

# Małgorzata Lotko

---

## Praktyki z zakresu pracy jako obszar adaptacji koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu

---

Problemy Zarządzania, Finansów i Marketingu 31, 417-429

---

2013

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

MAŁGORZATA LOTKO<sup>1</sup>

Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny w Radomiu

## PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY JAKO OBSZAR ADAPTACJI KONCEPCJI SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI BIZNESU

### Streszczenie

Spoleczna odpowiedzialność biznesu jest strategią zarządzania organizacją, która poprzez prowadzenie dialogu społecznego przyczynia się do wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstw na poziomie globalnym oraz do realizacji założeń zrównoważonego rozwoju. Troska o warunki pracy wpisuje się w nurt koncepcji tej strategii, w myśl której przedsiębiorstwa promują aspekty swojej działalności zorientowane na zapewnienie zadowolenia i równowagi społecznej oraz środowiskowej. W artykule zaprezentowano koncepcję CSR z punktu widzenia praktyk z zakresu prac zawartych w normie ISO 26000 oraz ich związku z wizerunkiem organizacji.

**Słowa kluczowe:** społeczna odpowiedzialność biznesu, dobre praktyki pracy, wizerunek przedsiębiorstw

### Wprowadzenie

Globalizacja, szereg ułatwień w zakresie mobilności oraz bardzo szybka komunikacja prowadzą do szerszej dostępności informacji o decyzjach konsumentów i działaniach organizacji, nawet w najdalszej lokalizacji. Czynniki te stwarzają szansę skorzystania z nowych sposobów realizacji różnych działań oraz rozwiązywania zaistniałych problemów marketingowych w przedsiębiorstwach. Jednocześnie wszelkie działania organizacji podlegają większej kontroli szerokiego grona osób lub różnych grup społecznych, a różne praktyki stosowane w organizacjach mogą być z łatwością porównywane. W związku z tym

---

<sup>1</sup> m.lotko@uthrad.pl.

działania w obszarze społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw coraz częściej stają się codzienną praktyką. Bardzo ważne jest, aby organizacje uwzględniały kwestie społecznej odpowiedzialności niezależnie od uwarunkowań społecznych lub gospodarczych. Dokumenty, takie jak deklaracja z Rio de Janeiro w sprawie Środowiska i Rozwoju, deklaracja z Johannesburga w sprawie Zrównoważonego Rozwoju, Milenijne Cele Rozwoju oraz Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca Podstawowych Zasad i Praw w pracy podkreślają te wzajemne zależności o ogólnoświatowym zasięgu<sup>2</sup>. Jak wykazano w artykule, stosowanie tych praktyk wpływa pozytywnie na wizerunek przedsiębiorstw.

### **Istota wizerunku przedsiębiorstw**

W dobie hiperkonkurencji osiągnięcie określonego wizerunku stanowi jeden z celów stawianych przed komunikacją marketingową. Wizerunek jest nośnikiem charakteru organizacji i jej produktów oraz stanowi czynnik wpływający na decyzje nabywców, oferuje konsumentom dodatkowe, niematerialne korzyści (prestż, wyróżnienie), pozwala różnicować produkty, marki i przedsiębiorstwa. Przyczynia się też do tworzenia zaufania do firmy, tak ważnego w dobie gospodarki elektronicznej, oraz jest czynnikiem zmniejszającym ryzyko związane z zakupem<sup>3</sup>. Wizerunek firmy jest obrazem jej tożsamości w świadomości konsumenta<sup>4</sup>. Z kolei tożsamość (image) przedsiębiorstwa to sposób, w jaki chce ono być identyfikowane przez otoczenie. Jest to wizerunek zaplanowany i upowszechniany na użytek otoczenia<sup>5</sup>. Wizerunek firmy to wykreowane, publiczne oblicze przedsiębiorstwa<sup>6</sup>. Jest więc on zbiorem przekonań o atrybutach firmy (marki) i skojarzeniach z nią związanych<sup>7</sup>. To sposób, w jaki dana firma jest postrzegana przez rzeczywistych i potencjalnych nabywców.

### **Spoleczna odpowiedzialność przedsiębiorstw – wybrane definicje**

Nie sformułowano uniwersalnej definicji społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw. W literaturze przedmiotu prezentowanych ich jest wiele. W każdej z przytoczonych poniżej autor kładzie nacisk na inny wymiar zarzą-

---

<sup>2</sup> PN-ISO 26000. *Wytyczne dotyczące społecznej odpowiedzialności*, PKN, Warszawa 2012, s. 17.

<sup>3</sup> *Kompendium wiedzy o marketingu*, red. B. Pilarczyk, H. Mruk, PWE, Warszawa 2007, s. 241–242.

<sup>4</sup> J. Altkorn, *Strategia marki*, PWE, Warszawa 1999, s. 39.

<sup>5</sup> *Kompendium wiedzy o marketingu...*, s. 243.

<sup>6</sup> *Ibidem*, s. 241.

<sup>7</sup> P. Doyle, *Marketing wartości*, Felberg, Warszawa 2003, s. 263.

dzania organizacją, co świadczy o wieloaspektowości oraz wysokiej randze tego pojęcia. Przegląd definicji społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw z punktu widzenia organizacji definiującej zaprezentowano w tabeli 1.

Tabela 1

Definicje społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw z punktu widzenia organizacji definiującej

Definicja	Źródło
Odpowiedzialność organizacji za wpływ jej decyzji i działań na społeczeństwo i środowisko poprzez przejrzyste i etyczne postępowanie	ISO 26 000
Koncepcja dobrowolnego uwzględniania przez organizację aspektów społecznych i ekologicznych w działaniach handlowych i kontaktach z interesariuszami	Zielona Księga Komisji Europejskiej
Ciągle zobowiązanie biznesu do zachowań etycznych oraz do działań na rzecz rozwoju ekonomicznego, przy jednoczesnej trosce o poprawę jakości życia pracowników i ich rodzin, społeczności lokalnej oraz całego społeczeństwa	Światowa Rada Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju
Zaangażowanie środowiska biznesowego, które przyczynia się do gospodarczo zrównoważonego rozwoju.	Bank Światowy
Koncepcja, zgodnie z którą decyzje biznesowe uwzględniają wartości etyczne, są zgodne z prawem i wyrażają szacunek dla ludzi i środowiska naturalnego	Organizacja Business for Social Responsibility

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *PN-ISO 26000. Wytyczne dotyczące społecznej odpowiedzialności*, PKN, Warszawa 2012; *Zielona Księga Komisji Europejskiej, Promoting a European Framework for CSR – Greek Paper*, 2001; Światowa Rada Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju, *CSR: meeting changing expectations*, 1999, [www.csr.wbcsd.org](http://www.csr.wbcsd.org); The World Bank, *CSR practise, public sector roles in strengthening CSR: taking stock*, January 2004; Business for Social Responsibility, *BSR Issue Briefs, Overview of CSR*, 2004.

W przytoczonych definicjach społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw zauważa się dwa powtarzające się elementy: ściśle powiązanie z celami ekonomicznymi przedsiębiorstwa oraz uwzględnianie w działalności gospodarczej interesów i oczekiwań różnych grup interesariuszy<sup>8</sup>. Społeczną odpowiedzialność przedsiębiorstw definiuje się jako działania za pomocą, których przedsiębiorstwa integrują społeczne i środowiskowe aspekty w swojej codziennej działalności oraz we wzajemnych stosunkach z klientami zewnętrznymi na zasadzie

<sup>8</sup> S. Zapłata, M. Kaźmierczak, *Ryzyko, ciągłość biznesu, odpowiedzialność społeczna. Nowoczesne koncepcje zarządzania*, Wolters Kluwer business, Warszawa 2011, s. 164.

dobrowolności<sup>9</sup>. Wyróżnia się trzy aspekty społecznego wymiaru społecznej odpowiedzialności biznesu<sup>10</sup>:

- wewnętrzny – zarządzanie zasobami ludzkimi, etyka, bezpieczeństwo i higiena pracy, przystosowanie do zmian, zarządzanie wpływami na środowisko i zasobami naturalnymi,
- zewnętrzny lokalny – społeczności lokalne, partnerzy handlowi, lokalne organizacje pozarządowe,
- zewnętrzny ogólnoswiatowy – dostawcy i konsumenci, inwestorzy, prawa człowieka, ogólnoswiatowe problemy z zakresu ochrony środowiska, globalne organizacje pozarządowe.

Należy zaznaczyć, że w koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu nie chodzi jedynie o przestrzeganie przepisów prawa czy obowiązujących zasad, a o inwestowanie w zapewnienie pracownikom dobrych warunków pracy oraz ograniczenie ingerencji w środowisko naturalne.

Podejście do społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw ewoluowało i zmieniało się na przestrzeni wielu lat, wpływ na to miały turbulentne uwarunkowania otoczenia zewnętrznego. Przesłanki wzmożonego zainteresowania koncepcją społecznej odpowiedzialności inne niż zmieniające się otoczenie zewnętrzne organizacji to<sup>11</sup>:

- wzrost aktywności społeczeństwa obywatelskiego w skali globalnej, zmiana charakteru konsumenta, który z odbiorcy biernego staje się odbiorcą krytycznym, zaangażowanym w proces produkcji,
- wzrost znaczenia niematerialnych zasobów organizacji, poszukiwanie nowych sposobów konkurencyjności opartych na zaufaniu,
- zmiana podejścia inwestorów, którym coraz częściej wyniki finansowe już nie wystarczają.

Powyższe zmiany zachodzące w otoczeniu przedsiębiorstw sprawiły, że działalność gospodarcza zmierza obecnie w kierunku doktryny zrównoważonego rozwoju, który obejmuje m.in. trzy wymiary: ekonomię, środowisko i społeczeństwo<sup>12</sup>, gdzie rozwój gospodarczy oznacza nie tylko wzrost dochodów, ale również poprawę innych elementów rozwoju społecznego.

---

<sup>9</sup> M. Żemigala, *Spoleczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa – budowanie zdrowej, efektywnej organizacji*, Wolters Kluwer business, Kraków 2007, s. 90.

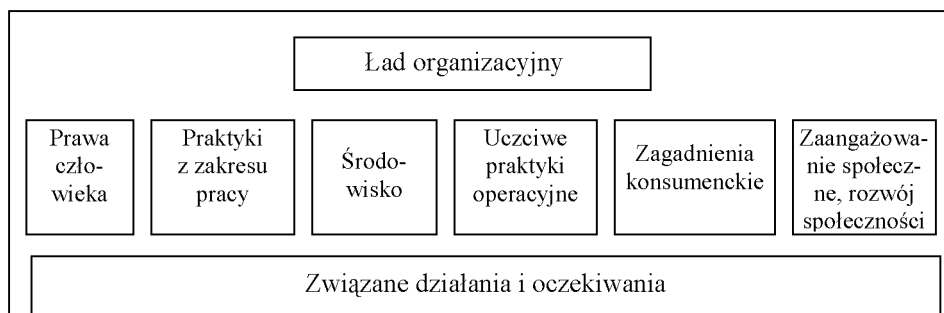
<sup>10</sup> *Spoleczna odpowiedzialność biznesu a bezpieczeństwo i higiena pracy*, Materiały Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, Luksemburg 2006, s. 13.

<sup>11</sup> M. Żemigala, *Spoleczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa...*, s. 101.

<sup>12</sup> S. Zapłata, M. Kaźmierczak, *Ryzyko, ciągłość biznesu...*, s. 161.

Podstawowe obszary społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw zaprezentowano na rysunku 1.

W dalszej części opracowania scharakteryzowano praktyki z zakresu pracy, które stanowią jeden z kluczowych obszarów społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw.



Rys. 1. Kluczowe obszary społecznej odpowiedzialności

Źródło: opracowanie własne.

### Praktyki z zakresu pracy – ogólne założenia

Praktyki przedsiębiorstw z zakresu pracy obejmują wszystkie polityki i praktyki związane z pracą wykonywaną przez organizację, w jej obrębie lub imieniu, jak również pracą zlecaną podwykonawcom. Praktyki z zakresu pracy wykraczają poza relację organizacji z jej bezpośrednimi pracownikami lub obowiązki organizacji w związku z miejscem pracy, które posiada lub bezpośrednio kontroluje<sup>13</sup>. Obejmują one<sup>14</sup>:

- nabór nowych pracowników oraz awansowanie już pracujących,
- procedury dyscyplinarne i rozpatrywanie skarg,
- przenoszenie i relokację pracujących,
- rozwiązanie umowy o pracę,
- szkolenia i doskonalenie umiejętności,
- zdrowie,
- bezpieczeństwo i higienę pracy,
- kształtowanie warunków pracy,
- uznawanie oraz respektowanie działalności organizacji pracowniczych.

<sup>13</sup> PN-ISO 26000. Wytyczne..., s. 46.

<sup>14</sup> Ibidem, s. 46.

Zgodnie z zasadą zawartą w Deklaracji Filadelfijskiej Międzynarodowej Organizacji Pracy, praca nie jest towarem. W myśl tej zasady pracujący nie powinni być traktowani jako czynnik produkcji oraz nie podlegają tym samym siłom rynkowym, które dotyczą towarów. Odpowiednie relacje z pracodawcą, jak i ochrona podstawowych praw pracujących zostały odzwierciedlone w Powszechnej deklaracji Praw Człowieka oraz w Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych<sup>15</sup>. Zasady zawarte w wymienionych dokumentach to m.in. prawo każdego człowieka do zarabiania na życie poprzez wykonywanie wybranej pracy oraz prawo do korzystnych i sprawiedliwych warunków pracy.

Główna odpowiedzialność za zapewnienie sprawiedliwego i równego traktowania pracujących spoczywa na rządach poszczególnych państw i jest realizowana poprzez<sup>16</sup>:

- przyjęcie ustawodawstwa zgodnego z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka oraz standardami Międzynarodowej Organizacji Pracy w zakresie pracy,
- egzekwowanie prawa poprzez ustanawianie, rozwój, jak i finansowanie wewnętrznych systemów inspekcji pracy,
- zapewnienie pracującym i organizacjom koniecznego dostępu do wymiaru sprawiedliwości.

Prawo pracy oraz praktyki z zakresu pracy różnią się w zależności od kraju; jeśli organy rządowe nie ustanowiły stosownych regulacji, zalecane jest, aby organizacja postępowała zgodnie ze standardami międzynarodowymi.

### **Praktyki z zakresu pracy – charakterystyka wybranych zagadnień**

Każde państwo ustala ramy prawne regulujące relacje pomiędzy pracodawcami a pracownikami, poszczególne elementy tych przepisów różnią się w zależności od kraju, to jednak fakt, że pracownicy wymagają dodatkowej ochrony jest powszechnie znany i akceptowany, jak również stanowi podstawę prawa pracy. Stosunek pracy przyznaje prawa i nakłada obowiązki zarówno na pracodawców, jak i pracowników w interesie organizacji oraz całego społeczeństwa<sup>17</sup>.

Nie każda praca jest wykonywana w ramach stosunku pracy. Rozróżnienie pomiędzy zatrudnieniem a relacją biznesową nie zawsze jest jasne i właściwie

<sup>15</sup> United Nations, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966; United Nations, Universal Declaration of Human Rights, 1948.

<sup>16</sup> PN-ISO 26000. Wytyczne..., s. 47.

<sup>17</sup> *Ibidem*, s. 48.

określane. Pracujący nie zawsze otrzymują przysługującą im ochronę i uprawnienia. Niezależnie od formy świadczenia pracy wszystkie strony mają prawo znać swoje prawa i obowiązki, jak i prawo dochodzenia swoich praw w przypadku nieprzebrzegania postanowień umowy<sup>18</sup>. Bardzo ważne zatem jest zarówno dla społeczeństwa, jak i osoby wykonującej pracę, aby zostały ustanowione odpowiednie akty prawne i instytucjonalne.

Międzynarodowe standardy w zakresie zatrudniania i stosunków pracy zalecają, aby organizacja<sup>19</sup>:

- nie uchylała się od zobowiązań, jakie prawo nakłada na pracodawcę, poprzez ukrywanie relacji, które w myśl prawa mogą zostać uznane za stosunek pracy,
- miała świadomość bezpiecznego zatrudniania,
- zapewniła równe możliwości dla wszystkich pracujących i nie dopuszczała się dyskryminacji w stosowanych praktykach z zakresu pracy,
- traktowała pracujących świadczących pracę zdalną na równi z pozostałymi pracownikami otrzymującymi wynagrodzenie,
- wyeliminowała wszelkie arbitralne lub dyskryminujące praktyki rozwiązywania stosunku pracy,
- chroniła dane osobowe oraz prywatność pracujących,
- korzystała wyłącznie z pośredników pracy działających w sposób legalny,
- nie czerpała korzyści z nieuczciwych, opartych na wyzysku lub nadużyciach praktyk z zakresu pracy stosowanych przez wszelkich współpracowników.

Znaczenie zatrudniania dla rozwoju człowieka jest powszechnie akceptowane. Praca w tym kontekście rozumiana jest jako praca wykonywana za wynagrodzeniem i nie obejmuje działań podejmowanych przez wolontariuszy.

Warunki pracy najczęściej określone są przepisami prawa krajowego oraz wszelkimi regulacjami lub umowami pomiędzy pracodawcami a pracownikami,

---

<sup>18</sup> *Ibidem*, s. 56.

<sup>19</sup> United Nations, *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, 1966; United Nations, *Universal Declaration of Human Rights*, 1948; International Labour Organization, *Termination of Employment Convention*, No. 158, 1982; International Labour Organization, *Termination of Employment Recommendation*, No. 166, 1982; International Labour Organization, *Private Employment Agencies Convention*, No. 181, 1997; International Labour Organization, *ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, Third Edition, 2006; International Labour Organization, *Home Work Convention*, No. 177, 1996; International Labour Organization, *Code of Practices on Protection of Workers' Personal Data*, 1997.



o warunkach pracy może decydować także sam pracodawca. Do warunków pracy można zaliczyć:

- czas pracy,
- formy wynagradzania,
- regulacje w sprawie urlopów oraz innych dni wolnych od pracy,
- procedury postępowania w przypadku postępowań dyscyplinarnych,
- procedury zwalniania pracowników,
- zabezpieczenie socjalne.

Główna odpowiedzialność za zapewnienie ochrony socjalnej pracownikom spoczywa na państwie<sup>20</sup>. Ochrona socjalna obejmuje wszelkie gwarancje prawne, procedury postępowania, praktyki oraz politykę odnoszącą się do złagodzenia skutków finansowych wypadków przy pracy, chorób zawodowych, ciąży i macierzyństwa, warunków emerytalnych, bezrobocia, niepełnosprawności itp. Międzynarodowe standardy w zakresie kształtowania warunków pracy i ochrony socjalnej zalecają, aby organizacja<sup>21</sup>:

- zapewniła warunki pracy zgodne z przepisami prawa wewnętrznego oraz zgodne z międzynarodowymi standardami w tym zakresie,

---

<sup>20</sup> PN-ISO 26000. Wytyczne..., s. 49.

<sup>21</sup> International Labour Organization, *Minimum Wage Fixing Convention*, No. 131, 1970; International Labour Organization, *Minimum Wage Fixing Recommendation*, No. 135, 1970; International Labour Organization, *Night Work Convention*, No. 171, 1990; International Labour Organization, *Night Work Recommendation*, No. 178, 1990; International Labour Organization, *Equal Remuneration Convention*, No. 100, 1951; International Labour Organization, *Equal Remuneration Recommendation*, No. 90, 1951; 61 International Labour Organization, *Forty-Hour Week Convention*, No. 47, 1935; International Labour Organization, *Holidays with Pay Convention*, Revised, No. 132, 1970; International Labour Organization, *Holidays with Pay Recommendation*, No. 98, 1954; International Labour Organization, *Hours of Work (Industry) Convention*, No. 1, 1919; International Labour Organization, *Hours of Work (Commerce and Offices) Convention*, No. 30, 1930; International Labour Organization, *Code of Practices on Protection of Workers' Personnel Data*, 1997; International Labour Organization, *Maternity Protection Convention*, No. 183, 2000; International Labour Organization, *Maternity Protection Recommendation*, No. 191, 2000; International Labour Organization, *Forced Labour Convention*, No. 29, 1930; International Labour Organization, *Protection of Wages Convention*, No. 95, 1949; International Labour Organization, *Protection of Wages Recommendation*, No. 85, 1949; International Labour Organization, *Protection of Workers' Claims Convention*, No. 173, 1992; International Labour Organization, *Reduction of Hours of Work Recommendation*, No. 116, 1962; International Labour Organization, *Right to Organise and Collective Bargaining Convention*, No. 98, 1949; International Labour Organization, *Social Security Convention*, No. 102, 1952; International Labour Organization, *Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention*, No. 106, 1957; International Labour Organization, *Weekly Rest (Commerce and Offices) Recommendation*, No. 103, 1957; International Labour Organization, *Weekly Rest (Industry) Convention*, No. 14, 1921; International Labour Organization, *Workers with Family Responsibilities Convention*, No. 156, 1981; International Labour Organization, *Workers with Family Responsibilities Recommendation*, No. 165, 1981.

- zapewniła godne warunki pracy w odniesieniu do wynagrodzeń, godzin pracy, odpoczynku oraz świąt, spraw z zakresu zdrowia i bezpieczeństwa, ochrony macierzyństwa, jak i możliwości łączenia pracy z obowiązkami rodzinnymi,
- w miarę możliwości umożliwiła praktykowanie tradycji i obyczajów narodowych bądź religijnych,
- zapewniała oraz wypłacała równe wynagrodzenie za pracę o tej samej wartości, wynagrodzenie zgodne z przepisami i prawem krajowym czy też postanowieniami umów zbiorowych,
- wynagradzała za pracę w godzinach nadliczbowych prawem, przepisami lub umowami zbiorowymi,
- wywiązywała się z obowiązku zapewnienia ochrony socjalnej,
- respektowała prawo pracujących do pracy w odpowiednich (określonych stosownymi przepisami) godzinach pracy, prawo odpoczynku oraz płatnego urlopu,
- zapewniła wszystkim pracującym warunki pracy pozwalające na osiągnięcie równowagi pomiędzy życiem prywatnym a pracą oraz respektowała obowiązki rodzinne pracujących.

Warunki pracy w dużym stopniu wpływają na jakość życia pracowników i ich rodzin oraz na rozwój gospodarczy i społeczny<sup>22</sup>, zaś ochrona socjalna odgrywa bardzo ważną rolę w zachowaniu godności człowieka i tworzeniu poczucia sprawiedliwości społecznej.

Dialog społeczny obejmuje wszelkie typy wymiany informacji, konsultacji oraz negocjacji pomiędzy przedstawicielami organizacji rządowych, pracodawców i pracujących w zakresie spraw będących przedmiotem zainteresowania dotyczących kwestii ekonomicznych i społecznych. Dialog społeczny można rozpatrywać w skali makro (ustawodawstwo i polityka społeczna) oraz mikro (interes organizacji). Wymaga on niezależności stron, przedstawiciele stron powinni być wybierani w wyniku wolnych wyborów, zgodnie z obowiązującym prawem oraz wszelkimi innymi regulacjami. Dialog społeczny może odbywać się na różnych poziomach oraz przyjmować wiele form<sup>23</sup>. W zakresie kształtowania zasad prowadzenia dialogu społecznego, zaleca się, aby organizacja<sup>24</sup>:

---

<sup>22</sup> PN-ISO 26000. Wytyczne..., s. 49.

<sup>23</sup> *Ibidem*, s. 50–51.

<sup>24</sup> International Labour Organization, *Communications within the Undertaking Recommendation*, No. 129, 1967; International Labour Organization, *Examination of Grievances Recommendation*, No. 130, 1967; International Labour Organization, *Workers' Representatives Convention*, No. 135, 1971.

- uznawała pozytywne znaczenie dla organizacji instytucji dialogu społecznego,
- zawsze respektowała prawo pracowników do tworzenia organizacji pracowniczych lub przystępowania do nich,
- powstrzymywała się od utrudniania pracującym tworzenia nowych lub przystępowania do istniejących organizacji pracowniczych,
- informowała organizacje pracownicze o planowanych zmianach w zatrudnieniu,
- umożliwiła prowadzenie bieżącej działalności organizacjom pracowniczym.

Dialog społeczny powinien być oparty na respektowaniu faktu, że zarówno pracujący, jak i pracodawcy mają interesy sprzeczne oraz wspólne w kształtowaniu polityki działania organizacji i zarządzania jednostką.

Pojęcie bezpieczeństwa pracy może być interpretowane na wiele sposobów. W zależności od dziedziny, której dotyczy oraz konkretnej sytuacji, można wymienić przykładowe definicje bezpieczeństwa<sup>25</sup>:

- brak tych spośród warunków, które mogą powodować śmierć lub zranienie, chorobę zawodową lub uszkodzenie albo zniszczenie wyposażenia czy też nieruchomości,
- akceptowalny poziom ryzyka oznaczający, że prawdopodobieństwo wystąpienia szkody jest dopuszczalnie niskie,
- brak możliwości zranienia lub śmierci pracowników, brak uszkodzeń i strat w wyposażeniu lub nieruchomości.

Obszar bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczy propagowania i utrzymywania najwyższego poziomu fizycznej, psychicznej i społecznej kondycji pracujących oraz zapobiegania pogarszaniu się stanu zdrowia pracowników w związku z odpowiednimi warunkami pracy. Obszar ten należy również łączyć z ochroną pracujących przed zagrożeniami dla zdrowia, jak i z dostosowaniem środowiska pracy do możliwości fizycznych i psychicznych osób pracujących. W zakresie kształtowania odpowiednich warunków pracy zaleca się, aby organizacja<sup>26</sup>:

---

<sup>25</sup> A. Sobocińska, *Zarządzanie bezpieczeństwem pracy*, w: *Zarządzanie bezpieczeństwem*, red. P. Tyrała, Wyd. Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 2000, s. 339.

<sup>26</sup> International Labour Organization, *Chemicals Convention*, No. 170, 1990; International Labour Organization, *Chemicals Recommendation*, No. R177, 1990; International Labour Organization, *Human Resources Development Recommendation*, No. 195, 2004; International Labour Organization, *ILO Constitution*, 1944; International Labour Organization, *Night Work Recommendation*, No. 178, 1990; International Labour Organization, *Occupational Health Services*

- opracowała i wdrożyła politykę bezpieczeństwa i higieny pracy,
- rozumiała i stosowała zasady zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy,
- właściwie zarządzała ryzykiem zawodowym,
- zapewniła wszelkie wymagane środki ochrony,
- rejestrowała oraz badała wszystkie incydenty oraz negatywne zagadnienia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy w celu ich wyeliminowania lub minimalizowania,
- zapewniła jednakową ochronę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wszystkim pracującym niezależnie od tego, w jaki sposób są zatrudnieni,
- dążyła do wyeliminowania zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy, które przyczyniają się lub bezpośrednio prowadzą do stresu i chorób z tym związanych,
- zapewniła odpowiednie szkolenie oraz dostęp do informacji wszystkim pracownikom we wszelkich istotnych dla nich kwestiach.

Podsumowując, bezpieczeństwo i higiena pracy to stan warunków i organizacji pracy zapewniający wymagany poziom ochrony zdrowia oraz życia przed zagrożeniami występującymi w środowisku pracy<sup>27</sup>.

Rozwój człowieka to przede wszystkim proces poszerzania możliwości wyboru poprzez rozwój zdolności czy też zwiększanie samodzielności. Rozwój ten umożliwia zdobywanie wiedzy oraz umiejętności, które wpływają w znacznym stopniu na osiąganie odpowiednio godnego poziomu życia. Rozwój człowieka

---

*Convention*, No. 161, 1985; International Labour Organization, *Occupational Health Services Recommendation*, No. 171, 1985; International Labour Organization, *Occupational Safety and Health Convention*, No. 155, 1981; International Labour Organization, *Occupational Safety and Health Recommendation*, No. 164, 1981; International Labour Organization, *Protection of Workers' Claims Convention*, No. 173, 1992; International Labour Organization, *Protection of Workers' Health Convention*, No. 97, 1953; International Labour Organization, *Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention*, No. 155, 1981; International Labour Organization, *Right to Organise and Collective Bargaining Convention*, No. 98, 1949; International Labour Organization, *Safety and Health in Agriculture Convention*, No. 184, 2001; International Labour Organization, *Safety and Health in Agriculture Recommendation*, No. 192, 2001; Organization for Economic Co-operation and Development, *OECD Guidelines for Consumer Protection in the Context of Electronic Commerce*, 1999.

<sup>27</sup> M. Borysiewicz, E. Lisowska-Mieszkowska, J. Żurek, *Systemy zintegrowanego zarządzania bezpieczeństwem procesowym w zakładzie przemysłowym oraz ochroną zdrowia i oddziaływaniem na środowisko. Wytyczne*, CIOP, Warszawa 2001, s. 46.

to także dostęp do możliwości politycznych, gospodarczych i społecznych<sup>28</sup>. Aby móc stymulować rozwój człowieka zaleca się, aby organizacja<sup>29</sup>:

- zapewniała wszystkim pracownikom na każdym etapie ich ścieżki zawodowej dostęp do rozwoju umiejętności, szkoleń i praktyk, jak i możliwości awansu na równych dla wszystkich warunkach,
- zapewniła zwalnianym pracownikom pomoc w uzyskaniu dostępu do wsparcia w znalezieniu nowego zatrudnienia, szkoleń lub doradztwa zawodowego,
- ustanowiła programy propagujące dbałość o zdrowie i dobrobyt.

W ramach tego zagadnienia organizacje powinny stosować programy i inicjatywy w celu zwiększenia potencjału pracowników i ich zdolności do samodoskonalenia oraz podejmowania zatrudnienia<sup>30</sup>.

### Podsumowanie

Tworzenie nowych miejsc pracy oraz odpowiednie wynagradzanie za wykonywaną pracę należą do najważniejszych dziedzin społecznych i gospodarczych, do których organizacja wnosi swój wkład. Produktywna i sensowna praca stanowi podstawowy element w rozwoju człowieka, a dzięki pełnemu i bezpiecznemu zatrudnieniu podnoszone są standardy życia. Brak pracy może stanowić jedną z przyczyn problemów społecznych. Praktyki z zakresu pracy mają poważny wpływ na poszanowanie prawa oraz na poczucie sprawiedliwości w społeczeństwie. Społecznie odpowiedzialne praktyki z zakresu pracy mają podstawowe znaczenie dla sprawiedliwości społecznej, stabilności i pokoju<sup>31</sup>.

Praktyki z zakresu pracy stanowią jedno z kluczowych zagadnień społecznej odpowiedzialności organizacji. Istnieje wiele przesłanek o różnym charakterze, które stanowią podstawę do podjęcia decyzji o wdrażaniu systemu zarządzania społeczną odpowiedzialnością. Można wyróżnić trzy uzupełniające się wzajemnie grupy, w których zawarte czynniki wpływają na siebie wzajemnie. Pierwsza odnosi się do człowieka i jego zaangażowania w proces pracy, druga

---

<sup>28</sup> PN-ISO 26000. Wytyczne..., s. 53.

<sup>29</sup> International Labour Organization, *Human Resources Development Convention*, No. 142, 1975; International Labour Organization, *Human Resources Development Recommendation*, No. 195, 2004; International Labour Organization, *Older Workers Recommendation*, No. 162, 1980; International Labour Organization, *Paid Educational Leave Convention*, No. 140, 1974; International Labour Organization, *Part Time Work Convention*, No. 175, 1994; International Labour Organization, *Part Time Work recommendation*, No. 182, 1994; International Labour Organization, *Code of Practices on Protection of Workers' Personnel Data*, 1997.

<sup>30</sup> ISO 26000. Wytyczne..., s. 53.

<sup>31</sup> *Ibidem*, s. 67.

to szereg czynników o charakterze marketingowym, trzecia zawiera elementy społecznego zaangażowania organizacji. Respektowanie praw pracowniczych oraz stosowanie uczciwych praktyk wobec pracowników zdecydowanie zwiększa ich motywację i zaangażowanie w wykonywanie powierzonych obowiązków zawodowych, co przekłada się na lepszą jakość pracy, a w konsekwencji na wyniki ekonomiczne organizacji. Do grupy korzyści marketingowych zaliczyć trzeba przede wszystkim kształtowanie pozytywnego wizerunku organizacji. Wizerunek jest dziś istotnym niematerialnym zasobem przedsiębiorstw i zasobem konkurencyjnym. To on pozwala na utrzymanie dobrej pozycji konkurencyjnej w otoczeniu, w którym funkcjonuje jednostka, wzrost jej wiarygodności oraz lojalności klientów, zwiększone zainteresowanie ze strony kontrahentów i współpracowników. Urzeczywistnienie społecznej misji przedsiębiorstwa, poprawa społecznego odbioru działań jednostki oraz szeroko rozumiana troska o społeczeństwo i środowisko to elementy z zakresu społecznego zaangażowania organizacji.

## **WORK AREA PRACTICES AS A FIELD OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY ADAPTATION**

### **Summary**

Corporate Social Responsibility is a strategy of organization management, which contributes to enterprise competitive growth on a global level and to realization of sustainable development guidelines by running a social dialogue. Care of work conditions are included in Corporate Social Responsibility concept. According to this trend, organizations promote these aspects of their activities, which are focused on ensuring social and environmental balance. In the paper, the CSR concept is presented from the point of view of work issue practices included in ISO 26000 standard and their connection with organization image.

**Keywords:** corporate social responsibility, good practices, work issues, corporate image

*Translated by Małgorzata Lotko*