

# Magdalena Suska

---

## Spółeczna odpowiedzialność biznesu : studium porównawcze reżimów prawnych

---

Roczniki Administracji i Prawa 16/2, 299-322

---

2016

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.

**Oryginalny artykuł naukowy**

**Original Article**

Data wpływu/Received: **28.09.2016**

Data recenzji/Accepted: **06.11.2016**

Data publikacji/Published: **20.12.2016**

Źródła finansowania publikacji: środki własne Autora

**Authors' Contribution:**

(A) Study Design (projekt badania)

(B) **Data Collection (zbieranie danych)**

(C) Statistical Analysis (analiza statystyczna)

(D) **Data Interpretation (interpretacja danych)**

(E) **Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)**

(F) Literature Search (badania literaturowe)

**Magdalena Suska<sup>1</sup>**

## SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU – STUDIUM PORÓWNAWCZE REŻIMÓW PRAWNYCH

### WSTĘP

W dzisiejszych czasach świat korporacji spotyka się z pojęciem społecznej odpowiedzialności biznesu (*corporate social responsibility* – CSR) niemal na każdym kroku. Korporacje są zachęcane do podejmowania działań społecznie odpowiedzialnych we wszystkich sferach ich funkcjonowania. W gazetach, czasopismach naukowych, książkach oraz na stronach i forach internetowych przytacza się liczne przykłady działań społecznie odpowiedzialnych uwzględniających różne grupy interesariuszy. Mając na uwadze popularność i powszechne stosowanie pojęcia społecznej odpowiedzialności biznesu, celem opracowania jest przyjrzenie się jej istocie i ewolucji oraz porównanie roli społecznej odpowiedzialności biznesu jako reżimu implementacji praw w miejscu pracy w krajach rozwiniętych i rozwijających się.

---

<sup>1</sup> mgr; Szkoła Główna Handlowa.

## ISTOTA I ROZWÓJ SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI BIZNESU

Pomimo faktu, że pojęcie społecznej odpowiedzialności biznesu jest szeroko używane na świecie, to zarówno w świecie korporacyjnym, jak i akademickim nie jest jasne, jak ją definiować. Niektórzy badacze twierdzą, że poszukiwali definicji społecznej odpowiedzialności biznesu, ale żadnej nie znaleźli. Inni natomiast uważają, że problemem jest mnogość definicji, które są często ukierunkowane na specyficzne interesy, co przeszkadza w jej interpretacji i rozwoju<sup>2</sup>.

Etymologia pojęcia „społeczna odpowiedzialność biznesu” jest różna. *Słownik języka polskiego* definiuje „odpowiedzialność” jako obowiązek moralny lub prawny odpowiadania za swoje lub czyjeś czyny lub przyjęcie na siebie obowiązku zadbania o kogoś lub coś<sup>3</sup>. Definicja ta traktuje odpowiedzialność w odniesieniu do jednostki. Z kolei „odpowiedzialność społeczna” rozszerza znaczenie odpowiedzialności na szerszą grupę niż jednostka, np. wobec społeczności lokalnych, regionalnych, całego narodu, a nawet wszystkich ludzi na świecie. Według *Słownika języka polskiego* pojęcie „społeczny” ma wiele znaczeń: odnoszący się do społeczeństwa lub jego części, wytworzony przez społeczeństwo i będący jego wspólną własnością, przeznaczony do obsługiwanie społeczeństwa, działający bezinteresownie dla dobra jakiejś części społeczeństwa, dotyczący postaw lub działań większości członków danej społeczności, organizowany przez jakąś społeczność bez udziału państwa<sup>4</sup>. W literaturze wyróżnia się dwa rodzaje społecznej odpowiedzialności – pierwsza określa, w jaki sposób przedsiębiorstwo oddziałuje na społeczeństwo, a druga mówi o tym, co można zrobić dla społeczeństwa<sup>5</sup>.

Analizując znaczenie pojęcia CSR, należy rozstrzygnąć kwestię jej charakteru – czy odnosi się ona do rozwiązywania problemów społecznych, czy do poprawy warunków życia społeczeństwa oraz rozważyć następujące zagadnienia: kto ponosi odpowiedzialność (przedsiębiorstwo, menadżerowie), względem kogo/czego posiadamy odpowiedzialność (interesariusze przedsiębiorstwa, środowisko naturalne) i gdzie szukać odpowiedzialności (łańcuch dostaw, produkcja, sprzedaż i działania posprzedażowe, zarządzanie zasobami ludzkimi, finansowymi, badania i rozwój itp.).

Pomimo nieustannych rozważań nad znaczeniem pojęcia CSR jest ono powszechnie przyjęte i używane zarówno w krajach rozwiniętych, jak i rozwijających się, a pogląd, że przedsiębiorstwa ponoszą pewną odpowiedzialność wobec społeczeństwa, wykraczającą poza maksymalizowanie zysków akcjonariuszy, ma długie korzenie i już wieki temu można było znaleźć przykłady troski o społeczeństwo wykazywanej przez społeczności biznesowe. Dużym wyzwaniem jest stwierdzenie, jak

<sup>2</sup> M. van Marrewijk, *Concepts and definitions of CSR and corporate sustainability: between agency and communion*, „Journal of Business Ethics” 2003, vol. 4, s. 95-105.

<sup>3</sup> <http://sjp.pwn.pl/szukaj/odpowiedzialnosc.html> [dostęp: 21.11.2015].

<sup>4</sup> <http://sjp.pwn.pl/szukaj/spoleczny.html> [dostęp: 15.12.2015].

<sup>5</sup> P. Drucker, *Myśli przewodnie*, Warszawa 2001, s. 83.

daleko należy sięgnąć w przeszłość, aby zacząć mówić o społecznej odpowiedzialności biznesu. Przełom XIX i XX wieku charakteryzował się rozkwitem myśli na temat roli przedsiębiorstw w gospodarce wolnorynkowej, dając podwaliny pod współczesną CSR. Zainteresowanie społeczną odpowiedzialnością zawężone było w tym okresie do filantropii i tak też interpretowane. Przykładem sławnych filantropów byli A. Carnegie i J.D. Rockefeller, którzy przekazali swe majątki na cele charytatywne. Idea społecznej odpowiedzialności pojawiła się także w tym okresie w literaturze. Carnegie w *Ewangelii bogactwa* nawiązywał do społecznej odpowiedzialności korporacji, odwołując się do biblijnego miłosierdzia (wspieranie biedniejszych członków społeczeństwa) i włodarstwa (przedsiębiorstwa i osoby zamożne powinny traktować siebie jak włodarzy powierzonego im majątku i działać dla dobra całego społeczeństwa)<sup>6</sup>. Społeczna odpowiedzialność biznesu ewaluowała na przestrzeni kilkudziesięciu lat. Już w latach 30. i 40. minionego stulecia pojawiły się pierwsze wzmianki o CSR<sup>7</sup>.

Chociaż pod wpływem zdarzeń w latach 50. XX wieku została ukształtowana teoria społecznej odpowiedzialności biznesu, to z bardziej praktycznego punktu widzenia pojęcie to jest w dużej mierze tworem powstałym po II wojnie światowej i do lat 60. XX wieku nie odgrywało większego znaczenia. We wczesnych dziełach o społecznej odpowiedzialności biznesu pojęcie to określane było częściej mianem społecznej odpowiedzialności (*social responsibility*) niż społecznej odpowiedzialności biznesu (*corporate social responsibility*). Można to wytłumaczyć faktem, że nie nadeszła wtedy jeszcze w świecie biznesu era wielkich korporacji. Uważa się, że publikacja przełomowego dzieła H. Bowena *Social Responsibilities of the Businessman* z 1953 roku zapoczątkowała nowy okres w literaturze przedmiotu, a jego samego uznano za „ojca” koncepcji CSR<sup>8</sup>. Poglądy Bowena wywodziły się z przekonania, że kilkaset dużych przedsiębiorstw działających w ówczesnym okresie było ważnymi centrami władzy i decyzyjności, a ich działalność wywierała wpływ na wiele aspektów życia obywateli. Dlatego autor zastanawiał się nad pytaniem, jakie oczekiwania ma społeczeństwo względem tych przedsiębiorstw<sup>9</sup>. Bowen zaproponował pierwszą definicję społecznej odpowiedzialności, która odnosiła się „do obowiązków przedsiębiorstw, żeby prowadzić taką politykę oraz podejmować takie decyzje i działania, które są pożądane przez społeczeństwo i zgodne z jego celami i wartościami”<sup>10</sup>.

Lata 60. XX wieku charakteryzuje znaczny wzrost prób sformalizowania lub określenia znaczenia społecznej odpowiedzialności biznesu. Jednym z pierwszych

<sup>6</sup> J.A.F. Stoner, R.E. Freeman, D.R. Gilbert, Jr., *Kierowanie*, Warszawa 1999, s. 112-113.

<sup>7</sup> C.I. Bernard, *The functions of the executive*, Cambridge 1938; J.M. Clark, *Social control of business*, New York 1939; T.J. Kreps, *Measurement of the social performance of business*, [w:] *An investigation of concentration of economic power for the temporary national economic committee*, Washington, D.C. 1940.

<sup>8</sup> A.B. Carroll, *Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct*, „Business & Society” 1999, vol. 38, No. 3, s. 269.

<sup>9</sup> H.R. Bowen, *Social Responsibilities of the Businessman*, New York 1953, s. xi.

<sup>10</sup> Ibidem, s. 6.

i najważniejszych naukowców w tym okresie, który zdefiniował pojęcie CSR, był K. Davis. Według niego CSR odnosi się do „tych decyzji i działań podjętych przez przedsiębiorstwa, które przynajmniej częściowo wykraczają poza gospodarcze lub techniczne interesy firmy. Davis twierdził, że społeczna odpowiedzialność jest mglistym pojęciem i powinna być przedstawiana w kontekście dotyczącym zarządzania. Autor uważał, że postawa społecznie odpowiedzialna może okazać się opłacalna dla firm w dłuższym okresie czasu i przynieść im zyski gospodarcze<sup>11</sup>. Ponadto podkreślał, że społeczna odpowiedzialność wykracza poza wąskie relacje między poszczególnymi jednostkami i oddziałuje na cały system społeczny<sup>12</sup>.

Innym autorem, który miał znaczny wkład w tworzenie definicji CSR, był W.C. Frederick, który utrzymywał, że: „[społeczna odpowiedzialność] oznacza, że przedsiębiorstwa powinny nadzorować operacyjność systemu gospodarczego, który spełnia publiczne oczekiwania. Z tego następnie wynika, że środki produkcji gospodarki powinny być wykorzystywane w taki sposób, aby produkcja i dystrybucja przyczyniały się do zwiększania dobrobytu społeczno-ekonomicznego”<sup>13</sup>.

Twierdził dalej, że: „społeczna odpowiedzialność w ostatecznej analizie oznacza publiczną postawę wobec ekonomicznych i ludzkich zasobów społeczeństwa oraz chęć dostrzeżenia, że te zasoby są używane na szerszą skalę społeczną, a nie tylko w celu zaspokojenia wąskich interesów osób prywatnych i firm”<sup>14</sup>.

C.C. Walton, badając rolę przedsiębiorstwa i przedsiębiorcy we współczesnym społeczeństwie, przedstawił różne aspekty społecznej odpowiedzialności i sformułował jej podstawową definicję: „W skrócie nowa koncepcja społecznej odpowiedzialności uwzględnia zażyłość stosunków pomiędzy przedsiębiorstwem i społeczeństwem i podkreśla, że te relacje muszą być uwzględniane, gdy przedsiębiorstwo i podobne grupy dążą do realizacji swoich celów”<sup>15</sup>. Podkreślał, że ważny element społecznej odpowiedzialności biznesu zawiera stopień woluntaryzmu i akceptację poniesienia pewnych kosztów, które mogą nie przynieść bezpośrednich zysków ekonomicznych<sup>16</sup>.

Lata 70. XX wieku przyniosły dalszy rozwój definicji CSR, w których podkreślano potrzebę uwzględnienia w decyzjach biznesmenów szeroko definiowanych podmiotów otoczenia. Na początku lat 70. G. Steiner szeroko wypowiadał się na temat społecznej odpowiedzialności biznesu, twierdząc, że „biznes fundamentalnie pozostaje i musi pozostać instytucją ekonomiczną”, lecz ma także „obowiązek pomagając społeczeństwu

<sup>11</sup> K. Davis, *Can business afford to ignore social responsibilities?*, „California Management Review” 1960, No. 2, s. 70.

<sup>12</sup> K. Davis, *Understanding the social responsibility puzzle: What does the businessman owe to society?*, „Business Horizons” 1967, vol. 10, s. 46.

<sup>13</sup> W.C. Frederick, *The growing concern over business responsibility*, „California Management Review” 1960, vol. 2, s. 60.

<sup>14</sup> Ibidem.

<sup>15</sup> C.C. Walton, *Corporate social responsibilities*, Belmont 1967, s. 18.

<sup>16</sup> Ibidem.

w osiągnięciu jego celów, więc dlatego ponosi odpowiedzialność społeczną<sup>17</sup>. W połowie lat 70. J. Backman przyczynił się do ewolucji definicji CSR. Autor twierdził, że „społeczna odpowiedzialność odnosi się zazwyczaj do celów i motywów, które kierują przedsiębiorstwem i nie są związane z jego wynikami finansowymi (np. zyskami)”<sup>18</sup>. Podał także kilka przykładów społecznej odpowiedzialności biznesu, takich jak: „za-trudnianie grup mniejszościowych, redukcja zanieczyszczenia, aktywniejsze uczest-nictwo w programach poprawy sytuacji społeczności, lepsza opieka medyczna, lepsze bezpieczeństwo i higiena pracy”<sup>19</sup>. W okresie tym uważano, że ważne jest nie tyle branie odpowiedzialności za społeczeństwo, ile reagowanie (odpowiadanie) na potrzeby spo-łeczne środowiska, w którym przedsiębiorstwa prowadzą swą działalność<sup>20</sup>. Frederick sformalizował to rozróżnienie wyodrębniając z pojęcia społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR1) koncepcję reagowania (odpowiadania) na potrzeby społeczne (*corpo-rate social responsiveness*) określane akronimem CSR2. CSR1 zakładała przyjmowanie przez przedsiębiorstwa postawy społecznie odpowiedzialnej, podczas gdy CSR2 ozna-czała konkretne działania odpowiadające na problemy społeczne<sup>21</sup>.

Pod koniec lat 80. A.B. Carroll zaprezentował przełomowy trójstopniowy model CSR, który rozbudowany w latach późniejszych doprowadził do ukierunkowania sposo-bu rozumienia współczesnej społecznej odpowiedzialności biznesu. Carroll twierdził, że przedsiębiorstwa, aby móc angażować się w działania społecznie odpowiedzialne, muszą dysponować: podstawową definicją CSR, interesariuszami, wobec których przedsię-wzięcie jest odpowiedzialne lub z którymi jest powiązane, oraz konkretną koncepcją reago-wania na potrzeby społeczne<sup>22</sup>. W powyższym kontekście autor definiował CSR nastę-pująco: „Społeczna odpowiedzialność biznesu obejmuje ekonomiczne, prawne, etyczne i dyskrejonalne oczekiwania społeczeństwa wobec organizacji w określonym czasie”<sup>23</sup>.

Wymieniony autor wyjaśniał, że przedsiębiorstwo przede wszystkim ponosi od-powiedzialność o charakterze ekonomicznym, która oznacza, że społeczeństwo oczek-kuje od przedsiębiorstw produkcji dóbr i usług oraz sprzedaży ich z zyskiem. Jednak społeczeństwo oczekuje także od przedsiębiorstw wypełniania ich misji ekonomicz-nej w poszanowaniu prawa ustanowionego przez społeczny system prawny, co okre-ślił mianem odpowiedzialności prawnej. Pozostałe dwie odpowiedzialności przed-siębiorstw wykraczają poza same ramy prawne. Odpowiedzialność etyczna obejmuje

<sup>17</sup> G. Steiner, *Business and society*, New York 1971, s. 164.

<sup>18</sup> J. Backman (ed.), *Social responsibility and accountability*, New York 1975, s. 2.

<sup>19</sup> Ibidem, s. 2-3.

<sup>20</sup> Por. R.W. Ackerman, *How companies respond to social demands*, “Harvard Business Review” 1973, vol. 51, No. 4, s. 88-98; E.A. Murray, Jr., *The social response process in commercial banks: An empirical investigation*, “Academy of Management Review” 1976, July.

<sup>21</sup> W.C. Frederick, *From CSR1 to CSR2: The maturing of business and society thought*, “Business and Society” 1994, vol. 33, No. 2, s. 154-155.

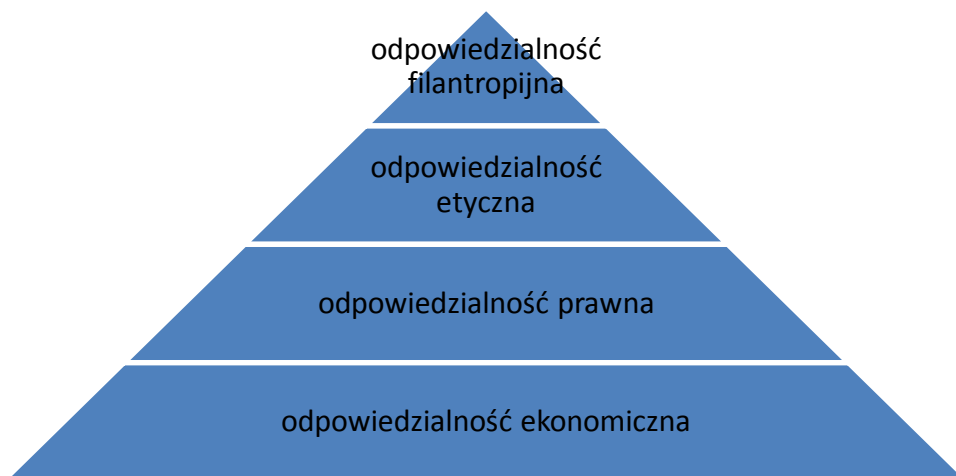
<sup>22</sup> A.B. Carroll, *A three-dimensional conceptual model of corporate social performance*, “Academy of Management Review” 1979, vol. 4, s. 499.

<sup>23</sup> Ibidem, s. 500.

etyczne zachowania przedsiębiorców zgodnie z normami oczekiwanymi przez otoczenie, w którym funkcjonują. Natomiast dyskrejonalną odpowiedzialność reprezentują działania dobrowolne podejmowane przez przedsiębiorców w zależności od ich poglądów i wyborów<sup>24</sup>.

Na początku lat 90. Carroll dokonał rozbudowy swojego trójstopniowego modelu CSR i zilustrował społeczną odpowiedzialność biznesu w postaci piramidy nawiązującej do hierarchii potrzeb A. Maslowa. Tzw. „model piramidy Carrola” przyjęty został jako model podstawowy w badaniach teoretycznych i empirycznych nad CSR. W modelu tym A.B. Carroll rozróżnił cztery płaszczyzny odpowiedzialności przedsiębiorstwa: odpowiedzialność ekonomiczną, prawną, etyczną i filantropijną, które tworzą piramidę (rysunek 1).

Rysunek 1. Piramida CSR według A.B. Carolla



Źródło: A.B. Carroll, *Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct*, "Business & Society" 1999, vol. 38, No. 3, s. 40-42.

## ROLA SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI BIZNESU WE WSPÓŁCZESNYM ŚWIECIE

A. Dahlsrud, badając istotę i rozwój społecznej odpowiedzialności biznesu we współczesnym świecie, zidentyfikował aż 37 różnych definicji CSR sformułowanych przez 27 niezależnych autorów w różnych okresach czasu. W badaniach tych nie tyle liczba definicji CSR zasługuje na uwagę, ile częstotliwość ich używania w literaturze przedmiotu. Poszukiwania definicji CSR za pomocą Google ujawniły, że definicje najczęściej używane w artykułach i na stronach internetowych to te, które zostały sfor-

<sup>24</sup> Ibidem.

mulowane przez organizacje, takie jak Komisja Europejska, Światowa Rada Biznesu na rzecz Zrównoważonego Rozwoju, BSR (*Business for Social Responsibility*). Dahlsrud, analizując definicje CSR, stwierdził, że choć są one niespójne, to można wyróżnić 5 wspólnych wymiarów, które determinują wszystkie możliwe znaczenia koncepcji CSR – wymiar interesariuszy, społeczny, ekonomiczny, dobrowolny i środowiskowy<sup>25</sup>.

Tabela 1. Wymiary CSR

Wymiary CSR	Przypisanie definicji do określonego wymiaru, jeśli definicja obejmuje tematykę	Przykładowe zwroty determinujące przynależność do określonego wymiaru
Interesariuszy	Interesariusze i grupy interesariuszy	„interakcje z interesariuszami”, „jak organizacje wchodzą w interakcje z pracownikami, dostawcami, klientami, społecznościami”, „traktowanie interesariuszy firm”
Społeczny	Relacje między przedsiębiorstwem i społeczeństwem	„przyczyniają się do poprawy sytuacji społeczeństwa”, „integracja troski o społeczeństwo z działaniami firmy”, „uwzględnianie ich wpływu na społeczeństwo w pełnym wymiarze”
Ekonomiczny	Aspekty społeczno-ekonomiczne i finansowe	„przyczynianie się do rozwoju gospodarczego”, „zachowanie rentowności”, „działalność gospodarcza”
Dobrowolny	Działania wykraczające poza ramy prawne	„oparty na wartościach etycznych”, „poza zobowiązaniami prawnymi”, „dobrowolny”
Środowiskowy	Środowisko naturalne	„czystsze środowisko”, „zarządzanie środowiskiem”, „troska o środowisko wykazywana w działalności gospodarczej”

Źródło: opracowanie własne na podstawie A. Dahlsrud, *How corporate social responsibility is defined: An analysis of 37 definitions*, “Corporate Social Responsibility and Environmental Management” 2008, s. 5.

Przytoczone powyżej różne interpretacje CSR wykazują, że chociaż brak zgodności wobec definicji, istnieje kilka cech wspólnych determinujących znaczenie CSR. Tym, co łączy większość definicji, jest to, że nawiązują one do teorii interesariuszy,

<sup>25</sup> A. Dahlsrud, *How corporate social responsibility is defined: An analysis of 37 definitions*, “Corporate Social Responsibility and Environmental Management” 2008, s. 3-4.



podkreślają dobrowolność praktyk społecznie odpowiedzialnych oraz utrzymują, że przedsiębiorstwa ponoszą odpowiedzialność wobec społeczeństwa i środowiska naturalnego. CSR stało się holistyczną strategią przedsiębiorstwa prowadzącą do zwiększania zysków w dłuższym czasie. Przedsiębiorstwo, realizując strategię opartą na CSR, tworzy przewagę konkurencyjną i zyskuje w oczach interesariuszy. Buduje ono wtedy sieć powiązań z innymi podmiotami rynku, które wzajemnie oddziałują na swój wizerunek. Pozostali uczestnicy rynku, aby nie odbiegać swoim wizerunkiem, także podejmują podobne inicjatywy w obszarze CSR, naśladując inicjatora, co w dłuższym okresie przyczynia się do wzmocnienia wizerunku całej branży.

Podkreślana w różnych definicjach CSR dobrowolność obecnie nie zawsze jest elementem składowym tej koncepcji. W niektórych krajach zostały wprowadzone przepisy prawne obligujące przedsiębiorstwa do sporządzania raportów CSR, w których relacjonują swoje działania oraz ich efekt na społeczeństwo i środowisko naturalne. W Danii od 2010 roku wprowadzono obowiązkowe sporządzanie raportów CSR przez największe przedsiębiorstwa państwowe i prywatne<sup>26</sup>. Podobne projekty są opracowywane przez Komisję Europejską i mają dotyczyć wszystkich największych przedsiębiorstw w Unii Europejskiej<sup>27</sup>. W Indonezji od 2012 roku wprowadzono także przepis prawny obligujący producentów surowców naturalnych do przestrzegania praktyk CSR<sup>28</sup>. Z kolei w 2014 roku w Indiach jako pierwszym kraju na świecie wprowadzono regulację zobowiązującą przedsiębiorstwa do przestrzegania zasad CSR<sup>29</sup>. Obowiązkowe raportowanie CSR mobilizuje przedsiębiorstwa do analizowania swoich aktywności i ich wpływu na społeczeństwo i środowisko naturalne. Upublicznione raporty CSR zwiększają wiedzę i świadomość społeczeństwa na temat zaangażowania przedsiębiorstw w sprawy społeczne i środowiska naturalnego oraz budują zaufanie społeczeństwa do przedsiębiorstwa.

Współczesna interpretacja społecznej odpowiedzialności biznesu w kategoriach przepisów prawnych jest związana z nowym, horyzontalnym podejściem do praw człowieka. W tradycyjnym podejściu to państwo jest odpowiedzialne za promowanie i ochronę praw człowieka, lecz także państwo może być podmiotem, które narusza prawa człowieka. Jednakże ta wertykalna relacja pomiędzy państwem a jednostką traci swe znaczenie we współczesnym świecie, w którym przedsiębiorstwa, szczególnie przedsiębiorstwa wielonarodowe, zajmują coraz silniejszą pozycję, przejmując tradycyjne role państwowe w obszarach politycznym, ekonomicznym i gospodarczym. Są one podmiotami dysponującymi ogromnym potencjałem gospodarczym, często przewyższającym potencjał państw narodowych. Podkreśla się ich rozmiar, ponadnarodową działalność na skalę globalną oraz silną władzę i kontrolę, które

<sup>26</sup> <http://www.csrinfo.org/pl/wiadomosci/802-raportowanie-csr-obowizkowe-w-danii> [dostęp: 23.11.2015].

<sup>27</sup> <http://www.greenbiz.com> (23.11.15).

<sup>28</sup> <http://www.ibanet.org/Article/Detail.aspx?ArticleUid=103427a1-0313-4d6c-b7f7-c5deb0bedbb5> [dostęp: 23.11.2015].

<sup>29</sup> <http://www.eco-business.com/news/mandatory-csr-india-help-hindrance> [dostęp: 23.11.2015].

sprawują nad społeczeństwem, jak również istotny wpływ, jaki wywierają na rządy i instytucje państwowe<sup>30</sup>.

Zintensyfikowanie na skalę globalną przedsiębiorstw wielonarodowych w funkcjonowaniu społeczeństw przyczyniło się do tego, że podmioty te są coraz częściej rozliczane ze swojej działalności w ramach standardów przestrzegania praw człowieka. Dlatego obecnie zauważyć można, że odpowiedzialność za promowanie i ochronę praw człowieka przesuwana się w kierunku relacji horyzontalnej pomiędzy przedsiębiorstwem a jednostką<sup>31</sup>. Wzrost znaczenia przedsiębiorstw wielonarodowych na arenie międzynarodowej spowodował, że zaczęto wywierać na nie coraz większą presję związaną z realizacją postulatów ochrony praw człowieka. Uznanie przez przedsiębiorstwa swojego obowiązku prowadzenia działalności ekonomicznej w poszanowaniu praw człowieka i przyjmowania odpowiedzialności za ewentualne ich naruszanie przejawia się m.in. w działaniach niezainicjowanych bezpośrednio przez władze publiczne, aczkolwiek stanowiących częściowo realizację postulatów społeczności międzynarodowej w zakresie ochrony praw człowieka. Przykładem takiego postępowania jest wdrażanie strategii społecznej odpowiedzialności biznesu poprzez przyjmowanie różnego rodzaju kodeksów dobrych praktyk i globalnych wytycznych oraz podejmowanie działań społecznie odpowiedzialnych. Konieczność opracowania wspomnianych dokumentów pojawiła się w wyniku funkcjonowania przedsiębiorstw w środowisku, w którym kwestie poszanowania praw człowieka nabrały istotnego znaczenia, np. w sytuacjach, gdy przedsiębiorstwo stawało przed koniecznością współpracy z reżimami łamiącymi fundamentalne prawa człowieka. Oprócz opracowywania kodeksów dobrych praktyk innym przejawem działań społecznie odpowiedzialnych podejmowanych przez korporacje stało się inwestowanie etyczne, czyli ograniczanie inwestycji do tych, które spełniają określone standardy etyczne<sup>32</sup>.

Społeczna działalność biznesu stała się reżimem implementacji podstawowych praw człowieka w miejscu pracy, takich jak: wolność zrzeszania się i rokowań zbiorowych, zniesienie pracy przymusowej i pracy dzieci, zakaz dyskryminacji oraz bezpieczne i higieniczne warunki pracy<sup>33</sup>. W ramach Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) w 1976 roku opracowane zostały „Wytyczne dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych”, które miały na celu zapewnić, aby korporacje wielonarodowe postępowały w zgodzie z polityką państw, w których prowadziły swoją działalność gospodarczą. Wytyczne te stanowią część Deklaracji OECD dotyczącej inwestycji podejmowanych przez przed-

<sup>30</sup> Por. J.E. Stiglitz, *Globalizacja*, Warszawa 2006; J.E. Stiglitz, *Wizja sprawiedliwej globalizacji*, Warszawa 2007, s. 9-10, 13, 48; A. Zorska, *Korporacje transnarodowe. Przemiany, oddziaływania, wyzwania*, Warszawa 2007, s. 77-80.

<sup>31</sup> B.A. Frey, *The legal and ethical responsibilities of transnational corporations in the protection of international human rights*, “6 Minnesota Journal of Global Trade” 1997, vol. 6, No. 153, s. 155.

<sup>32</sup> L. Dhooge, *Human rights for transnational corporations*, “16 Journal of Transnational Law and Policy” 2007, vol. 16, s. 200.

<sup>33</sup> *Fundamental rights at work and international labor standards*, Geneva 2003, s. 14.

siębiorstwa wielonarodowe. Wytyczne te zostały uzupełnione w 2000 roku i stanowią obecnie najczęściej stosowane standardy odnoszące się do odpowiedzialności korporacji wielonarodowych i ochrony praw człowieka<sup>34</sup>.

Z kolei Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) uchwaliła Trójstronną deklarację zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej w 1977 roku, poprawioną w 2000 roku, wskazującą na znaczenie wielostronnych rokowań i konsultacji w sprawie regulacji socjalnych. W deklaracji wzywano korporacje do podejmowania konsultacji z władzami państw, organizacjami pracodawców i pracowników odnośnie do swoich planów dotyczących siły roboczej w zgodności z krajową polityką społeczną<sup>35</sup>. W Trójstronnej deklaracji zostały poruszone następujące kwestie dotyczące korporacji wielonarodowych:

1. Odnośnie do zatrudnienia:
  - popieranie zatrudnienia przez korporacje wielonarodowe w celu pobudzania wzrostu gospodarczego, podnoszenie standardów życia, rozwiązywanie problemu bezrobocia i niepełnego zatrudnienia;
    - zapewnianie równości szans i równego traktowania pracowników z wyeliminowaniem wszelkiej dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, religię, poglądy polityczne, pochodzenie narodowe lub społeczne;
    - zapewnienie bezpieczeństwa zatrudnienia;
    - rozwijanie polityki szkolenia i doradztwa zawodowego.
2. Odnośnie do warunków pracy i życia:
  - oferowanie przez korporacje wielonarodowe godziwych płac, świadczeń i warunków pracy, nie mniej korzystnych niż oferowane przez porównywalnych pracodawców w danym kraju;
    - respektowanie minimalnego wieku zatrudnienia;
    - zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy;
    - przestrzeganie norm w zakresie stosunków zawodowych, nie mniej korzystnych niż przestrzegane przez porównywalnych pracodawców w danym kraju;
    - zapewnienie wolności związkowej i prawa organizowania się;
    - zapewnienie prawa do rokowań zbiorowych;
    - prowadzenie konsultacji z pracownikami we wzajemnie interesujących sprawach;
    - zapewnienie prawa do składania i rozpatrywania skarg;
    - zapobieganie sporom zbiorowym i ich rozwiązywanie<sup>36</sup>.

W latach 80. nie pojawiły się żadne nowe inicjatywy regulujące działalność korporacji wielonarodowych, natomiast w latach 90. zaobserwowano ożywiony wzrost zainteresowania tematem, głównie z powodu coraz bardziej dostrzegalnych zmian, jakie działalność

<sup>34</sup> Wytyczne dla przedsiębiorstw międzynarodowych, [http://www.paiz.gov.pl/files/?id\\_plik=205](http://www.paiz.gov.pl/files/?id_plik=205) [dostęp: 28.02.2016].

<sup>35</sup> M. Gładoch, *Przedstawicielstwo pracowników*, „Praca i ZS” 2009, nr 8, s. 2-4.

<sup>36</sup> *Trójstronna deklaracja zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej*, [w:] J. Szymonek, *Prawa człowieka w miejscu pracy. Międzynarodowa perspektywa*, Warszawa 2011, s. 35.

korporacji wielonarodowych powodowała w życiu społeczeństw. W okresie tym zaczęto dyskutować o mechanizmach o charakterze prawnym pozwalającym na kontrolowanie działalności korporacji międzynarodowych. Przykładem zmiany nastawienia społeczności międzynarodowej, szczególnie ONZ, do kwestii korporacji wielonarodowych w postaci odejścia od podstawy konfrontacji na rzecz korporacji było w 1999 roku zawarcie Globalnego Porozumienia (*Global Compact*) pomiędzy Narodami Zjednoczonymi a środowiskiem międzynarodowego biznesu. Porozumienie to miało na celu „zaangażowanie korporacji handlowych i przemysłowych w promowanie właściwych standardów zatrudnienia, dbałość o przestrzeganie praw człowieka oraz działania na rzecz środowiska naturalnego”. Program *Global Compact* wywarł pewien wpływ na poprawę warunków pracy i płacy w korporacjach i ich zewnętrzną politykę społeczną, podnosząc kwestię ochrony pracy i zwracając szczególną uwagę na problem dyskryminacji w pracy, eliminowania pracy przymusowej i pracy dzieci, uznania prawa pracowników do rokowań zbiorowych i szanowania swobód związkowych<sup>37</sup>.

W 2003 roku Podkomisja Promocji i Ochrony Praw Człowieka ONZ uchwaliła dokument zatytułowany „Normy dotyczące odpowiedzialności korporacji transnarodowych i innych przedsiębiorstw biznesowych w odniesieniu do praw człowieka”. Można odnotować, że ze szczególną aprobatą organizacji społecznych spotkało się przyjęcie tych norm przez ONZ, uzupełniających w sposób bardziej szczegółowy program *Global Compact* i stanowiących pełnoprawną interpretację Powszechnej deklaracji praw człowieka z 1948 roku. Normy te odzwierciedlają ustalenia zawarte w istniejących już dokumentach międzynarodowych związane z ochroną standardów pracy, środowiska, konsumentów czy przeciwdziałaniu korupcji oraz wzywają korporacje wielonarodowe do opracowywania i wdrażania własnych zasad działania w celu ochrony praw człowieka. W dokumencie tym zawarty jest obowiązek regularnego zewnętrznego i niezależnego monitoringu działalności korporacji wielonarodowych (pkt 16) oraz wezwanie korporacji do zapewnienia stosownego zadośćuczynienia każdej osobie, której prawa zostały naruszone w wyniku działalności niezgodnej z zasadami zawartymi w normach (pkt 19)<sup>38</sup>.

## PRAKTYKI CSR W KRAJACH ROZWINIĘTYCH VS ROZWIJAJĄCYCH SIĘ

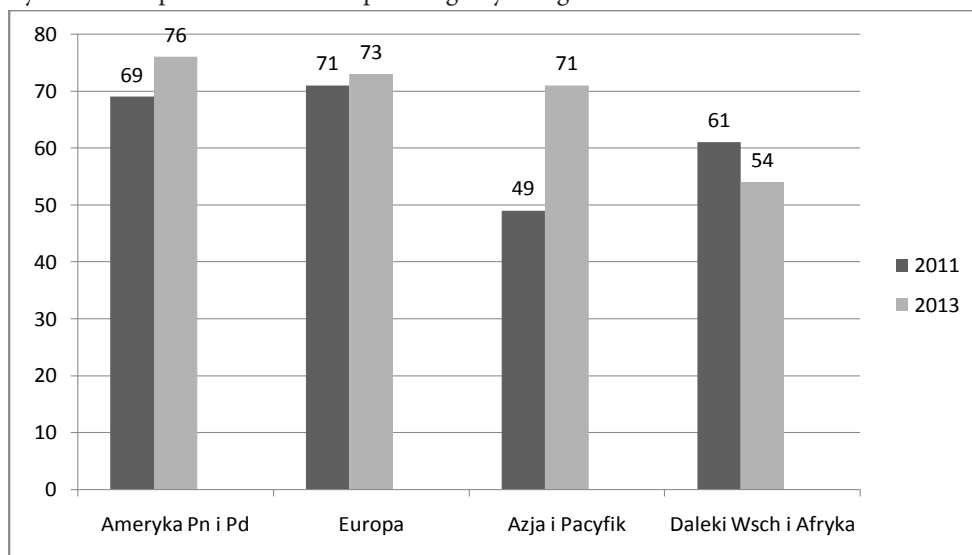
Chociaż zasady CSR obejmują uniwersalne wartości, kraje na świecie wykazują różny stopień stosowania praktyk społecznie odpowiedzialnych. Według ostatnich badań raportowania CSR w czterech głównych regionach świata Ameryka Północna

<sup>37</sup> J. Symonides, *Wpływ globalizacji na miejsce i rolę państwa w stosunkach międzynarodowych*, [w:] E. Halizak, R. Kuźniar, J. Symonides (red.), *Globalizacja a stosunki międzynarodowe*, s. 148.

<sup>38</sup> *Norms of the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights*, <http://www.unhcr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/TestFrame/64155e7e8141b38cc1256d63002c55e8?OpenDocument> [dostęp: 28.02.2016].

i Południowa wyprzedziły Europę jako wiodący region raportowania o działaniach CSR. W 2013 roku 76% przedsiębiorstw w obu Amerykach publikowało raporty CSR, a w Europie 73% przedsiębiorstw. W regionie Azji i Pacyfiku można zauważyć gwałtowny wzrost w raportowaniu CSR w latach 2011–2013 – prawie trzy czwarte przedsiębiorstw (71%) publikuje raporty CSR w tym regionie. Region Dalekiego Wschodu i Afryki w raportowaniu CSR pozostaje nadal w tyle za resztą świata. W 2013 roku zaledwie 54% przedsiębiorstw publikowało raporty CSR i liczba ta spadła o 7% w porównaniu z rokiem 2011 (rys. 2)<sup>39</sup>.

Rysunek 2. Raportowanie CSR w poszczególnych regionach świata



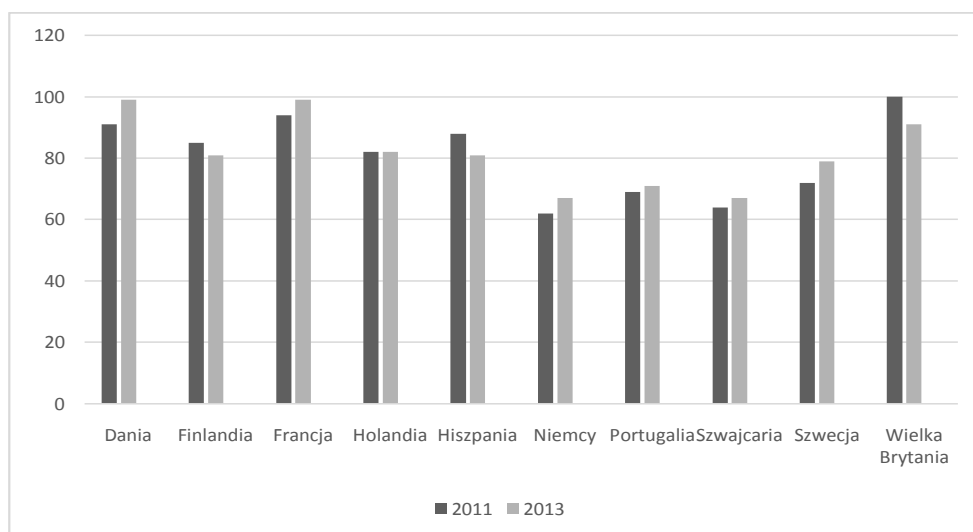
Źródło: opracowanie własne na podstawie *The KPMG Survey of Corporate Responsibility Reporting 2013*.

Porównując dane dotyczące raportowania o działaniach CSR w poszczególnych regionach, można wywnioskować, że w krajach rozwiniętych praktyki CSR stosowane są na szerszą skalę niż w krajach rozwijających się. Jednakże analizując dane dotyczące raportowania CSR w poszczególnych krajach rozwijających się, można zauważyć, że choć z reguły wykazują one niższy procent raportowania na temat CSR, różnią się one znacznie stopniem stosowania dobrych praktyk w przedsiębiorstwach. Rysunki 3, 4 i 5 przedstawiają dane dotyczące raportowania CSR w 100 największych przedsiębiorstwach w poszczególnych krajach regionu Ameryki Północnej i Południowej, Europy oraz regionu Azji i Pacyfiku w latach 2011 i 2013. Analizując dane,

<sup>39</sup> *The KPMG Survey of Corporate Responsibility Reporting 2013*, KPMG International, p. 22, <http://www.kpmg.com/Global/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/corporate-responsibility/Documents/kpmg-survey-of-corporate-responsibility-reporting-2013.pdf> [dostęp: 14.03.2015].

można stwierdzić, że w krajach rozwiniętych odnotować można wyższy poziom raportowania CSR niż w krajach rozwijających się. Kraje europejskie wykazują zbliżony poziom stosowania dobrych praktyk (rys. 3). Kraje regionu Ameryki Północnej i Południowej (z wyjątkiem Meksyku) wykazują także podobny stopień rozwoju CSR (rys. 4). Z danych wynika również, że kraje azjatyckie charakteryzują się zróżnicowanym stopniem raportowania CSR, np. w Malezji dwa razy więcej przedsiębiorstw (98%) publikuje raporty CSR niż w Korei Południowej (49%). Ponadto w krajach azjatyckich można zauważyć znaczny wzrost działalności CSR, szczególnie dzięki gwałtownemu wzrostowi raportowania CSR w Indiach z zaledwie 20% (2011) do 73% (2013) oraz w Singapurze z 43% (2011) do 80% (2013) (rys. 5)<sup>40</sup>.

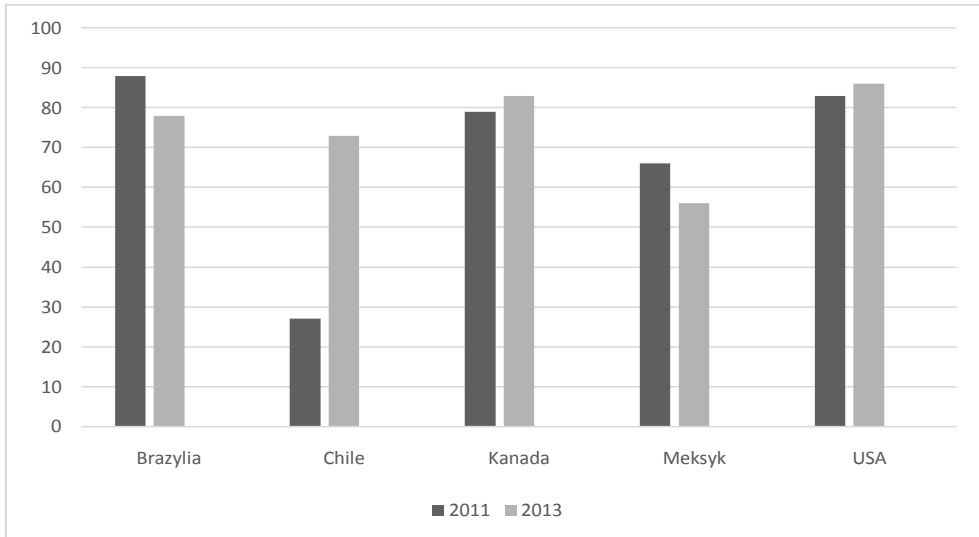
Rysunek 3. Raportowanie CSR w wybranych krajach Europy w latach 2011–2013



Źródło: opracowanie własne na podstawie *The KPMG Survey of Corporate Responsibility Reporting 2013*.

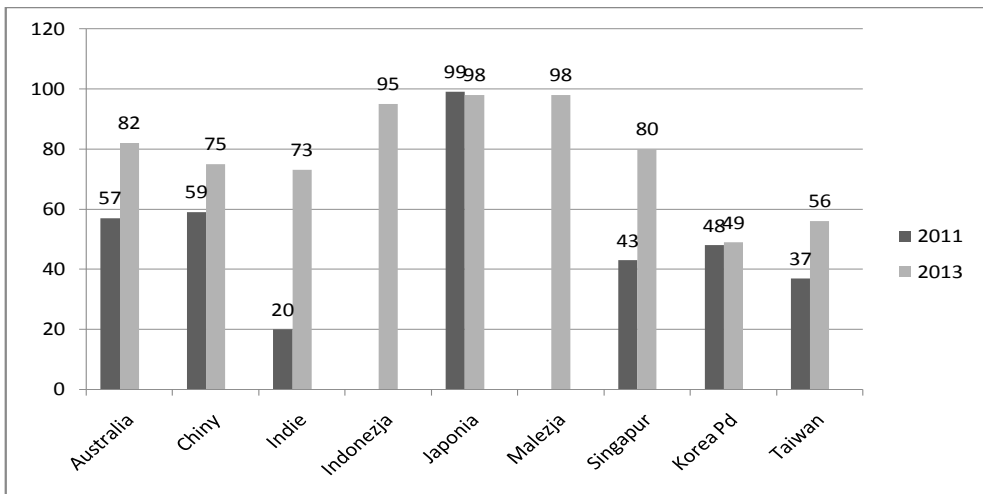
<sup>40</sup> *The KPMG Survey...*, s. 22-23.

Rysunek 4. Raportowanie CSR w wybranych krajach Ameryki Północnej i Południowej w latach 2011–2013



Źródło: opracowanie własne na podstawie *The KPMG Survey of Corporate Responsibility Reporting 2013*.

Rysunek 5. Raportowanie CSR w wybranych krajach Azji i Pacyfiku w latach 2011–2013

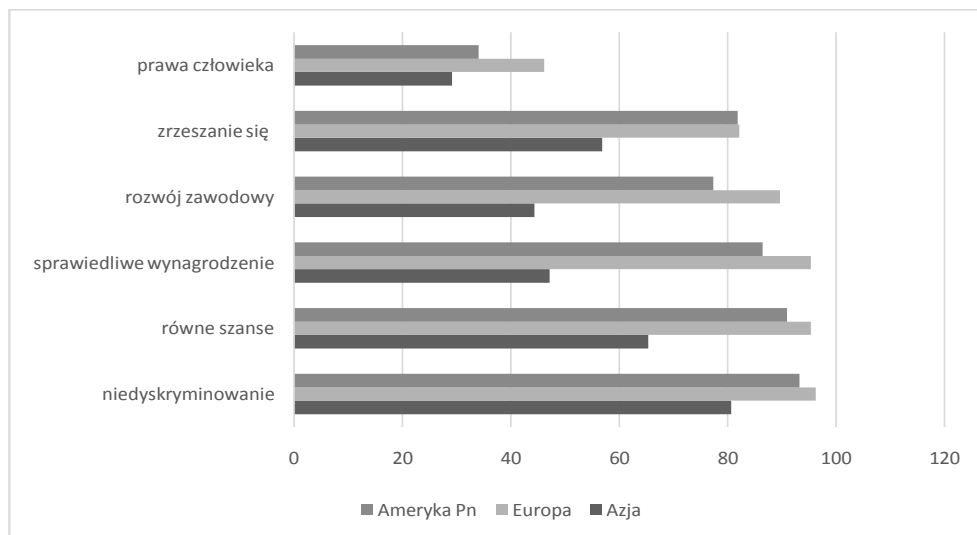


Źródło: opracowanie własne na podstawie “The KPMG Survey of Corporate Responsibility Reporting 2013”. Indonezja i Malezja zostały uwzględnione w badaniach dopiero w 2013 roku.

R. Welford w badaniach porównujących społeczną odpowiedzialność biznesu w wybranych krajach Ameryki Północnej, Europy i Azji wykazał niższy stopień

stosowania praktyk CSR w krajach azjatyckich niż w Ameryce Północnej i Europie. Badał on trzy główne aspekty społecznej odpowiedzialności biznesu: wewnętrzny, zewnętrzny oraz odpowiedzialność i postawę obywatelską. W ramach aspektów wewnętrznych autor wyróżniał następujące obszary: regulacje dotyczące zakazu dyskryminacji (*niedyskryminowanie*), *równe szanse*, regulacje dotyczące czasu pracy, maksymalnej liczby nadgodzin i struktury płac (*sprawiedliwe wynagrodzenie*), możliwości rozwoju zawodowego (*rozwój zawodowy*), wolność zrzeszania się i rokowań zbiorowych (*zrzeszanie się*) oraz ochrona praw człowieka (*prawa człowieka*). Przedsiębiorstwa w krajach azjatyckich mają mniej regulacji dotyczących aspektu sprawiedliwego wynagrodzenia uwzględniającego unormowany czas pracy, maksymalną liczbę nadgodzin i strukturę płac. Długie godziny pracy i brak wynagrodzenia za nadgodziny są charakterystyczne dla badanych krajów azjatyckich. Są one także mniej zaangażowane w zapewnianie wolności zrzeszania się i stwarzanie możliwości rozwoju zawodowego. Podobnie przedsiębiorstwa azjatyckie mniej interesują się promowaniem i ochroną praw człowieka niż w Ameryce Północnej i Europie (rys. 6)<sup>41</sup>.

Rysunek 6. Wewnętrzne aspekty CSR w krajach Ameryki Północnej, Europy i Azji



Źródło: R. Welford, *Corporate Social Responsibility in Europe, North America and Asia*, "Journal of Corporate Citizenship" 2005, No. 17 (Spring) s. 40.

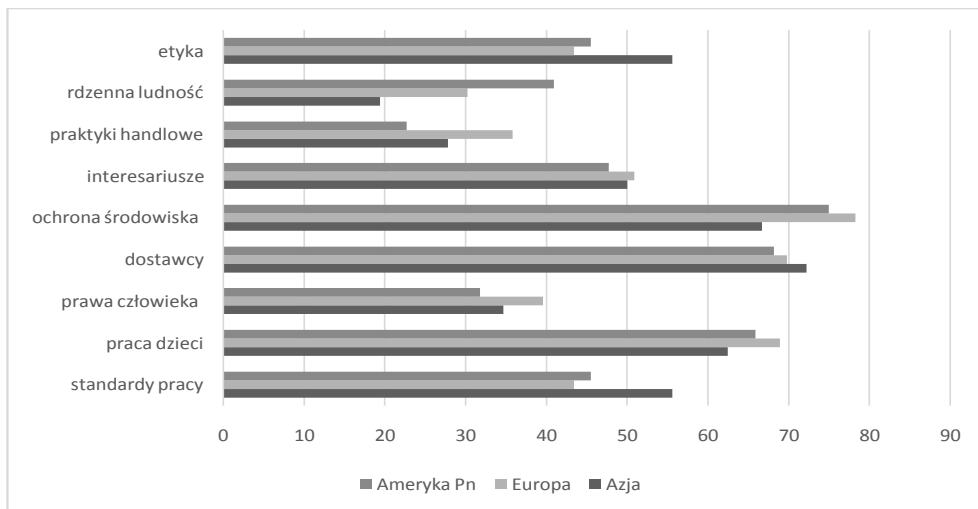
W przypadku zewnętrznych aspektów CSR różnice w stopniu przestrzegania zasad CSR nie są tak wyraźne jak w aspektach wewnętrznych. Zaskakujący może być fakt, że

<sup>41</sup> R. Welford, *Corporate Social Responsibility in Europe, North America and Asia*, "Journal of Corporate citizenship" 2005, No. 17 (Spring), s. 40-49, [http://www.greenleafpublishing.com/content/pdfs/jcc17welf.pdf?origin=publication\\_detail](http://www.greenleafpublishing.com/content/pdfs/jcc17welf.pdf?origin=publication_detail) [dostęp: 3.03.2015].



w trzech obszarach, takich jak: regulacje dotyczące standardów pracy przestrzeganych przez dostawców (*standardy pracy*), kontrola dostawców pod względem przestrzegania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i ochrony środowiska (dostawcy) oraz etyka biznesu z uwzględnieniem korupcji (*etyka*) kraje azjatyckie odnotowują wyższy stopień stosowania praktyk CSR niż w Ameryce Północnej i Europie. Chociaż badania wskazują na lepsze standardy pracy w krajach azjatyckich, to jednak mają one mniej konkretnych regulacji dotyczących pracy dzieci (rys. 5)<sup>42</sup>. Ocenia się, że kraje azjatyckie mogą mieć więcej regulacji dotyczących etyki biznesu i korupcji, ponieważ doświadczają dość często tych problemów. Ponadto badane kraje azjatyckie albo należą do krajów rozwijających się, albo sąsiadują z nimi, gdzie aspekty dotyczące standardów pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy są szczególnie ważne, co może tłumaczyć zwiększone zainteresowanie tymi problemami w tych krajach<sup>43</sup>.

Rysunek 7. Zewnętrzne aspekty CSR w krajach Ameryki Północnej, Europy i Azji



Źródło: R. Welford, *Corporate Social Responsibility in Europe, North America and Asia*, "Journal of Corporate Citizenship" 2005, No. 17 (Spring) s. 41.

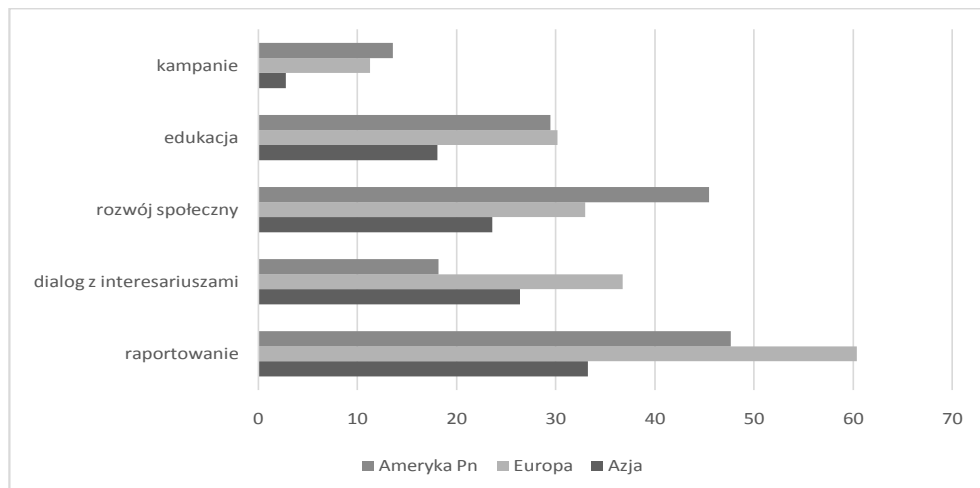
W przypadku aspektu odpowiedzialności i postawy obywatelskiej (rys. 8) przedsiębiorstwa amerykańskie i europejskie wyprzedzają azjatyckie, za wyjątkiem regulacji dotyczących *dialogu z interesariuszami*. Natomiast kraje Ameryki Północnej i Europy są wiodące w obszarach raportowania CSR (*raportowanie*), wspierania rozwoju społecznego i zrównoważonego wzrostu (*rozwój społeczny*) oraz kształtowania postawy obywatelskiej (*edukacja*). Kraje azjatyckie natomiast charakteryzują się większą liczbą regulacji odnośnie do organizowania kampanii promujących wzrost

<sup>42</sup> Ibidem, s. 40-49.

<sup>43</sup> Ibidem, s. 42-50.

społeczny i zrównoważony rozwój (*kampanie*)<sup>44</sup>. Ocenia się, że omówione powyżej pięć ostatnich obszarów CSR odzwierciedla stopień, w jaki przedsiębiorstwa chcą pokazać swoje zaangażowanie w praktyki społecznie odpowiedzialne. Przedsiębiorstwa azjatyckie tradycyjnie są bardziej powściągliwe w demonstrowaniu swojego zainteresowania zewnętrznymi aspektami CSR<sup>45</sup>.

Rysunek 8. Odpowiedzialność i postawa obywatelska przedsiębiorstw w Ameryce Północnej, Europie i Azji



Źródło: R. Welford, *Corporate Social Responsibility in Europe, North America and Asia*, "Journal of Corporate Citizenship" 2005, No. 17 (Spring) s. 42.

Ocenia się, że z różnych powodów kraje rozwinięte posiadają bardziej rozbudowane strategie CSR i podejmują częściej działania społecznie odpowiedzialne niż kraje rozwijające się. Istnieje wiele przeszkód, które ograniczają działalność CSR, szczególnie w krajach rozwijających się. Instytucje, standardy i systemy prawne, które zainicjowały rozwój społecznej odpowiedzialności biznesu w państwach rozwiniętych, są relatywnie słabe w państwach rozwijających się<sup>46</sup>.

Ponadto uważa się, że stopień stosowania dobrych praktyk jest w dużej mierze związany z rozwojem gospodarczym, stąd kraje rozwinięte charakteryzujące się wyższym wzrostem gospodarczym i większym dochodem narodowym na mieszkańca niż kraje rozwijające się posiadają bardziej rozbudowane strategie CSR. Kraje rozwinięte są w stanie tworzyć nadwyżki, które mogą potem przeznaczać na finansowanie działań społecznie odpowiedzialnych, takich jak działalność filantropijna lub wyko-

<sup>44</sup> Ibidem, s. 42-50.

<sup>45</sup> Ibidem, s. 42.

<sup>46</sup> Ibidem, s. 42.

rzystywać je pośrednio poprzez lokowanie dodatkowych zysków w działania, które przyniosą im korzyści finansowe w dłuższym okresie<sup>47</sup>.

Twierdzi się także, że większy stopień stosowania dobrych praktyk w państwach rozwiniętych wiąże się z tradycją budowania dużych korporacji, szczególnie w Stanach Zjednoczonych, które to zazwyczaj utożsamiane są z podejmowaniem inicjatyw społecznie odpowiedzialnych promujących wartości CSR, dzięki którym zyskują one zaufanie społeczeństwa. Społeczeństwo w Ameryce działa stymulująco na rozwój społecznej odpowiedzialności biznesu, kreując większe zapotrzebowanie na zachowania społecznie odpowiedzialne. Im bardziej rozwinięte społeczeństwo, tym lepsze tworzy ramy dla rozwoju CSR i podejmowania działań społecznie odpowiedzialnych<sup>48</sup>.

Społeczna odpowiedzialność biznesu jest także związana z kulturą i tradycją danego obszaru oraz specyficznymi relacjami między biznesem a społeczeństwem, sposobem postrzegania działalności gospodarczej i podejściem do sprawowanej władzy na tym obszarze. W krajach azjatyckich charakteryzujących się znacznym zróżnicowaniem gospodarczym, politycznym i społecznym występuje różny poziom stosowania praktyk CSR i postrzegania roli CSR w strategii przedsiębiorstw<sup>49</sup>.

## SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU A IMPLEMENTACJA PRAW CZŁOWIEKA W MIEJSCU PRACY

Na społeczną odpowiedzialność biznesu duży wpływ wywierają także procesy globalizacji i działalność przedsiębiorstw wielonarodowych. Społeczna odpowiedzialność biznesu jest w dzisiejszych czasów jednym z reżimów implementacji praw człowieka w miejscu pracy zarówno w krajach rozwiniętych, jak i rozwijających. Ocenia się, że przedsiębiorstwa wielonarodowe, charakteryzujące się rozbudowanymi strategiami CSR, oferują wyższe wynagrodzenie oraz lepsze warunki i standardy pracy niż lokalne przedsiębiorstwa w krajach inwestycji. Dokonując transferu kapitału i *know-how* do krajów inwestycji oraz łącząc wysoką produktywność z lokalną siłą roboczą i czerpiąc korzyści z większej ekonomii skali, przedsiębiorstwa wielonarodowe są w stanie wypłacać pracownikom wyższe wynagrodzenia i premie<sup>50</sup>.

Twierdzi się, że działalność przedsiębiorstw wielonarodowych przyczynia się do powstawania efektów w zakresie wzrostu zatrudnienia w różnych sektorach państw goszczących (o charakterze ilościowym) oraz podnoszenia kwalifikacji pracowników, poprawy warunków pracy i przestrzegania praw człowieka w miejscu pracy

<sup>47</sup> Ibidem, s. 53.

<sup>48</sup> Ibidem, s. 18-19.

<sup>49</sup> Por. E. Chambers, W. Chapple, J. Moon, M. Sullivan, *CSR in Asia: A seven country study of CSR website reporting*, "ICCSR Research Papers" 2003, No. 09, p. 21; R. Welford, *Corporate Social Responsibility ...*, s. 52.

<sup>50</sup> R.J. Flanagan, *Globalization and labor conditions: Working conditions and worker rights in a global economy*, Oxford 2006, s. 124-128.

(o charakterze jakościowym). Efekty w zakresie wzrostu zatrudnienia w państwach goszczących polegają na<sup>51</sup>:

- zwiększaniu zatrudnienia w sposób bezpośredni poprzez tworzenie nowych mocy wytwórczych i uruchomienie międzynarodowej produkcji w filiach zagranicznych przedsiębiorstw wielonarodowych;
- stymulowanie zatrudnienia pośrednio poprzez podejmowanie inwestycji komplementarnych i rozszerzanie produkcji w przedsiębiorstwach lokalnych;
- zachowywaniu zatrudnienia w upadających przedsiębiorstwach krajowych, przejmowanych przez przedsiębiorstwa wielonarodowe.

Poza efektami ilościowymi związanymi z zatrudnieniem, działalność przedsiębiorstw wielonarodowych przyczynia się do powstawania efektów jakościowych związanych z podnoszeniem kwalifikacji pracowników, poprawą warunków pracy i przestrzeganiem praw w miejscu pracy. Do głównych korzystnych efektów tych należą<sup>52</sup>:

- podnoszenie kwalifikacji pracowników zatrudnionych w filiach zagranicznych dzięki różnego rodzaju szkoleniom;
- szkolenie pracowników zatrudnionych u lokalnych podwykonawców dla zagwarantowania jakości wytwarzanych produktów i usług;
- oferowanie godziwego wynagrodzenia pracownikom, wyższego w porównaniu z przedsiębiorstwami krajowymi;
- stosowanie bardziej efektywnych instrumentów zarządzania zasobami ludzkimi;
- wyposażanie w maszyny, urządzenia, sprzęt biurowy itp.;
- zwiększanie produktywności pracy w stosunku do przedsiębiorstw krajowych;
- ukierunkowanie kształcenia i doksztalcania się na możliwość zatrudnienia w filiach zagranicznych;
- tworzenie tzw. „transnarodowej elity”, czyli grupy lokalnych pracowników o najwyższych kwalifikacjach i dochodach, o stylu pracy i życia odpowiadającym kulturze organizacji przedsiębiorstw wielonarodowych.

## PRZYPADKI NARUSZANIA PRAW W MIEJSCU PRACY

Fakt, że przedsiębiorstwa wielonarodowe w dużej mierze wywierają pozytywny wpływ na ogólne warunki pracy w państwach goszczących, nie oznacza, że nie wywierają też przeciwnego efektu na gospodarkę światową<sup>53</sup>. Niestety, niektóre przedsiębiorstwa wielonarodowe przymykają oko na nieetyczne zachowania i częste przypadki naruszania praw człowieka w państwach goszczących. Przyzwolenie na naruszanie praw człowieka jest poważnym problemem dla społeczności międzynarodowej; odpowiednie kroki prawne przeciwko tym nadużyciom zazwyczaj nie mogą

<sup>51</sup> A. Zorska, *Korporacje transnarodowe...*, s. 287.

<sup>52</sup> *Ibidem*, s. 289.

<sup>53</sup> J. Bhagwati, *In defence of globalization*, New York 2004.

być podjęte w państwie goszczącym, w którym do tych nadużyć doszło, a także podjęcie odpowiednich kroków prawnych przeciwko przedsiębiorstwom wielonarodowym w państwach macierzystych jest wątpliwe.

Zauważa się, że wysoki poziom wymagań stawianych przedsiębiorstwom wielonarodowym w niektórych państwach, szczególnie wysoko rozwiniętych, w tym w krajach macierzystych, powoduje, że szukają one państw o niskim poziomie przestrzegania praw człowieka. Jednym z obszarów, gdzie naruszane są masowo prawa człowieka w miejscu pracy, jest region Azji i Pacyfiku. Organizowanie pracowników w związki zawodowe jest w Azji bardzo trudne. Nie sprzyjają temu ani przepisy prawne, ani praktyki pracodawców w zakresie działań antyzwiązkowych, takie jak zwolnienia, nękania, szantaże, czy jak np. na Filipinach fałszywe oskarżenia związkowców. Prawo do strajku, jeśli w ogóle istnieje, jest mocno ograniczone. Wszelkie demonstracje są zazwyczaj krwawo tłumione. W Birnie odnotowano przypadki skazania związkowców na lata więzienia za pomoc rolnikom w przygotowaniu skargi za konfiskatę ziemi wystosowaną do MOP-u, a sami rolnicy nielegalnie zatrzymywani i poddawani torturom. Ponadto praca przymusowa jest nadal w Birnie powszechnym zjawiskiem, tak jak kilkanaście lat temu i stanowi poważny problem w tym regionie. Przypadki pracy przymusowej były także raportowane w Chinach i Pakistanie. Praca dzieci była nadal raportowana w kilku krajach tego regionu, takich jak: Bangladesz, Birma, Indie, Indonezja czy Pakistan. W Bangladeszu najwięcej dzieci zatrudnionych jest w przemyśle stoczniowym, gdzie panują niezwykle niebezpieczne warunki dla zdrowia i życia przy rozbiórce wraków statków. Szacuje się, że dzieci stanowią ok. jednej czwartej zatrudnionych przy takich pracach. W Indiach odnotowano kilka śmiertelnych przypadków na plantacji bawełny, w tym dzieci, gdzie zatrudnianych jest ok. 150 tysięcy dzieci. W Indonezji setki tysięcy dziewcząt jest zatrudnianych do prac domowych, gdzie pracują długie godziny, bez wolnych dni i często stają się ofiarami psychicznej i fizycznej przemocy oraz molestowania seksualnego. Prawo w Indonezji nie reguluje kwestii pracowników domowych, zatem osoby podejmujące się takiej pracy pozbawione są wszelkich praw pracowniczych i ochrony. Kolejnym problemem związanym z naruszaniem praw człowieka w miejscu pracy w Azji są specyficzne strefy ekonomiczne, które dotyczą np. Filipin, Wietnamu, Sri Lanki i Fidzi. Niepokojąco także przedstawia się sytuacja łamania praw i eksploatacji pracowników migrujących, szczególnie w Azji i na Bliskim Wschodzie. Eksploatacji siły roboczej zarówno zagranicznej, jak i krajowej towarzyszy niekiedy handel ludźmi. Często migranci pozbawieni są ochrony i jakichkolwiek praw<sup>54</sup>.

Państwa afrykańskie także nie są wolne od naruszania praw człowieka w miejscu pracy. Szczególne represje wobec związkowców i brutalne tłumienie strajków mają miejsce w Afryce Południowej. W Burundi, Czadzie, Algierii czy Kenii dochodzi niekiedy do prób zabójstwa, krwawego rozgramiania i aresztowań obrońców praw człowieka i zwią-

<sup>54</sup> J. Szymonek, *Prawa człowieka...*, s. 14-15.

ków zawodowych. Dotkliwe akty przemocy, ciężkie pobicia i postrzelanie aktywistów przez policję odnotowano także w Zimbabwie. Podobnie do aktów naruszania praw człowieka dochodzi w Sudanie, gdzie co prawda prawo dopuszcza działania związkowe, jednakże związane są one raczej z dyscyplinowaniem pracowników, niż ochroną ich interesów. Chociaż fundamentalne prawa człowieka w miejscu pracy są gwarantowane w wielu konstytucjach krajów afrykańskich, kwestia ich wdrażania jest skomplikowana. Dialog społeczny, jeśli w ogóle istnieje, bywa mocno ograniczony, zaś żądania pracowników i ich przedstawicieli często nie są respektowane zarówno przez pracodawców, jak i rządy<sup>55</sup>.

Dostrzega się negatywne efekty działań przedsiębiorstw wielonarodowych nie tylko w krajach goszczących, ale także w krajach macierzystych, gdzie również dochodzi do redukcji zatrudnienia oraz poziomu wynagrodzeń i świadczeń socjalnych, a także osłabiania pozycji związków zawodowych. W Stanach Zjednoczonych pracownicy i związki zawodowe doświadczają także dyskryminacyjnych praktyk, a antyzwiązkowa dyskryminacja i unikanie zbiorowych rokowań są typowym zjawiskiem. Prawo niedostatecznie chroni wolność związkową, co daje pracodawcom dużą swobodę w różnych działaniach. W Kanadzie prawo generalnie chroni zbiorowe rokowania, jednak istnieją pewne ograniczenia w zależności od prowincji, na przykład pracownicy zatrudnieni w rolnictwie w niektórych prowincjach (np. Ontario) są pozbawieni prawa do organizowania się i rokowań zbiorowych. Ograniczane jest także prawo do strajku, szczególnie w przypadku pracowników służb publicznych. Pracownicy w Europie próbujący prowadzić działalność związkową także padają ofiarą różnych praktyk dyskryminacyjnych<sup>56</sup>.

## PODSUMOWANIE

Społeczna odpowiedzialność biznesu jest nie tylko domeną krajów rozwiniętych, ale zyskuje również popularność w krajach rozwijających się. Chociaż generalnie kraje rozwinięte charakteryzują się większym stopniem stosowania praktyk społecznie odpowiedzialnych, to w krajach rozwijających się, zwłaszcza w niektórych krajach azjatyckich można odnotować znaczny wzrost zaangażowania przedsiębiorstw w strategię CSR. Poszczególne kraje na świecie przywiązują mniejszą lub większą wagę do różnych aspektów CSR, co związane jest z szeregiem czynników, np. poziomem rozwoju gospodarczego i społecznego danego obszaru, a także z jego tradycją i kulturą.

Społeczna odpowiedzialność biznesu postrzegana jest w dzisiejszych czasach jako jeden z reżimów implementacji praw człowieka w miejscu pracy, takich jak: wolność zrzeszania się i rokowań zbiorowych, zniesienie pracy dzieci i pracy przymusowej, zakaz dyskryminacji, zapewnienie higienicznych i bezpiecznych warunków pracy.

Przedsiębiorstwa międzynarodowe charakteryzujące się dużym zaangażowaniem w budowanie strategii społecznie odpowiedzialnych i podejmowanie się różnorodnych

<sup>55</sup> Ibidem, s. 12-13.

<sup>56</sup> Ibidem, s. 13-18.

inicjatyw społecznie odpowiedzialnych zapewniają wyższe standardy praw człowieka i standardy pracy niż przedsiębiorstwa lokalne. Oferują one wyższe wynagrodzenie oraz lepsze warunki pracy zarówno w krajach macierzystych, jak i goszczących. Przyczyniają się do wzrostu zatrudnienia i podnoszenia kwalifikacji pracowników.

Jednak pomimo faktu, że przedsiębiorstwa wielonarodowe wywierają pozytywny wpływ na promowanie i ochronę praw człowieka, czasami przyzwalają na naruszenie podstawowych praw w miejscu pracy. Szczególnie masowo dochodzi do łamania praw w krajach afrykańskich i azjatyckich, w których nadal odnotowuje się przypadki pracy dzieci i pracy przymusowej oraz eksploatacji siły roboczej.

Pytaniem pozostaje fakt, czy działania CSR podejmowane są jedynie dla poprawy wizerunku przedsiębiorstwa i ewentualnych korzyści finansowych, czy szczerze mają one na celu podniesienie standardów praw człowieka i redukcję ubóstwa oraz wspieranie wzrostu gospodarczego na świecie.

## Bibliografia

- Ackerman R.W., *How companies respond to social demands*, "Harvard Business Review" 1973, vol. 51, No.4.
- Backman J. (ed.), *Social responsibility and accountability*, New York 1975.
- Bernard C.J., *The functions of the executive*, Cambridge 1938.
- Bhagwati J., *In defence of globalization*, New York 2004.
- Bowen H.R., *Social Responsibilities of the Businessman*, New York 1953.
- Carroll A.B., *A three-dimensional conceptual model of corporate social performance*, "Academy of Management Review" 1979, vol. 4.
- Carroll A.B., *Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct*, "Business & Society" 1999, vol. 38, No. 3.
- Chambers E., Chapple W., Moon J., Sullivan M., *CSR in Asia: A seven country study of CSR website reporting*, "ICCSR Research Papers" 2003, No. 09.
- Clark J.M., *Social control of business*, New York 1939.
- Dahlsrud A., *How corporate social responsibility is defined: An analysis of 37 definitions*, "Corporate Social Responsibility and Environmental Management" 2008.
- Davis K., *Can business afford to ignore social responsibilities?*, "California Management Review" 1960, No. 2.
- Davis K., *Understanding the social responsibility puzzle: What does the businessman owe to society?*, "Business Horizons" 1967, vol. 10.
- Dhooge L., *Human rights for transnational corporations*, "16 Journal of Transnational Law and Policy" 2007, vol. 16.
- Drucker P., *Mysli przewodnie*, Warszawa 2001.
- Flanagan R.J., *Globalization and labor conditions: Working conditions and worker rights in a global economy*, Oxford 2006.
- Frederick W.C., *The growing concern over business responsibility*, "California Management Review" 1960, vol. 2.

- Frederick W.C., *From CSR1 to CSR2: The maturing of business and society thought*, "Business and Society" 1994, vol. 33, No. 2.
- Frey B.A., *The legal and ethical responsibilities of transnational corporations in the protection of international human rights*, "6 Minnesota Journal of Global Trade" 1997, vol. 6, No. 153.
- Fundamental rights at work and international labor standards*, International Labor Organization, Geneva 2003.
- Głądoch M., *Przedstawicielstwo pracowników*, „Praca i ZS” 2009, nr 8.
- Kreps T.J., *Measurement of the social performance of business*, [w:] *An investigation of concentration of economic power for the temporary national economic committee*, Washington, D.C. 1940.
- Murray E.A., Jr., *The social response process in commercial banks: An empirical investigation*, "Academy of Management Review" 1976, July.
- Steiner G., *Business and society*, Random House, New York 1971.
- Stiglitz J.E., *Globalizacja*, Warszawa 2006.
- Stiglitz J.E., *Wizja sprawiedliwej globalizacji*, Warszawa 2007.
- Stoner J.A.F., Freeman R.E., Gilbert D.R., Jr., *Kierowanie*, Warszawa 1999.
- Symonides J., *Wpływ globalizacji na miejsce i rolę państwa w stosunkach międzynarodowych*, [w:] E. Haliżak, R. Kuźniar, J. Symonides (red.), *Globalizacja a stosunki międzynarodowe*, Bydgoszcz 2003.
- Szymonek J., *Prawa człowieka w miejscu pracy. Międzynarodowa perspektywa*, Warszawa 2011.
- The KPMG Survey of Corporate Responsibility Reporting 2013*, KPMG International, <http://www.kpmg.com/Global/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/corporate-responsibility/Documents/kpmg-survey-of-corporate-responsibility-reporting-2013.pdf>.
- Van Marrewijk M., *Concepts and definitions of CSR and corporate sustainability: between agency and communion*, "Journal of Business Ethics" 2003, vol. 4.
- Walton C.C., *Corporate social responsibilities*, Belmont 1967.
- Welford R., *Corporate Social Responsibility in Europe, North America and Asia*, "Journal of Corporate citizenship" 2005, No.17 (Spring), [http://www.greenleafpublishing.com/content/pdfs/jcc17welf.pdf?origin=publication\\_detail](http://www.greenleafpublishing.com/content/pdfs/jcc17welf.pdf?origin=publication_detail).
- Zorska A., *Korporacje transnarodowe. Przemiany, oddziaływania, wyzwania*, Warszawa 2007.

### Strony internetowe:

- <http://sjp.pwn.pl/szukaj/odpowiedzialnosc.html>
- <http://sjp.pwn.pl/szukaj/spoleczny.html>
- <http://www.csrinfo.org/pl/wiadomosci/802-raportowanie-csr-obowiazkowe-w-danii>
- <http://www.eco-business.com/news/mandatory-csr-india-help-hindrance>
- <http://www.greenbiz.com>
- <http://www.ibanet.org/Article/Detail.aspx?ArticleUid=103427a1-0313-4d6c-b7f7-c5deb-0bedbb5>
- [http://www.paiz.gov.pl/files/?id\\_plik=205](http://www.paiz.gov.pl/files/?id_plik=205)
- <http://www.unhchr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/TestFrame/64155e7e8141b38cc1256d-63002c55e8?Opendocument>

**Streszczenie:** Pogląd, że przedsiębiorstwa oprócz odpowiedzialności za maksymalizację zysków akcjonariuszy posiadają także pewną odpowiedzialność wobec społeczeństwa, ma długi rodowód. Jednak z praktycznego punktu widzenia społeczna odpowiedzialność biznesu jest tworem powstałym dopiero po II wojnie światowej. Choć brak zgodności co do definicji



CSR, istnieje kilka cech determinujących jej znaczenie – nawiązywanie do teorii interesariuszy, dobrowolności działań oraz odpowiedzialności przedsiębiorstw wobec społeczeństwa i środowiska naturalnego. Współczesna interpretacja CSR w kategoriach prawnych jest związana z nowym, horyzontalnym podejściem do standardów praw człowieka. Przedsiębiorstwa, uznając obowiązek prowadzenia swej działalności w poszanowaniu praw człowieka i brania odpowiedzialności za ewentualne ich naruszenie, wdrażają strategię CSR poprzez opracowywanie różnych kodeksów dobrych praktyk, przestrzeganie globalnych wytycznych oraz podejmowanie działań społecznie odpowiedzialnych i publikowanie raportów CSR. Społeczna odpowiedzialność biznesu stała się jednym z reżimów implementacji podstawowych praw człowieka i standardów pracy. Poszczególne kraje wykazują różny stopień rozwoju strategii CSR, który zależy od szeregu czynników. Jednak pomimo podejmowania działań społecznie odpowiedzialnych przez przedsiębiorstwa, szczególnie przedsiębiorstwa wielonarodowe, nadal w niektórych krajach, zwłaszcza krajach rozwijających się, dochodzi do naruszania podstawowych praw człowieka i standardów pracy.

**Słowa kluczowe:** społeczna odpowiedzialność biznesu, prawa człowieka, standardy pracy, przedsiębiorstwa wielonarodowe, raportowanie CSR

## CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY – THE COMPARATIVE STUDY OF LEGAL REGIMES

**Summary:** The view that companies have certain responsibilities towards the society besides maximizing profits for their shareholders has been around for centuries. However, from a more practical perspective corporate social responsibility is largely an entity that was created after World War II. Although researchers disagree about the actual meaning of CSR there are several features that determine its interpretation – the shareholder theory, voluntarism and accountability for the society and natural environment. The contemporary interpretation of CSR in terms of legal regulations is connected with a new, horizontal approach to the human rights standards. Companies while recognizing their obligation of protecting human rights and taking responsibility for their violations implement CSR strategies through devising different codes of conduct and following global initiatives as well as taking socially responsible actions and issuing CSR reports. Nowadays CSR acts as the regime of implementation of fundamental human rights and labor standards. Countries all over the world indicate a different level of CSR penetration, which is dependent on a variety of factors. Nevertheless, despite the fact that companies, particularly multinational corporations, comply with the CSR principles, still in some countries, especially in developing countries, there have been acts of breaching human rights and labor standards.

**Keywords:** corporate social responsibility, human rights, labor standards, multinational corporations, CSR reporting