  nie wiem \ trudno powiedzieć

*Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)*

Do postawienia takiego wniosku skłania dodatkowo wyraźna niechęć ankietowanych do konfliktowej wizji stosunków pracy. Na pytanie o to, jaką postawę powinny zajmować związki zawodowe w przedsiębiorstwach wobec pracodawców, otrzymujemy odpowiedź, że kooperacyjną. To kolejny bardzo istotny sygnał istnienia silnej dyspozycji do prowadzenia dialogu społecznego, a co za tym idzie, do uwzględniania w nim wątków z obszaru CSR.

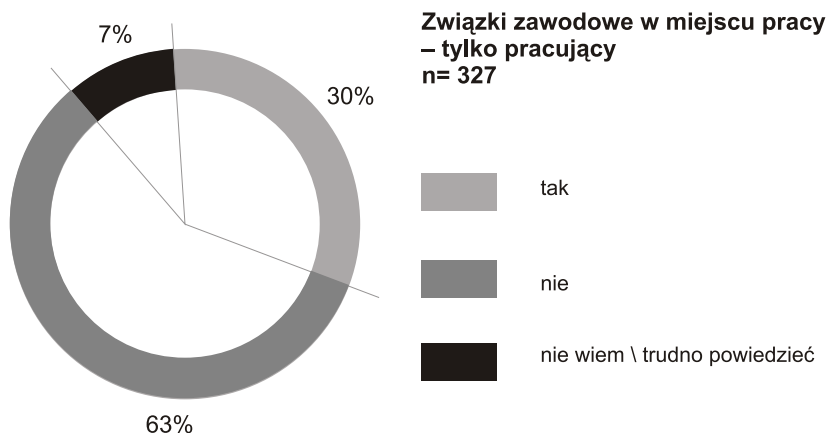


Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)



*Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)*

Pozostaje jednak pytanie o to, jak ta postulowana przez większość badanych wizja bezkonfliktowych, kooperacyjnych stosunków pracy może się materializować w sytuacji faktycznej nieobecności związków zawodowych w miejscach pracy. Okazuje się bowiem, że dwie trzecie pracujących respondentów twierdzi, że w ich miejscach pracy związków nie ma.



Źródło: „Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) w środowisku pracy na Mazowszu” (2010)

## Podsumowanie i wnioski

**1.** Znajomość pojęcia CSR jest ograniczona: ponad 70% ankietowanych nie spotkało się z tym pojęciem, a co piąty deklaruje jego znajomość, lecz nie wie, co się za tym terminem kryje. Status respondenta na rynku pracy nie ma w tym przypadku znaczenia.

**2.** Zestawienie opinii dotyczących stanu pożądanego, a istniejącego pozwala sądzić, że mieszkańcy Mazowsza są sceptyczni wobec rzeczywistego (a nie tylko

deklaratywnego) stosunku przedsiębiorstw wobec zasad CSR: 93% sądzi, że przedsiębiorcy mazowieccy powinni się poczuwać do odpowiedzialności za region, ale dwie trzecie nie zgadza się z twierdzeniem, że „przedsiębiorstwa w Polsce zachowują się zazwyczaj odpowiedzialnie wobec społeczeństwa”.

**3.** Co do wagi wymienionych zasad odpowiedzialnego postępowania przedsiębiorstw, to poparcie dla reguł, których przykłady podano respondentom w kwestionariuszu jest powszechne: w zasadzie wszyscy zgadzają się, że firmy powinny dbać o środowisko naturalne, uczciwie traktować klientów oraz przestrzegać zasad uczciwej konkurencji. Dziewięć na dziesięć zapytanych osób twierdzi, że przedsiębiorstwa powinny wspierać społeczności lokalne i zapewniać pracownikom prawo do zrzeszania się w związki zawodowe.

**4.** Bardziej złożony jest obraz na poziomie operacyjnym. Odnosząc się do przykładów praktyk do zastosowania na szczeblu zakładu pracy, ankietowani oddzielali praktyki, które można animować i wcielać w życie ogólnie, bez udziału pracowników, od tych, w których realizację oni sami musieliby się czynnie włączać. Pierwsza kategoria praktyk obejmuje: edukacja zdrowotna



i z zakresu BHP dla pracowników, informowanie pracowników o planowanych zmianach w firmie, informowanie pracowników o sytuacji ekonomicznej firmy ułatwienia w łączeniu pracy z życiem rodzinnym, angażowanie się przedsiębiorstwa w życie lokalnej społeczności. Wszystkie spotykają się z poparciem większości zarówno ogółu ankietowanych, jak i pracujących. Druga kategoria obejmuje: wolontariat pracowniczy, zwiększanie udziału pracowników w zarządzaniu firmą, konsultowanie decyzji z podwładnymi. Rzuca się w oczy wysoki odsetek ocen negatywnych wyrażanych w stosunku do praktyk zaliczonych do drugiego bloku: ponad połowa respondentów nie uważa wolontariatu za praktykę o pierwszorzędym znaczeniu dla przedsiębiorstw odpowiedzialnych społecznie, potrzeba zwiększania udziału pracowników w zarządzaniu nie jest ważna w kontekście CSR dla jednej trzeciej ankietowanych, a konsultowanie decyzji z podwładnymi nie jest uważane za sprawę o istotnym znaczeniu dla przez co piątego badanego.

**5.** Jeszcze bardziej skomplikowany jest obraz faktycznej implementacji opisanych praktyk w miejscu pracy: w miejscu pracy dwóch trzecich ankietowanych pracowników nie występuje wolontariat pracowniczy,

podobny jest odsetek twierdzących, że nie dąży się do zwiększanie udziału pracowników w zarządzaniu firmą, ponad połowa zaprzecza, że w ich miejscach pracy decyzje są konsultowane z podwładnymi (52%), angażowanie się przedsiębiorstwa w życie lokalnej społeczności (46%). Opinie pozytywne przeważają w kwestiach takich, jak prowadzenie działań z zakresu edukacji zdrowotna i z zakresu BHP (75%), wprowadzanie ułatwień w łączeniu pracy z życiem rodzinnym (54%), dopuszczaniu pracowników do informacji o planowanych zmianach w firmie (54%), informowanie ich o sytuacji ekonomicznej firmy (46%).

**6.** Zagadnienie zrównoważonego rozwoju województwa mazowieckiego i barier dla niego oceniane jest przez pryzmat szeregu problemów strukturalnych. Za szczególnie ważne (ponad 80% wskazań) uważne są: stan infrastruktury (np. zła jakość dróg) (97%), bezrobocie poza Warszawą (95%), zanieczyszczenie środowiska (90%), słaby dostęp do usług publicznych (żłobki, przedszkola, ochrona zdrowia itp) (86%) oraz duże różnice w poziomie rozwoju między Warszawą a Mazowszem (85%). Jako ważne, choć nie tak palące określane są kwestie takie, jak bezrobocie w Warszawie (75%) oraz napływ do Warszawy ludności z zewnątrz (73%).

**7.** Koncepcja wydzielenia Warszawy z województwa mazowieckiego jako osobnej jednostki administracyjnej, głównie po to, by odsunąć perspektywę utraty przez cały region dostępu do środków strukturalnych UE nie cieszy się w oczach respondentów popularnością: pomysłów popiera tylko 30% ankietowanych.

**8.** Wyniki badań sugerują, że dążenie do zapewnienia realizacji zasady równości płci i działań na rzecz w środowisku pracy wymaga jeszcze wielu wysiłków. Udało się zidentyfikować bariery w istotny sposób utrudniające wcielenie tego postulatu w życie. Przede wszystkim zwraca uwagę niski poziom pozytywnych deklaracji dotyczących istnienia ułatwień w łączeniu pracy z życiem rodzinnym w przedsiębiorstwach (55% wśród pracujących). Do tego dochodzi zdiagnozowany problem niekorzystnie ocenianego stanu dostępności usług publicznych, którą to okoliczność także można interpretować w kategoriach bariery dla wyrównywania szans przedstawicieli obu płci na rynku pracy.

**9.** Istnieje wyraźna preferencja dla modelu związku zawodowego „otwartego” (open shop) i nastawionego kooperacyjnie wobec pracodawcy: związki zawodowe w przedsiębiorstwach powinny w opinii badanych bronić

interesów wszystkich pracowników (90%), jak również współpracować z pracodawcami (86%).

Pojęcie CSR pozostaje mało znane, choć zjawiska cząstkowe mieszczące się w tym nurcie spotykają się w przeważającej mierze z aprobatą, ale dotyczy to tylko obszaru działań przedsiębiorstw niewymagających czynnego angażowania się pracowników. Widoczny jest szeroki rozrzew ocen dotyczących stanu pożądanego, a rzeczywistego: stosowanie zasad i praktyk CSR cieszących się poparciem respondentów jest zarazem ich zdaniem ograniczone. Za warunek konieczny realnego wcielania w życie zasad CSR jest uważana sprawna komunikacja. Widoczna jest zgoda co do tego, że stosowanie zasad CSR może przynosić korzyści obu stronom stosunków pracy. Związki zawodowe mogą pomóc w urzeczywistnieniu tego dzieła przedsiębiorstwu, a zarazem lepiej dbać o interesy pracowników.



OGÓLNOPOLSKI PRACOWNICZY ZWIĄZEK ZAWODOWY

**Konfederacja Pracy**

**Biuro projektu:**  
ul. Kopernika 36/40 pok. 107  
00-924 Warszawa  
tel. (22) 55-15-665  
tel./fax.: (22) 55-15-665



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

