

Małgorzata Wiktoria Paprocka

Uniwersytet Gdański, Wydział Ekonomiczny

II rok, SS2 MSG, Finanse Międzynarodowe i Bankowość

Odpowiedzialność społeczna przedsiębiorstw w kontekście rynku pracy

Wstęp

Współczesny świat podlega dynamicznym przemianom, w obliczu których rośnie presja związana ze społeczną odpowiedzialnością biznesu. Komisja Europejska definiuje ją jako „konceptę, zgodnie z którą przedsiębiorstwa dobrowolnie uwzględniają problematykę społeczną i środowiskową w swojej działalności gospodarczej i stosunkach z zainteresowanymi stronami¹”. Jest to więc element zarządzania przedsiębiorstwami, który poza wskazaniem naczelnego celu zysku, zwraca uwagę na kwestie związane z dbałością o naturę, społeczeństwo, interesariuszy firmy. W obliczu problemów ze środowiskiem naturalnym, ubóstwem, niesprawiedliwościami, czy różnego typu dyskryminacją, a także rosnącymi zależnościami między krajami w coraz bardziej zglobalizowanej gospodarce, koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu (ang. *corporate social responsibility* – CSR) staje się pewnym kierunkiem rozwoju gospodarki w sposób zrównoważony i reagujący na obecne problemy i potrzeby. Zachodzące zmiany nie pozostają bez wpływu na rynek pracy, który pod ich wpływem również ulega transformacji. Zauważalne jest nowe podejście w stosunku do produkcji, transportu, dystrybucji, ale społeczna odpowiedzialność biznesu to nie tylko zewnętrzny wymiar działalności podmiotu gospodarczego, ale również traktowanie pracowników oraz kultura środowiska pracy. Zmieniają się również oczekiwania zatrudnionej osoby wobec pracodawcy. Aby nosić miano społecznie odpowiedzialnej spółki, powinna ona przywiązywać uwagę do tego w jaki sposób działa w obrębie organizacji, zanim wyjdzie z inicjatywą na zewnątrz, aby zachować autentyczność i efektywność. Z tej perspektywy autor przedstawia w rozdziale pierwszym zarys obecnej sytuacji na międzynarodowym rynku pracy w kontekście CSR. Następny rozdział poświęcony jest perspektywie pracodawcy, a ostatni – pracownika.

¹ *Odnowiona strategia Unii Europejskiej na lata 2011–2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw*, Komisja Europejska, Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Bruksela 2011.

Artykuł powstał w celu ukazania w jak najlepszy sposób zagadnienia pracy w odniesieniu do idei społecznej odpowiedzialności biznesu tak, aby wskazać perspektywy rozwoju strategii w tym obszarze oraz trudności, na jakie natknąć się może zarówno kadra zarządzająca, jak i kandydaci na stanowisko przedsiębiorstwie.

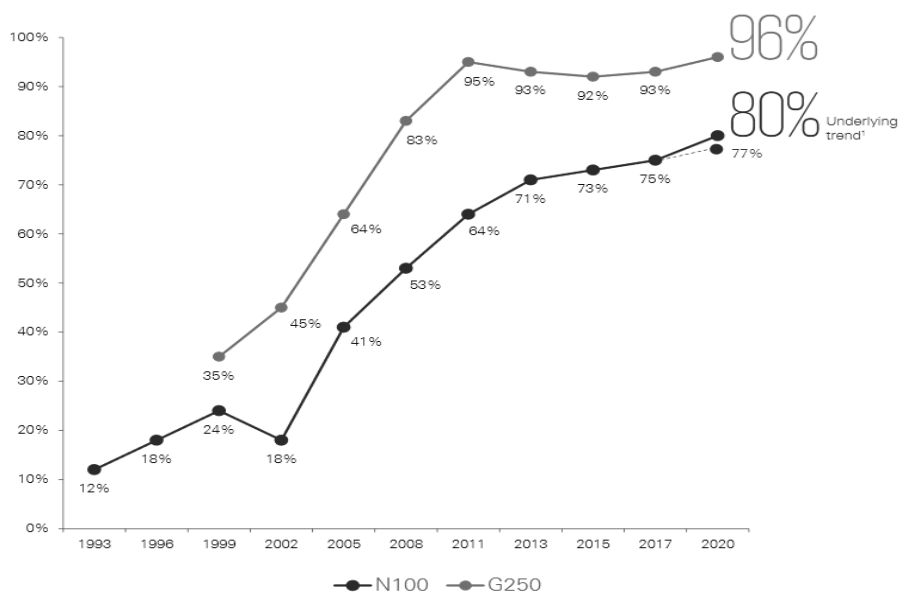
1. Międzynarodowy rynek pracy przedsiębiorstw o odpowiedzialnych społecznie

Rynek pracy to wszystkie instytucje, ludzie, warunki, procesy oraz zależności związane z zatrudnieniem, bądź jego brakiem, w ekonomicznym, społecznym i politycznym wymiarze. To również kwestia wynagrodzeń, kultury pracy, a przede wszystkim oczekiwań i wymogów stawianych przez przedsiębiorstwo oraz coraz częściej przedsiębiorstwu. Według definicji jest miejscem konfrontacji podaży z popytem na pracę. Wyróżnia się wiele rynków pracy w zależności od kryteriów, takich jak obszar, branża, rodzaj pracy, wiek czy wykształcenie². Współcześnie jedna z płaszczyzn w kwestii zatrudnienia staje się coraz bardziej istotna i dyskutowana, niezależnie od wszelkich innych podziałów. Jest to kultura pracy, stosunek pracodawcy do pracownika, jego oferta oraz wkład i zaangażowanie osoby zatrudnionej. Konkurencyjność uzyskana nie kosztem obniżenia ceny produkcji, a co za tym idzie często jakości, a zadbania o fundamentalne wartości z zakresu szeroko rozumianej etyki biznesu, w celu tworzenia stanowisk pracy sprzyjających dobru jednostki, społeczeństwa, rozwoju firmy, ale również zrównoważonemu wzrostowi gospodarczemu. W długim okresie stosując się do zasad koncepcji CSR przyniesie to korzyść wszystkim uczestnikom rynku.

W raporcie KPMG z 2020 roku *The time has come - The KPMG Survey of Sustainability Reporting 2020* odnaleźć można dane o rekordowym, jak do tej pory, poziomie najbardziej popularnego raportowania odpowiedzialności społecznej GRI (ang. Global Reporting Initiative). Aż 96% z 250 największych firm na świecie (G250), z różnych branż oraz regionów geograficznych zdecydowały się poszerzyć swoje sprawozdania finansowe o informacje odnośnie do działalności na rzecz zrównoważonego rozwoju. W przypadku 5200 firm, na które składa się 100 największych spółek w 52 krajach wynik wyniósł 80%. Na wykresie 1 przedstawiono wzrost wskaźników raportowania globalnego zrównoważonego rozwoju w latach 1993–2000³.

² <https://encyklopedia.pwn.pl/encyklopedia/Rynek-Pracy.html> [dostęp: 14.02.2021].

³ <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/xx/pdf/2020/11/the-time-has-come.pdf> [dostęp: 14.02.2021].



Rysunek 1. Wzrost wskaźników raportowania globalnego zrównoważonego rozwoju
 Źródło: badanie KPMG dotyczące sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju 2020⁴.

Powyższy rysunek oraz wnioski z całego raportu jednoznacznie eksponują trend w kierunku rozwoju spójnych zasad sprawozdawczości CSR, która powinna obejmować wszystkie aspekty wpływu przedsiębiorstwa na interesariuszy oraz środowisko, nie tylko w zakresie finansowych kwestii.

Z kolei opinia publiczna w ankiecie przeprowadzonej przez *GRI-GlobeScan* na 27 rynkach ujawniła rekordowy wynik 51% odnośnie do zaufania do raportów CSR⁵.

Według jednego z wiodących źródeł danych na temat raportowania niefinansowego i dobrych praktyk ESG⁶ (ang. Environmental Social Governance), *Carrots & Sticks* z 2020 roku pojawia się coraz więcej sposobów na wprowadzanie nowych wymogów oraz regulacji w tym zakresie⁷. Widać globalny wzrost zainteresowania oraz konkretnych działań, jakie podejmują zarówno organizacje promujące zrównoważony biznes, jak i same firmy, dzięki czemu strategia CSR staje się częścią zarządzania niemal każdym większym przedsiębiorstwem.

⁴ Ibidem.

⁵ https://www.globalreporting.org/about-gri/news-center/2020-12-01-sustainability-reporting-is-growing-with-gri-the-global-common-language/?utm_source=google&utm_medium=social&utm_campaign=kpmgnewsdec2020 [dostęp: 14.02.2021].

⁶ ESG jest skrótem, który oznacza czynniki brane pod uwagę w ocenie przedsiębiorstwa pod względem społecznej odpowiedzialności biznesu (E – Środowisko, S – Społeczna odpowiedzialność i G – Ład korporacyjny).

⁷ <https://www.globalreporting.org/about-gri/news-center/2020-07-22-upward-trajectory-for-esg-disclosure-requirements/> [dostęp: 15.02.2021].

Kwestie zrównoważonego społecznie biznesu nie pozostają też obojętne dla małych i średnich przedsiębiorstw. Na przykładzie badania NTNU (Norweski Uniwersytet Nauki i Technologii) widać, jak zasadniczy wpływ na ich konkurencyjność na rynku ma stosowanie standardów CSR. Z tego powodu powstał finansowany przez Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego projekt *Road - CSR*, wspierający państwa członkowskie w realizacji programów objęcia również tego sektora prawną, finansową i merytoryczną opieką⁸.

Ze względu na to, że budowanie strategii i jej realizacja wiąże się z dużymi nakładami inwestycyjnymi, które nie przynoszą natychmiastowych finansowych zysków, nie wszystkie mniejsze przedsiębiorstwa mogą sobie pozwolić na spektakularne zmiany w krótkim czasie. Dopiero w długim okresie strategia ta przynosi nieproporcjonalnie wysokie zyski, ponieważ rozwój społeczny jest pozytywnie skorelowany ze wzrostem gospodarczym⁹. Z tego powodu rynek zatrudnienia w przedsiębiorstwach odpowiedzialnych społecznie jest znacznie większy w państwach o wyższym rozwoju gospodarczym. Nie znaczy jednak, że co do zasady trzeba dużych nakładów finansowych i kosztownych inwestycji, aby zarządzać przedsiębiorstwem w sposób odpowiedzialny społecznie. Ewolucja idei w przedsiębiorstwie może odbywać się stopniowo, poprzez wprowadzanie konkretnych rozwiązań, po kolei, w każdym obszarze działalności.

Na rynku w Polsce, koncepcja zyskuje coraz większy rozgłos. Wraz z początkiem XXI wieku CSR zaczęło formalnie rozwijać się jako strategia, dzięki wsparciu organizacji m.in. takich jak Forum Odpowiedzialnego Biznesu¹⁰. Publikuje ona coroczny raport *Odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki*¹¹, zawierający informacje odnośnie do odpowiedzialnej działalności zarówno mikro, jak i transnarodowych przedsiębiorstw w kraju. W najbardziej aktualnym raporcie za 2019 rok odnaleźć można dane o 10% wzroście w zakresie stosowania dobrych praktyk w porównaniu z rokiem 2018¹². Według *Rankingu Odpowiedzialnych Firm*¹³ w 2019 pierwsze 10 podmiotów najbardziej odpowiedzialnych społecznie to: BNP Paribas Bank Polska, ING Bank Śląski, Santander Bank Polska, STU ERGO Hestia, Coca-Cola HBS Polska, Polpharma, Schenker, Signify Poland, Grupa Raben oraz Orange Polska.

⁸ <https://www.interregeurope.eu/road-csr/news/news-article/2833/the-effects-of-csr-on-sme-competitiveness/> [dostęp: 17.02.2021].

⁹ B. Rok, *Odpowiedzialny biznes w nieodpowiedzialnym świecie*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2004, s. 17; M. Mieczysława-Kowalska, *Kapitał ludzki w rozwoju społeczeństwa i gospodarki opartej na wiedzy*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, nr 51 (3/2017), s. 29.

¹⁰ <http://odpowiedzialnybiznes.pl/> [dostęp: 18.02.2021].

¹¹ Raport *Odpowiedzialny biznes w Polsce 2019. Dobre praktyki*, „Forum Odpowiedzialnego Biznesu”, 2020, s. 6.

¹² Ibidem.

¹³ *Ranking Odpowiedzialnych Firm 2020*, <http://rankingodpowiedzialnychfirm.pl/2020/06/ranking-odpowiedzialnych-firm-2020-wyniki-klasyfikacja-generalna/> [dostęp: 14.02.2021].

Zgodnie z 2020 *Global 100 ranking*¹⁴ do pierwszej dziesiątki na świecie zaliczają się: Orsted A/S, Chr. Hansen Holding A/S, Neste Oyj, Cisco Systems Inc, Autodesk Inc, Novozymes A/S, ING Groep NV, Enel SpA, Banco do Brasil SA oraz Algonquin Power & Utilities Corp¹⁵.

2. Korzyści oraz oferta pracodawcy prowadzącego odpowiedzialny biznes

W mediach zauważyć można coraz więcej informacji oraz reklam na temat aktywności podejmowanych przed spółki w zakresie idei CSR. Aby budować swoją konkurencyjność, nie tracić przewagi oraz rozwijać się, firmy nie mogą pozostawać obojętne na nastroje panujące w społeczeństwie oraz realne problemy na świecie, które bez fundamentalnej przemiany biznesu międzynarodowego nie będą rozwiązane.

Postępująca globalizacja i szereg zależności między państwami i rynkami nie pozostaje bez wpływu również na kwestie związane z zatrudnieniem. Już sama konkurencja o pracowników, ze względu na ograniczoną ich liczbę jest wyzwaniem, z którym mierzy się zarząd wraz z działem rekrutacji. Z tego powodu kształtują się specjalne jednostki, a nawet całe departamenty HR (ang. *Human Resources* – zasoby ludzkie). Ich zadaniem jest nie tylko pozyskiwanie specjalistów do pracy na konkretne stanowiska, ale także pogłębiona analiza profilu kandydatów, którzy wesprą spółkę w realizacji również jej pozafinansowych celów¹⁶.

Jest to ważne, ponieważ korzyści, jakie może przynieść zarządzanie zgodnie ze strategią CSR, są zyskiem nie tylko dla jednostki, społeczeństwa, środowiska czy stosunków międzynarodowych między gospodarkami. W każdej gałęzi biznesu kapitał ludzki pozostaje jego integralną i najważniejszą częścią, bez której sukces działalności gospodarczej nie byłby możliwy.

Inwestując w CSR, firma potencjalnie spodziewać może się zainteresowania ze strony nowych pracowników, większej motywacji obecnych oraz utrzymania tych najzdolniejszych. Jest to jeden z kluczowych elementów, jeśli chodzi o korzyści z wdrażania strategii w firmie¹⁷. Dobre wykorzystanie kapitału ludzkiego przekłada się na lepsze funkcjonowanie, wydajność, innowacyjność oraz zyski.

¹⁴ <https://www.corporateknights.com/reports/2020-global-100/2020-global-100-ranking-15795648/> [dostęp: 20.02.2021].

¹⁵ Pełną listę odnaleźć można w domenie internetowej www.corporateknights.com.

¹⁶ I. Marzoch, *Pracownik i przedsiębiorstwo wobec aktualnego rynku pracy*, „Zeszyty Naukowe ZPSB Firma i Rynek”, 2019, nr 1 (55), s. 143–144.

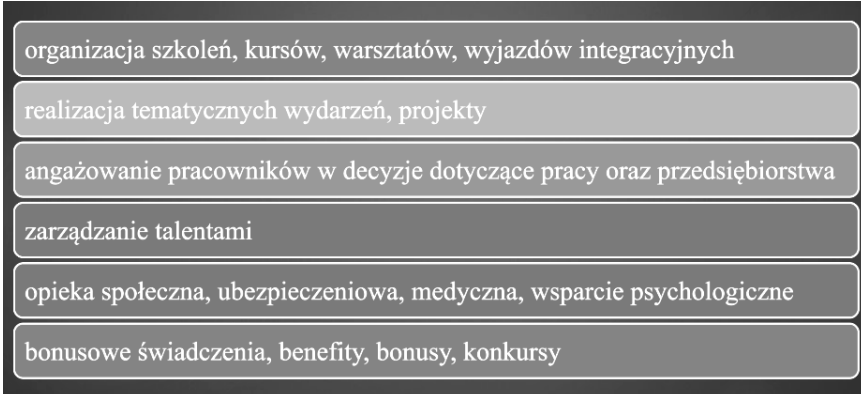
¹⁷ G.B. Sprinkle, L.A. Maine, *The benefits and costs of corporate social responsibility*, *Business Horizons* 2010, no. 53, s. 446–447; E. Leśna-Wierszołowicz, *Korzyści ze stosowania zasad społecznej odpowiedzialności biznesu w przedsiębiorstwie*, *Artykuły Naukowe, ASO.A.*, 2016, no. 8 (2), s. 71.

Z kolei zadowoleni pracownicy mogą się okazać najlepszą dodatkową reklamą, kreując wizerunek firmy, utrwalając go, czy promując¹⁸.

Zarząd posiada wiele narzędzi, aby oferować interesujące i wartościowe miejsce pracy. Do przejawów polepszania kultury organizacyjnej firmy zaliczają się działania na rzecz środowiska, kodeksy etyczne czy realizacja programów i projektów społecznych. To przyciąga, ale i zatrzymuje pracowników, którzy identyfikują się ze swoim miejscem pracy oraz są lojalni wobec firmy nastawionej na aktywne działania na rzecz trudności, z jakimi mierzy się społeczeństwo. W konkurencyjnym środowisku, gdzie nie zawsze można zaoferować, dla przykładu, większe wynagrodzenie, inne aspekty pracy mogą się okazać kluczowe lub przeważać na rzecz kontynuowania stażu w danym przedsiębiorstwie¹⁹.

Programy dla już zatrudnionych pracowników mają swój wyraz przede wszystkim w poszanowaniu fundamentalnych praw człowieka, przestrzeganiu kodeksu pracy, budowaniu zaufania wobec firmy, w tym bezpieczeństwa zatrudnienia, czy terminowych wypłatach wynagrodzeń. Aby jednak w pełni realizować ideę CSR, należy dodatkowo motywować oraz oferować rozwój i zaspokajać indywidualne potrzeby jednostek. Firma może to robić poprzez przedstawione poniżej sposoby.

Tabela 1. Działania firmy w obszarze CSR wobec pracowników



| |
|---|
| organizacja szkoleń, kursów, warsztatów, wyjazdów integracyjnych |
| realizacja tematycznych wydarzeń, projekty |
| angażowanie pracowników w decyzje dotyczące pracy oraz przedsiębiorstwa |
| zarządzanie talentami |
| opieka społeczna, ubezpieczeniowa, medyczna, wsparcie psychologiczne |
| bonusowe świadczenia, benefity, bonusy, konkursy |

Źródło: opracowanie własne.

Lista konkretnych projektów jest więc bardzo długa. Zaliczyć można do nich na przykład: *Citizen Day w firmie L'Oréal*, czyli wolontariat pracowniczy na rzecz osób starszych, wykluczonych czy środowiska naturalnego, angażujący również

¹⁸ W. Leoński, *CSR w obszarze pracowniczym na przykładzie CFS*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej”, 2008, nr 17, s. 162.

¹⁹ E. Leśna-Wierszołowicz, *Korzyści ze stosowania zasad społecznej odpowiedzialności biznesu w przedsiębiorstwie*, ASO.A., 2016, nr 8 (2).

kadre kierowniczą²⁰, czy *We Are Tennis Cup*²¹ organizowany przez BNP Paribas turniej tenisa dla pracowników. Warto zaznaczyć, że grupa jest zaangażowana we wsparcie tego sportu zarówno na stopniu profesjonalnym, dla dzieci, jak i osób z niepełnosprawnością, czego przykładem jest *ITF Wheelchair Tennis Tour, Invacare World Team Cup*.

Wszystko wymienione inicjatywy wymagają zaangażowania zarządu oraz powołania odpowiedniej kadry ludzi, którzy zadbają najpierw o zbadanie i określenie oczekiwań oraz potrzeb pracowników, następnie realizację motywacyjnych programów, o samo pozyskiwanie środków, odpowiednie dysponowanie funduszem, monitorowanie efektywności, a na końcu raportowanie jej w postaci dodatku sprawozdawczego. Ważnym aspektem są również akcje marketingowe umożliwiające promocję wszystkich tych działań.

3. Perspektywa oraz oczekiwania pracownika wobec zatrudnienia w firmie stosującej standardy CSR

Z punktu widzenia osoby zatrudnionej, w miejscu pracy ważne są podstawowe prawa pracownicze, ale również pogłębione zainteresowanie wobec potrzeb, rozwój osobisty, szkolenia i dodatkowa opieka i świadczenia. Oczekiwania pracowników wyrażają się również w potrzebie równowagi między pracą a życiem osobistym, co w korporacjach określa się pojęciem *Work Life Balance*²². Osoba, która dostrzega zaangażowanie firmy w sprawy związane z CSR może oczekiwać podobnych starań wobec siebie samego.

Instytut *Coleman Parkes* zorganizował w 2019 roku badanie *Workforce United*, z którego wynika, że cele przedsiębiorstwa zorientowane na odpowiedzialność społeczną nabierają coraz większego znaczenia, przy wyborze przyszłego miejsca pracy. W ankiecie brało udział prawie 5000 osób z wielu państw na świecie, takich jak m.in. Belgia, Dania, Finlandia, Francja, Niemcy, Włochy, Holandia, Norwegia, Polska, Portugalia, Rosja, RPA, Szwajcaria, Turcja, czy Wielka Brytania²³.

Młode pokolenie zwraca uwagę nie tylko na wybór produktów firm dbających o kwestie związane z CSR, a także istotne jest dla nich pracowanie w przedsiębiorstwie, dla którego kwestie te nie pozostają obojętne²⁴. Aż 75% responden-

²⁰ <http://odpowiedzialnybiznes.pl/aktualno%C5%9Bci/wolontariat-pracowniczy-w-loreal-6-edycja-programu-citizen-day-za-nami/> [dostęp: 15.02.2021].

²¹ <https://www.bnpparibas.ch/en/tennis-cup-2019-play-like-roger/> [dostęp: 19.02.2021].

²² <https://raportcsr.pl/rynek-pracy-zmienia-sie-na-lepsze/> [dostęp: 15.02.2021].

²³ <https://raportcsr.pl/csr-wazny-przy-wyborze-pracodawcy/> [dostęp: 01.02.2020].

²⁴ A. Zaleśna, Oczekiwania pracowników różnych pokoleń dotyczące wybranych elementów społecznej odpowiedzialności pracodawcy, TNOiK, „Przegląd Organizacji”, 2018, nr 4 (939), s. 46–51.

tów dostrzega również wpływ biznesu na rozwiązywanie społecznych problemów²⁵.

Według badań K.B. Backhaus, B.A. Stone, K. Heiner z 2002 roku zanim potencjalny kandydat dowiedział się o działaniach przedsiębiorstwa w obszarze CSR miał o nim gorszą opinię niż po uzyskaniu takich informacji²⁶.

Istnieje wiele badań, w których kandydaci do pracy ujawniają swoje preferencje co do wyboru przedsiębiorstwa odpowiedzialnego społecznie jako miejsca zatrudnienia. Istotnym jest fakt, że ujawnienie potencjalnych preferencji może nie oznaczać realnego wyboru²⁷.

Odpowiedź na pytanie, dlaczego tak się dzieje może okazać się kluczem do tworzenia takich ofert pracy, aby pokrywały one również inne oczekiwania decydujące o wyborze. Nie wszyscy mogą również zdawać sobie sprawę z tego, jak znaczące jest wspieranie przedsiębiorstw odpowiedzialnych społecznie dla rozwoju strategii, ze względu na wywieranie w ten sposób presji na innych podmiotach, które jeszcze nie wprowadziły standardów koncepcji CSR do strategii zarządzania firmą.

Podsumowanie

Niezależnie od tego, czy analizuje się perspektywę pracodawcy czy pracownika można z pewnością stwierdzić, że działania z zakresu CSR, dzięki wzajemnym relacjom mają realny wpływ zarówno na środowisko wewnętrzne, jak i zewnętrzne firmy. Jest to istota strategii, której cele są zbieżne z celami *Agendy na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030* przedstawionej na rysunku 1.

Rozpatrując kwestie związane z rynkiem pracy należy mieć na uwadze szeroki horyzont społecznej odpowiedzialności biznesu. Edukacja oraz promowanie strategii, może okazać się impulsem do podejmowania jeszcze większych wysiłków, aby wdrażanie jej w życie stało się normą a nie przywilejem. Jest to wyzwanie dla biznesu, który ma bardzo duży wpływ na to, co dzieje się na świecie, w gospodarce, na rynku pracy. Ze względu na efekt *employer branding* wzrastać będzie rola wizerunku firmy jako istotnego aspektu wyboru miejsca pracy, tym samym przekształcać będzie się on w rynek pracownika²⁸. Dla pracowników znaczenie może mieć dostępność do informacji na temat działalności CSR. przede

²⁵ <https://blog.hellohr.pl/hraktema-sroda-csr-jako-zrodlo-korzysci-i-narzedzie-eb-cz-2> [dostęp: 03.02.2021].

²⁶ K.B. Backhaus, B. A. Stone, K. Heiner, *Exploring the Relationship between Corporate Social Performance and Employer Attractiveness*, "Business and Society", 2002, no. 41 (3), s. 292–318.

²⁷ H. Jakaria, W. Ozuem, *The relationship between corporate social responsibility and organisational attractiveness*, Global Business and Technology Association, 2018.

²⁸ <http://odpowiedzialnybiznes.pl/publikacje/analiza-tematyczna-mlodzi-na-ryнку-pracy/> [dostęp: 15.02.2021].

wszystkim w dodatkach do sprawozdań finansowych, jak też poprzez inne kanały, z wykorzystaniem na przykład mediów społecznościowych. Buduje to pewne nastroje i trendy, które mają wpływ na budowanie coraz większego zainteresowania, a tym samym świadomości, jak dużą wartość i korzyści może przynieść CSR. Pozytywna korelacja między zyskiem dla firmy a zyskiem dla kadry pracującej, pomimo, że nie zawsze łatwa w uchwyceniu, sprawia, że podejmowane działania mają szansę stworzyć nowy paradygmat zrównoważonego rozwoju w ekonomii, jednocześnie zaspokajając potrzeby oraz aspiracje jednostek i cele przedsiębiorstwa. Aktywności z zakresu CSR mogą przyczynić się również do rozwiązywania globalnych problemów wskazanych w Agendzie 2030. W jak dużym stopniu, to zależy będzie od starań zarówno pracodawcy, jak i pracownika.

CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU



Rysunek 1. Cele zrównoważonego rozwoju

Źródło: United Nations, <https://www.un.org/en/> [odstęp: 15.01.2021].

Przedsiębiorstwa, które chcą nosić miano odpowiedzialnych społecznie, muszą być elastyczne i odpowiadać nie tylko na szeroką gamę potrzeb potencjalnych pracowników, a również na dynamiczne zmiany związane z zaistnieniem pandemii koronawirusa w 2020 roku. LinkedIn w swojej analizie na następne 5 lat, przedstawia dane na temat powiększenia liczby nowych miejsc pracy w sektorze technologii o 150 milionów. Raport Światowego Forum Ekonomicznego mówi o 84% wzroście w zakresie oferowania pracy zdalnej przez przedsiębiorstwa²⁹. Rewolucja cyfrowa stawia kolejne wyzwania firmom, które chcą wspierać swoich

²⁹ https://www.weforum.org/agenda/2021/02/digital-e-commerce-jobs-linkedin-report/?utm_source=sfmc&utm_medium=email&utm_campaign=2742403_Agenda_weekly-26 February2021&utm_term=&emailType=Newsletter [dostęp: 15.02.2021].

pracowników, gdyż będą miały one za zadanie zadbać o ich potrzeby i wymagania - na odległość. W czasach, gdy wiele miejsc pracy zastępowanych jest przez maszyny oraz programy, ten unikatowy pierwiastek, jaki wnosi do firmy charakter, kreatywność, zdolności i zaangażowanie pracowników, może okazać się decydujący dla zaistnienia i utrzymania pozycji przedsiębiorstwa na rynku pracy.

Bibliografia

- Backhaus, K.B., Stone, B.A., Heiner, K., *Exploring the Relationship between Corporate Social Performance and Employer Attractiveness*, "Business and Society", 2002, no. 41 (3).
- Jakaria H, Ozuem W., *The relationship between corporate social responsibility and organisational attractiveness*, Global Business and Technology Association, 2018.
- Leoński W., *CSR w obszarze pracowniczym na przykładzie CFS*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej”, 2008, nr 17.
- Leśna-Wierszołowicz E., *Korzyści ze stosowania zasad społecznej odpowiedzialności biznesu w przedsiębiorstwie*, ASO.A., 2016, nr 8 (2).
- Marzoch I., *Pracownik i przedsiębiorstwo wobec aktualnego rynku pracy*, „Zeszyty Naukowe ZPSB Firma i Rynek”, 2019, nr 1 (55).
- Mieczynska-Kowalska M., *Kapitał ludzki w rozwoju społeczeństwa i gospodarki opartej na wiedzy*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, 2017, nr 51 (3).
- Odnowiona strategia Unii Europejskiej na lata 2011–2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, Komisja Europejska, Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Bruksela 2011.
- Ranking Odpowiedzialnych Firm 2020, <http://rankingodpowiedzialnychfirm.pl/2020/06/ranking-odpowiedzialnych-firm-2020-wyniki-klasyfikacja-generalna/>.
- Raport Odpowiedzialny biznes w Polsce 2019. Dobre praktyki, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, 2020.
- Rok B., *Odpowiedzialny biznes w nieodpowiedzialnym świecie*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2004, s. 17.
- Sprinkle G.B., Maine L.A., *The benefits and costs of corporate social responsibility*, "Business Horizons", 2010, no. 53.
- The time has come – The KPMG Survey of Sustainability Reporting 2020, KPMG, 2020.
- Zaleśna A., *Oczekiwania pracowników różnych pokoleń dotyczące wybranych elementów społecznej odpowiedzialności pracodawcy*, TNOiK, „Przegląd Organizacji”, 2018, nr 4 (939).

Źródła internetowe:

- <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/xx/pdf/2020/11/the-time-has-come.pdf>.
- <https://www.bnpparibas.ch/en/tennis-cup-2019-play-like-roger/>.
- <https://blog.hellohr.pl/hrakterna-sroda-csr-jako-zrodlo-korzysci-i-narzedzie-eb-cz-2>.
- <https://www.corporateknights.com/reports/2020-global-100/2020-global-100-ranking-15795648/>.
- <https://encyklopedia.pwn.pl/encyklopedia/Rynek-Pracy.html>.

<https://www.globalreporting.org/about-gri/news-center/2020-07-22-upward-trajectory-for-esg-disclosure-requirements/>.

https://www.globalreporting.org/about-gri/news-center/2020-12-01-sustainability-reporting-is-growing-with-gri-the-global-common-language/?utm_source=google&utm_medium=social&utm_campaign=kpmgnewsdec2020.

<https://www.interregeurope.eu/road-csr/news/news-article/2833/the-effects-of-csr-on-sme-competitiveness/>.

<http://odpowiedzialnybiznes.pl/aktualno%C5%9Bci/wolontariat-pracowniczy-w-loreal-6-edycja-programu-citizen-day-za-nami/>.

<http://odpowiedzialnybiznes.pl/publikacje/analiza-tematyczna-mlodzi-na-rynku-pracy/>.

<http://odpowiedzialnybiznes.pl/>.

<https://raportcsr.pl/csr-wazny-przy-wyborze-pracodawcy/>.

<https://raportcsr.pl/rynek-pracy-zmienia-sie-na-lepsze/>.

https://www.weforum.org/agenda/2021/02/digital-ecommerce-jobs-linkedin-report/?utm_source=sfmc&utm_medium=email&utm_campaign=2742403_Agenda_weekly-26February2021&utm_term=&emailType=Newsletter.

Streszczenie

Przedsiębiorstwo, poprzez zarządzanie zgodne ze strategią odpowiedzialności społecznej biznesu, kieruje swoją działalnością, mając na względzie wszystkich interesariuszy firmy oraz środowisko naturalne. Jednym z przejawów stosowania CSR jest również dbałość o sferę podstawowych praw i obowiązków wobec swoich pracowników, jak i oferowanie im dodatkowych korzyści i możliwości rozwoju. Z drugiej strony pracownik, który decyduje się na podjęcie współpracy z przedsiębiorstwem odpowiedzialnym społecznie może wnieść do firmy swój kapitał intelektualny, umiejętności i zaangażowanie, przynosząc ekonomiczne zyski oraz wpływając pozytywnie na rozwój spółki. Na rynku pracy firmy działające zgodnie ze strategią CSR przyciągają kandydatów, którzy zwracają coraz większą uwagę nie tylko na realizację finansowych celów swojego pracodawcy, a również na to, jak wywiązuje się on ze zobowiązań. Zarówno wobec pracownika, jak i społeczeństwa. W pracy przedstawione zostały przykłady stosowania, korzyści oraz trudności we wdrażaniu strategii CSR, w obszarze relacji z pracownikami ze strony podmiotów oferujących miejsca pracy, a następnie ukazane wnioski z analizy literatury oraz badań na temat preferencji wyboru takich przedsiębiorstw, przez osoby starające się o zatrudnienie. Celem pracy jest przedstawienie koncepcji CSR na płaszczyźnie związanej z rynkiem pracy, ze wskazaniem punktów problematycznych w taki sposób, żeby można było szukać jak najlepszych rozwiązań, aby pełniej realizować potencjał idei społecznej odpowiedzialności biznesu. Aby to uczynić posłużono się analizą krytyczną literatury oraz przeprowadzonych w tym zakresie badań.

Słowa kluczowe: CSR, rynek pracy, pracodawca, pracownik, zrównoważony rozwój

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE CONTEXT OF THE LABOR MARKET

Summary

The enterprise, through management in line with the corporate social responsibility strategy, manages its activities having all stakeholders and the natural environment in mind. One of the manifestations of using CSR is also taking care of the sphere of basic rights and obligations towards its employees as well as offering them additional benefits and development opportunities. On the other hand, an employee who decides to cooperate with a socially responsible enterprise may bring his intellectual capital, skills and commitment to the company, bringing economic profits and positively influencing the company's development. In the labour market, companies operating in accordance with the CSR strategy attract candidates who pay more and more attention not only to the achievement of their employer's financial goals, but also to how they fulfil their obligations. Towards both the employee and the society. The author introduced the issues related to the differences in international labour markets, their specificity and offer in the context of CSR. The examples of application, benefits and difficulties in implementing the CSR strategy in the area of relations with employees on the part of entities offering jobs were also presented, and then conclusions from the analysis of the literature and research on the preferences of choosing such enterprises by people applying for employment were presented. The aim of the work is to present the situation of the concept at the level related to the labour market, with an indication of the problematic points, so that the best solutions can be sought to fully realize the potential of the idea of corporate social responsibility. To do this, the author used a critical analysis of the literature and research conducted in this area.

Keywords: CSR, labor market, employer, employee, sustainable development