



**You have downloaded a document from
RE-BUŚ
repository of the University of Silesia in Katowice**

Title: Odpowiedzialna kopalnia : społeczna odpowiedzialność biznesu w polskim górnictwie węgla kamiennego : studium socjologiczne

Author: Sylwia Jarosławska-Sobór

Citation style: Jarosławska-Sobór Sylwia. (2014). Odpowiedzialna kopalnia : społeczna odpowiedzialność biznesu w polskim górnictwie węgla kamiennego : studium socjologiczne. Praca doktorska. Katowice : Uniwersytet Śląski

© Korzystanie z tego materiału jest możliwe zgodnie z właściwymi przepisami o dozwolonym użytku lub o innych wyjątkach przewidzianych w przepisach prawa, a korzystanie w szerszym zakresie wymaga uzyskania zgody uprawnionego.



UNIWERSYTET ŚLĄSKI

**Wydział Nauk Społecznych
Instytut Socjologii**

Sylwia Jarosławska-Sobór

**Odpowiedzialna kopalnia.
Społeczna Odpowiedzialność Biznesu
w polskim górnictwie węgla kamiennego
- studium socjologiczne.**

Rozprawa doktorska

napisana pod kierunkiem:

promotor: prof. zw. dr hab. Wojciech Świątkiewicz

promotor pomocniczy: dr Grzegorz Gawron

Katowice 2014 r.

<i>Wstęp</i>	4
 <i>Rozdział 1</i>	
<i>Społeczna odpowiedzialność czy społeczny panoptikon?</i>	10
<i>1.1 Systemowe ujęcie przedsiębiorstwa jako organizacji – konceptualizacja pojęcia</i>	10
<i>1.2 Zmiana społeczna jako determinanta rozwoju paradygmatu CSR</i>	19
<i>1.3 Odpowiedzialność jako wartość</i>	32
<i>1.4 Formowanie odpowiedzialności przedsiębiorstwa we współczesnym społeczeństwie</i>	35
 <i>Rozdział 2</i>	
<i>Społeczna Odpowiedzialność Biznesu – geneza, rozwój, znaczenie</i>	42
<i>2.1 Kontekst historyczny idei CSR</i>	42
<i>2.2 Modele i ujęcia koncepcji społecznej odpowiedzialności</i>	54
<i>2.3 CSR w praktyce działania przedsiębiorstwa</i>	78
 <i>Rozdział 3</i>	
<i>Historyczny wymiar społecznej odpowiedzialności w polskich kopalniach</i>	104
<i>3.1 Stosunki społeczne w pierwszym okresie rozwoju górnictwa na Śląsku</i>	104
<i>3.2 Górnicze przywileje okresu PRL</i>	123
<i>3.3 Problemy społeczne okresu restrukturyzacji</i>	131
<i>3.4 Kopalnia jako aktor na wolnym rynku. Nowe wyzwania.</i>	140
 <i>Rozdział 4</i>	
<i>Założenia metodologiczne i koncepcja badań</i>	143
<i>4.1 Założenia badawcze</i>	143
<i>4.2 Cel pracy, aktualność podejścia teoretycznego i empirycznego</i>	144
<i>4.3 Hipotezy badawcze</i>	155
<i>4.4 Metody i techniki badawcze</i>	156
 <i>Rozdział 5</i>	
<i>Paradygmat CSR w górnictwie. Między ideą a praktyką</i>	171
<i>5.1 Struktura polskiego górnictwa</i>	171
<i>5.2 Społeczna odpowiedzialność w wymiarze organizacyjnym</i>	177

Rozdział 6

<i>Pracownicy jako podstawowa wartość przedsiębiorstwa.....</i>	<i>217</i>
<i>6.1 Relacje wewnętrzne źródłem innowacji społecznych przedsiębiorstwa górniczego</i>	<i>217</i>
<i>6.2 Bezpieczeństwo pracownika w podziemnym zakładzie górniczym jako wartość nadrzędna.....</i>	<i>228</i>

Rozdział 7

<i>Ekologiczny wymiar Społecznej Odpowiedzialności Biznesu</i>	<i>237</i>
<i>7.1 Środowisko naturalne – inwestycje przedsiębiorstwa a stan relacji ze społecznościami lokalnymi. Dynamika interakcji.....</i>	<i>238</i>
<i>7.2 Niechciane sąsiedztwo</i>	<i>244</i>

Rozdział 8

<i>Wartość klienta jako element przewagi konkurencyjnej.....</i>	<i>264</i>
<i>8.1 Budowanie zaufania i otwartego systemu komunikacji.....</i>	<i>265</i>
<i>8.2 Etyczny wymiar działania przedsiębiorstwa państwowego.....</i>	<i>274</i>

Rozdział 9

<i>Zarządzanie relacjami zewnętrznymi w ramach Społecznej Odpowiedzialności Biznesu..</i>	<i>286</i>
<i>9.1 Funkcjonalność zachowań w wymiarze przedsiębiorstwo-interesariusz.....</i>	<i>286</i>
<i>9.2 Rodzina górnicza w sytuacji wypadku. Studium przypadku</i>	<i>295</i>

Rozdział 10

<i>CSR jako legitymizacja działań operacyjnych przedsiębiorstwa górniczego.....</i>	<i>310</i>
---	------------

<i>Konkluzje i wnioski.....</i>	<i>321</i>
---------------------------------	------------

<i>Bibliografia</i>	<i>326</i>
---------------------------	------------

<i>Wykaz tablic i rysunków</i>	<i>344</i>
--------------------------------------	------------

<i>Załączniki.....</i>	<i>346</i>
------------------------	------------

Wstęp

Tytuł niniejszej rozprawy jest nieco przewrotny, bo jego oksymoroniczna forma budzi zapewne pytanie: czy kopalnia może być odpowiedzialna? Przecież docierają dzisiaj do nas zewsząd informacje o niszczycielskiej sile eksploatacji górniczej, która budzi sprzeciw wielu społeczności lokalnych. Górnictwo jest specyficznym sektorem gospodarki, którego funkcjonowanie determinuje szereg czynników ekonomicznych i społecznych. Szczególnej uwagi wymaga dbałość o racjonalne gospodarowanie złożem, środowisko naturalne, a przede wszystkim o zapewnienie górnikom bezpiecznej pracy. Jak mówi Z. Bauman: *Kiedyś było tak, że tkanka społeczna spontanicznie i żywiołowo produkowała solidarność społeczną. Dzisiaj masowo produkuje podejrzliwość, nieufność i konkurencyjność. (...) kopalnie (...) produkowały solidarność. A to dlatego, że unaoczniły każdemu robotnikowi, że jest w tej samej co wszyscy inni sytuacji. A nadto co niezmiernie ważne: zależność była obustronna.*¹

Stąd przed współczesnym górnictwem stoi wiele ważnych wyzwań i oczekiwań odpowiedzialności od tych organizacji jako głównych aktorów posadowionych na arenie stosunków gospodarczo-społecznych Śląska.

Czym jest więc odpowiedzialność dla tych aktorów? Nie każdy sposób etyki gospodarczej jest etyką odpowiedzialności. Im bardziej kierujemy się rozkazem, nakazem i zakazem, a także obowiązkiem (co oznacza że w naszym postępowaniu wiele jest „cudzej” woli), tym mniej jest naszej odpowiedzialności i tym mniej zarazem moralności. Etyka odpowiedzialności nie ma bowiem charakteru represyjnego, nie zmusza a jedynie zachęca utwierdzając człowieka w potrzebie czynienia dobra.²

W ostatnich latach pojawiła się w naukach o organizacji i zarządzaniu koncepcja Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (*Corporate Social Responsibility – CSR*), nazywana czasem też SOP (*Społeczną Odpowiedzialnością Przedsiębiorstw*), lub jak się coraz częściej ostatnio formułuje po prostu Społeczną Odpowiedzialnością (*SR – Social Responsibility*). To koncepcja, dzięki której przedsiębiorstwa na etapie budowania strategii dobrowolnie uwzględniają interesy społeczne i ochronę środowiska, a także relacje z różnymi grupami interesariuszy. W jej myśl bycie odpowiedzialnym oznacza nie tylko spełnienie wszystkich

¹ *Więc będzie wojna* wywiad z Zygmuntem Baumanem, Gazeta Wyborcza, Magazyn Świąteczny, 14-15 kwietnia 2012r., s. 16

² K. Sosenko *Ekonomia w perspektywie aksjologicznej*, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 1998, s. 151-152

wymogów formalnych i prawnych, ale oprócz tego zwiększone inwestycje w zasoby ludzkie, w ochronę środowiska i relacje z otoczeniem firmy, czyli dobrowolne zaangażowanie organizacji.

Cel i zakres pracy

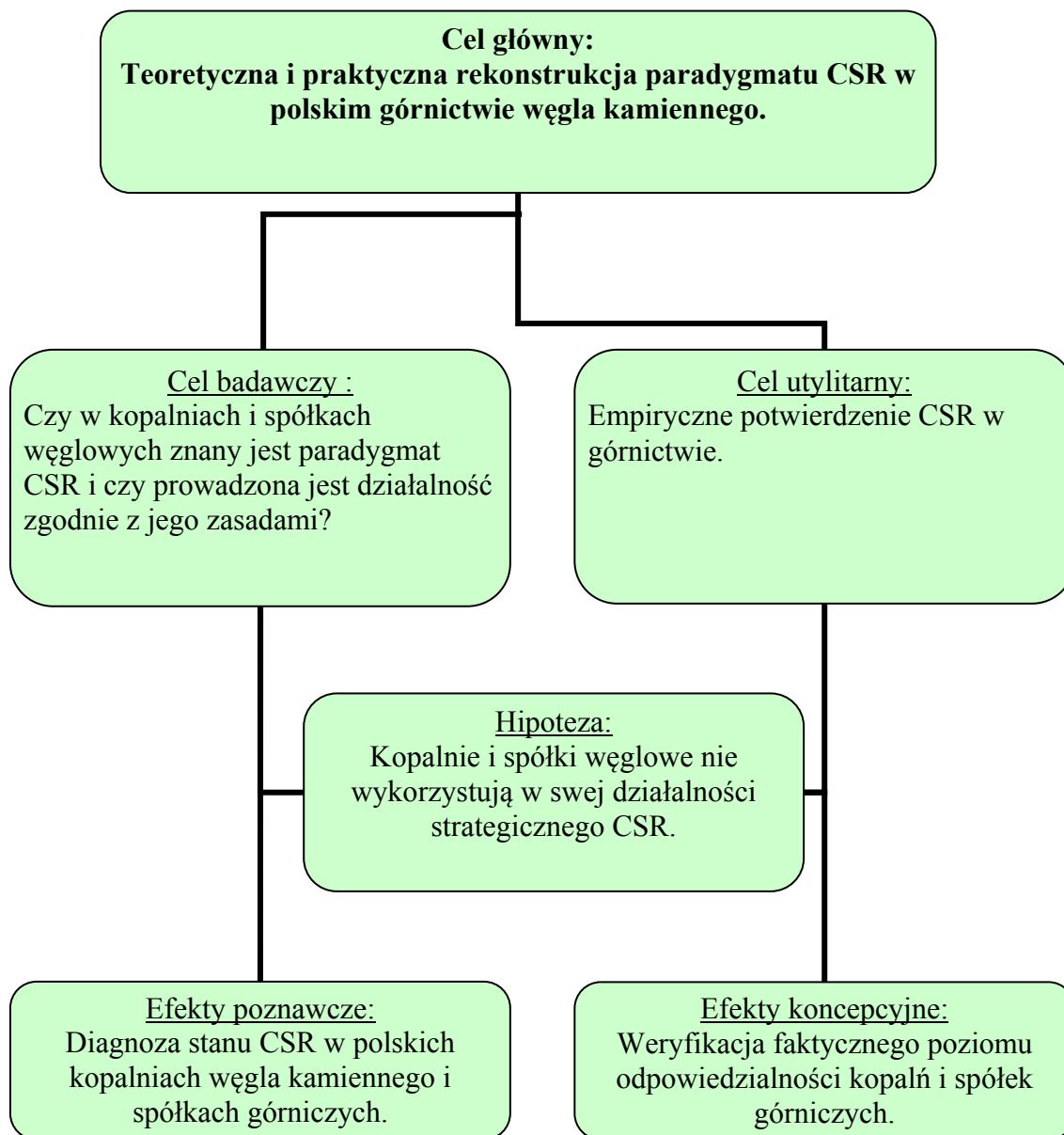
Celem pracy jest studium socjologiczne stanu wiedzy i praktycznego funkcjonowania idei Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (CSR) w polskim górnictwie węgla kamiennego, jako podstawy funkcjonowania przedsiębiorstwa w otoczeniu społecznym na przykładzie spółek górniczych i kopalń węgla kamiennego. Opracowana w wyniku przeprowadzonych badań diagnoza tego nowego zjawiska na niwie polskiej socjologii zarządzania, zgodnie z przyjętymi założeniami teoretycznymi daje porównawczo-opisową charakterystykę problemu, jakim jest paradygmat CSR w polskim górnictwie węgla kamiennego, stanowiąc podstawę budowania wiedzy teoretycznej o wskazanym problemie społecznym.

Obiekt zainteresowań autorki niniejszej pracy wynika z wieloletnich doświadczeń pracy zawodowej. Jest nim odpowiedzialność w biznesie jako proces społeczny, w obrębie którego kształtować się będą relacje badanych przedsiębiorstw (spółek węglowych i kopalń węgla kamiennego) z otoczeniem społecznym. Powstaje bowiem pytanie, czy funkcjonalistyczny charakter zagadnienia jakim jest CSR, przyczynia się do zmiany roli i odpowiedzialności przedsiębiorstwa w obecnej strukturze społecznej. Stojąc na stanowisku, że zdecydowanie tak, autorka stawia tezę, że przedsiębiorstwa powinny znać i stosować ten paradygmat w swojej działalności biznesowej.

Obszar badawczy niniejszej pracy stanowi zatem:

- paradygmat Społecznej Odpowiedzialności Biznesu,
- górnictwo węgla kamiennego w Polsce.

Badania empiryczne prowadzone w spółkach węglowych oraz kopalniach węgla kamiennego w Polsce mają wyjaśnić, jakie zjawiska związane z ideą CSR występują w praktyce przemysłu węglowego i jakie czynniki nimi rządzą, jakie jest ich źródło (społeczne, historyczne, legislacyjne).



Rysunek 1 Struktura celów, tezy oraz hipotezy badawcze pracy, oprac. własne.

Struktura pracy

Pierwszy rozdział obejmuje perspektywę teoretyczną badanego problemu, a więc założenia dotyczące relacji między organizacją i otoczeniem oraz rozważania na temat odpowiedzialność organizacji w społeczeństwie postindustrialnym. Przedstawiona została wielopłaszczyznowa konceptualizacja ujęcia przedsiębiorstwa jako organizacji. Dokonana została szczegółowa analiza funkcjonujących modeli przedsiębiorstwa w ujęciu społecznym.

Omówiona jest forma i rola przedsiębiorstwa, szczególnej organizacji formalnej działającej w otoczeniu społecznym, w tym odniesienie do modeli kultury organizacyjnej jako punktu wyjścia do rozważań na temat funkcjonujących systemów aksjonormatywnych, będących podstawą pojęcia odpowiedzialność przedsiębiorstwa w społeczeństwie. W tym miejscu znajdziemy odniesienie do socjologii moralności, bowiem zasób wiedzy jak obecne reguły funkcjonują w społeczeństwie i jak są stosowane, jest istotnym nawiązaniem do idei CSR. Będą one również elementem dalszych rozważań w kolejnym rozdziale poświęconym rozwojowi koncepcji CSR (m.in. w górnictwie), w jaki sposób reguły te w toku dziejów i zmian społecznych ukształtowały się i czemu służą. W tym samym rozdziale omówione zostały podstawowe fazy rozwoju społeczeństwa, ze szczególnym uwzględnieniem kategorii zmiany społecznej i związanych z nią nowych oczekiwań społeczeństwa postindustrialnego. Pozwoli to traktować pojęcie odpowiedzialności jako fakt społeczny i podstawę tworzenia nowego typu stosunków społecznych, w których istotnym elementem jest kontrola społeczna. Ten problem omówiony został w kontekście paradygmatów nowego i starego liberalizmu, gdzie wzajemnie się warunkują czynniki moralne z formami życia ekonomicznego. Jest to podstawą do rozważań, czy odpowiedzialność jest założeniem pierwotnym dla rozważania idei CSR, czy raczej sedno sprawy nie tkwi raczej w odium systemu kontroli społecznej i sankcji za nieprzestrzeganie obowiązujących reguł. Pozwala to traktować CSR jako nowe zjawisko społeczne rozpatrywane przez pryzmat konsekwencji jego funkcjonowania dla innych obszarów aktywności społecznej i społeczeństwa jako całości, poprzez szukanie ładu i użyteczności w tym zjawisku społecznym.

W drugim rozdziale opisane zostało powstanie, rozwój i znaczenie idei Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (CSR). Omówiono kontekst historyczny oraz genezę paradygmatu oraz jej globalny rozwój i polskie doświadczenia w tym zakresie. Dokonany przegląd literaturowy obejmuje analizę dostępnych modeli teoretycznych paradygmatu CSR oraz dotychczasowych badań prowadzonych w Polsce w tym zakresie. Wskazane zostały podstawowe definicje, narzędzia, efekty oraz ujęcia systemowo-normatywne. Dla pełnego obrazu współczesnego podejścia do koncepcji CSR przedstawiono również krytykę jej teoretycznego i praktycznego ujęcia. Przedstawiono korzyści z funkcjonowania tej idei w aspekcie społecznej roli organizacji gospodarczej oraz socjologii zarządzania przedsiębiorstwem.

Trzeci rozdział obejmuje badania nad historycznym wymiarem społecznej odpowiedzialności w śląskich kopalniach. Opisany został rozwój górnictwa jako element rozwoju społecznego w ujęciu przekrojowym, obejmującym różne etapy funkcjonowania jego funkcjonowania. Dokonana została analiza czynników warunkujących powstanie specyficznych stosunków społecznych w badanej branży. Szczególną uwagę poświęcono okresowi restrukturyzacji sektora górniczego, który zrodził szereg problemów społecznych w regionie oraz wyznaczył nowe wyzwania, jakie stanęły przed tym przemysłem.

Rozdział czwarty stanowią metodologiczne założenia i koncepcję przeprowadzonych badań socjologicznych w założonym obszarze badawczym, tj. w polskim górnictwie węgla kamiennego. Przedstawione zostały tam założenia badawcze, aktualność podejścia teoretycznego i empirycznego w kontekście celu pracy, paradygmatyczne podstawy badania zjawisk społecznych. Postawione zostały pytania oraz hipotezy badawcze. Rozdział zawiera opis metodologii pomiaru zmiennych i ich operacjonalizacji (pojęcia, zmienne, wartości, wskaźniki). Szczegółowo opisano wykorzystane narzędzia badawcze oraz przebieg badań.

Rozdziały od piątego do dziesiątego poświęcone są w całości analizie materiału badawczego uzyskanego w wyniku badań empirycznych. Dogłębna analiza uzyskanego materiału badawczego pozwoliła na stwierdzenie prawdziwości postawionych hipotez. Zweryfikowano w nim użyteczność przyjętych narzędzi badawczych dla postawionych celów. Przyjmując założenie, że CSR jest obowiązującym paradygmatem w funkcjonalistycznej teorii systemu społecznego, oczywiście w odniesieniu do przedsiębiorstwa, należało zastanowić się, co owo pojęcie oznacza dla przedstawicieli badanych podmiotów. Postawienie takiej diagnozy możliwe było po przeprowadzeniu niniejszych badań. Przedmiotem badania były następujące obszary CSR: ogólna wiedza na temat paradygmatu CSR; indywidualne, aksjonormatywne pojmowanie „odpowiedzialności” każdej z badanych osób; relacje z pracownikami, w tym szczególnie zagadnienia dotyczące obszaru organizacji i bezpieczeństwa pracy pracowników, jako kluczowego problemu dla kopalń węgla kamiennego; przedsięwzięcia w obszarze ochrony środowiska oraz ich wpływ stosunki społeczne przedsiębiorstwa górniczego; relacje z klientami – aktorami areny górniczej oraz z otoczeniem społecznym. Szczególna uwaga poświęcona została rodzinom górniczym w sytuacji wypadku, jako szczególnego typu uczestników życia społeczno-gospodarczego.

W rozdziale tym wskazane zostały także zmienne warunkujące funkcjonowanie idei CSR w górnictwie węgla kamiennego.

Zakończenie zawiera ostateczną weryfikację postawionych hipotez badawczych oraz konkluzje na temat zrealizowania celu pracy. Wskazuje potencjalne kierunki dalszego działania i problemów do rozwiązania w toku dalszych prac badawczych. Przeprowadzone badania oraz wyprowadzone z nich wnioski pozwoliły na opracowanie macierzy CSR polskich przedsiębiorstwach branży górnictwa węgla kamiennego, opartej na zaawansowanym modelu społecznych działań D.J. Wood. Wnioski płynące z empirycznego materiału badawczego stanowią pole wyjścia do rozważań, czy i w jaki sposób CSR wpływa na rozwój otoczenia społecznego przedsiębiorstwa górniczego.

Rozdział 1

Społeczna odpowiedzialność czy społeczny panoptikon³?

1.1 Systemowe ujęcie przedsiębiorstwa jako organizacji – konceptualizacja pojęcia

Spośród wielu systemów, którymi otoczona jest jednostka w jej codziennych zmaganiach zwanych życiem, mieści się też system społeczny. Określa wartości funkcjonujące w świecie ludzi oraz relacje, jakie łączą jednostkę z innymi formacjami społecznymi, ze szczególnym jej rodzajem, jakim jest przedsiębiorstwo rozumiane w kontekście niniejszej rozprawy, jako organizacja formalna funkcjonująca w określonej strukturze społecznej. To właśnie ono nadaje życiu jednostki oraz jej otoczenia sens i bieg zdarzeń poprzez szereg procesów, które w sposób zamierzony lub nie są tego przedsiębiorstwa udziałem. Bo jak podkreślają socjologowie osobowość człowieka oraz związane z nim stosunki społeczne są w znacznym stopniu ukształtowane przez rodzaj wykonywanej pracy.⁴ Poprzez analizę różnorodnych sieci współzależności człowieka, realiów, które tłumaczą zarówno motywy, jak i efekty jego aktywności możliwe jest zrozumienie ludzkiej sytuacji.⁵

W obrębie dużego systemu społecznego, jakim jest społeczeństwo, funkcjonuje gospodarka, która w toku myślenia socjologicznego pozwala traktować przedsiębiorstwo w odniesieniu do powiązanych z sobą systemów: norm, wartości czy interakcji. U podłoża jakiegokolwiek systemu społecznego leży jednak zawsze system wytwarzania dóbr i usług.⁶ Tutaj bowiem przejawia się świadome działanie człowieka, którego podstawy tkwią

³ Pierwotnie określenia „Panoptikon” użył J. Bentham dla projektu więzienia: aparatu nadzoru kontrolującego wszystkie podległe komórki „widzę, nie będąc widzianym”. M. Foucault, użył Panoptikonu jako symbolu permanentnej inwigilacji - przyp. aut.

⁴ D. Bell *Kulturowe sprzeczności kapitalizmu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1994, s. 182

⁵ Z. Bauman, T. May *Socjologia*, Zysk i S-ka, Poznań 2004, s. 24-25 - *Taki sposób rozumowania Bauman nazywa „myśleniem socjologicznym” może też zwiększyć naszą spostrzegawczość i w ten sposób ukazać nam nowe, sięgające poza nasze bezpośrednie doświadczenie horyzonty.* – przyp. aut

⁶ J. Siewierski *Determinanty rozwoju gospodarczego*, [w:] J. Gilejko, L. Gardawski, J. Siewierski, R. Towalski *Socjologia gospodarki*, Difin, Warszawa 2006, s. 39-41

w społecznym charakterze i podziale pracy. Stąd też w socjologicznej analizie przedsiębiorstwa wykorzystuje się zwykle dwa podstawowe podejścia:

- organiczne, które traktuje przedsiębiorstwo jako zespół ludzki powiązany ze sobą różnymi zależnościami,
- systemowe (strukturalne), które skupia się na strukturze określonych powiązań normatywnych oraz tworzenia i pełnienia ról zawodowych.

Współczesny rozwój nauk o gospodarce oraz stan badań pozwala sformułować tezę, że rozpatrywanie problemów społecznych na poziomie obejmującym oba te podejścia daje pełniejszy obraz i znacznie bardziej wartościową analizę sytuacji.

Pojęcie organizacji (*tu gospodarczej - przyp. aut.*) jako systemu społecznego, w którym uczestniczą nie tyle konkretne jednostki, osoby, ile raczej łatwe do wyróżnienia pozycje społeczne lub związane z tymi pozycjami role, (taki jak np. w ujęciu N. Luhmanna) P. Sztompka uznaje za jednak za rodzaj abstrakcji.⁷ Przedsiębiorstwo jako kategoria historyczna i jeden z głównych podmiotów życia społecznego nie zawsze jest jasno zdefiniowane i jednolicie rozumiane zarówno w nauce, jak i w praktyce gospodarczej. Wynika to z faktu, że jako miejsce aktywności ludzkiej charakteryzujące się zmiennością warunków funkcjonowania, rozwoju, form oraz rodzaju prowadzonej działalności jest przedmiotem badań i analiz różnych dyscyplin naukowych rozpatrujących istotę tego podmiotu z punktu widzenia własnych potrzeb.

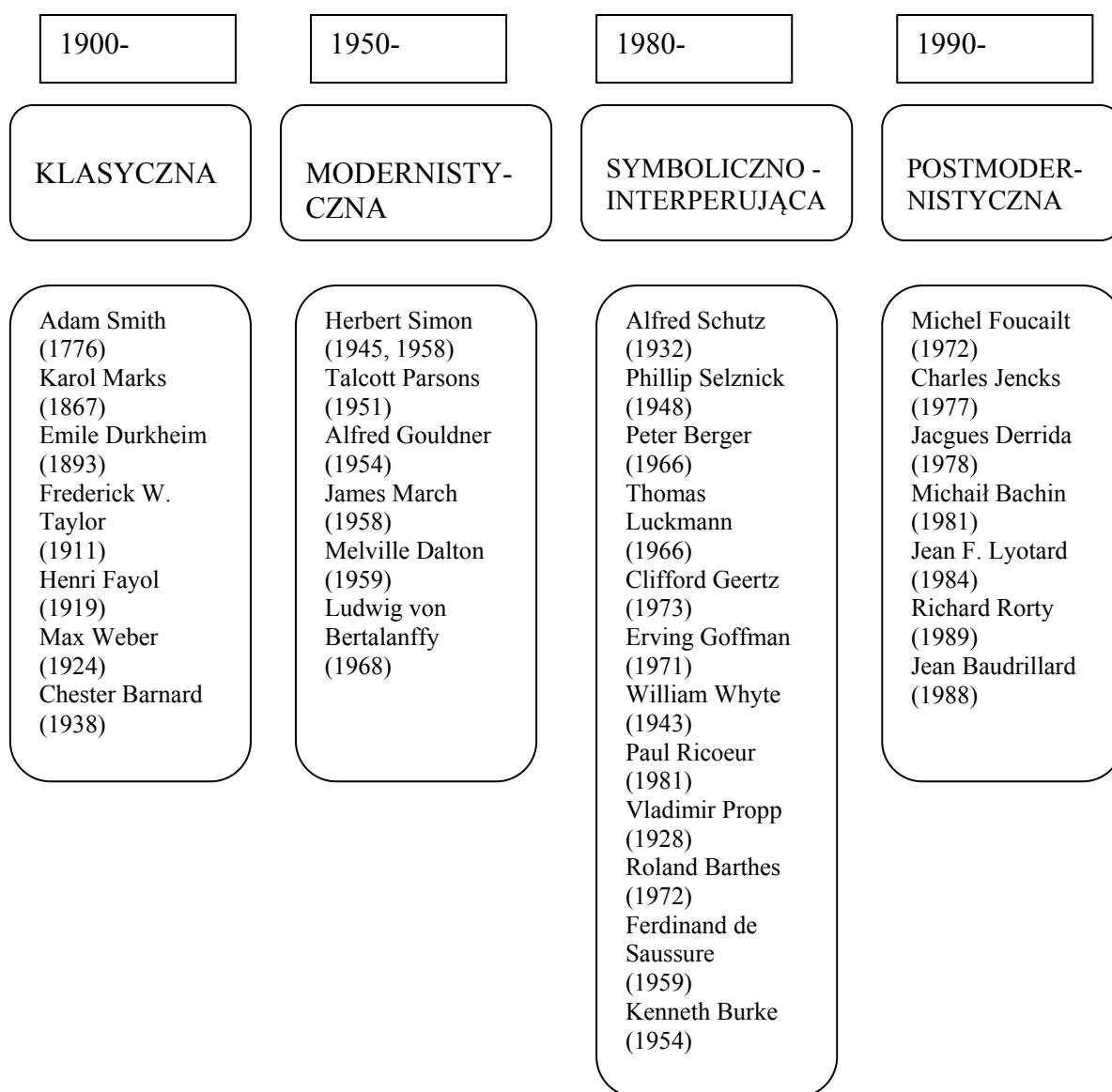
Stąd też z perspektywy teorii organizacji przedsiębiorstwo najczęściej rozpatrywane jest w 4 podstawowych ujęciach:

1. klasycznym - historyczne ujęcie związane z pierwszą fazą uprzemysłowienia (A. Smith, M. Weber)
2. modernistycznym - nazywanym też perspektywą racjonalną, traktująca organizację jako system otwarty, wchodzący w interakcje z otoczeniem (L. Bertalanffy, K. Boulding, D. Katz, R. Kahn)
3. symboliczno-interpretującym - utożsamianym z kulturą organizacji, gdzie jej zakres wyraża się w teorii ustanowienia (K. Weick) i teorii społecznej konstrukcji rzeczywistości (P. Berger i T. Luckmann),
4. postmodernistycznym - utożsamianym z krytyczną teorią organizacji i szkołą procesów pracy, gdzie podstawowym przedmiotem zainteresowań jest interpretacja przez samych

⁷ P. Sztompka *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2002, s. 21

uczestników organizacji konstrukcji społecznych, w których odgrywają oni swoje role organizacyjne oraz wynikające z nich wartościowania, emocje i postawy⁸ (M. Foucault, J.F. Lyotard, a na polskim gruncie K. Konecki i M. Kostera).

Poniższy rysunek pokazuje kluczowych autorów poszczególnych teorii ujętych w podział na główne nurty pojęciowe.



Rysunek 2 Historyczny rozwój teorii organizacji, źródło: M. J. Hatch *Teoria organizacji*, WN PWN, Warszawa 2002, s. 43

⁸ M. J. Hatch *Teoria organizacji*, WN PWN, Warszawa 2002, s. 43-59

Takie postrzeganie organizacji przekłada się również na przedmiot i sposób badania organizacji, co prosto pokazuje poniższa tabela różnic epistemologicznych:

Perspektywa	Przedmiot	Metoda	Rezultat
Klasyczna	oddziaływanie organizacji na społeczeństwo, zarządzanie organizacją	obserwacja i analiza historyczna, osobista refleksja nad doświadczeniem	typologie i schematy teoretyczne, przepisy dla praktyki zarządzania
Modernistyczna	organizacja widziana przez pryzmat „obiektywnych” pomiarów	metody opisowe, korelacja metod zestandaryzowanych	badania porównawcze, analizy statystyczne o wielu zmiennych
Symboliczno-interpretująca	organizacja widziana przez pryzmat „subiektywnych” poglądów	obserwacja uczestnicząca	wywiady etnograficzne, testy narracyjne jak opisy przypadków i etnografia organizacji
Postmodernistyczna	teoria organizacji i praktyki teoretyzowania	dekonstrukcja krytyka praktyk prowadzenia badań teoretycznych	refleksyjność i ujęcie refleksyjne

Tabela 1 Różnice epistemologiczne w teoriach organizacji, na podstawie M. J. Hatch *Teoria organizacji*, WN PWN, Warszawa 2002, s. 63

Termin „organizacja”, w rozumieniu życia gospodarczego - przedsiębiorstwo, jest więc pojęciem wieloznacznym i może być interpretowany zarówno pod kątem rzeczowym, co związane jest z budową jej wewnętrznego podsystemu, jak i pod kątem procesowym, rozumianym jako świadomy, uporządkowany sposób działania. Stąd w analizie przedsiębiorstwa dominują dwa podejścia: organiczne (przedsiębiorstwo jako zespół ludzi powiązany ze sobą różnymi zależnościami) i systemowe (które skupia się na strukturze

określonych powiązań normatywnych oraz ról zawodowych i osiągnięciu celu).⁹ Przedsiębiorstwo jest strukturą zorientowaną celowo, ale zdolnymi do korygowania, a nawet zmiany pierwotnie wyznaczonych celów, co ma duże znaczenie dla rozpatrywania paradygmatu CSR, ponieważ taka funkcja wiąże się ze zmianą współczesnej roli organizacji gospodarczej, ukierunkowanej na relacje, a nie jedynie na zysk finansowy. Niektóre definicje podkreślają, że każda organizacja jest grupą społeczną, choć nie każda grupa społeczna jest organizacją. Poczucie wspólnoty, bycia członkiem zbiorowości/grupy, nie jest po prostu wyrazem wspólnoty uczuć wszystkich jednostek. Wynika ono ze wspólnego życia, jest wytworem akcji i reakcji i jest obdarzone swoistą energią. Durkheim poznawał po sile zewnętrznego przymusu, jaki system/grupa wywiera lub jest w stanie wywierać na jednostki, a obecność tej siły poznaje się z kolei bądź po istnieniu jakiejś określonej sankcji lub po oporze, jaki fakt stawia każdemu przedsięwzięciu indywidualnemu.¹⁰ Funkcjonalistyczne ujęcie systemu społecznego organizacji (począwszy od A. Comte’a H. Spencera, E. Durkheima, poprzez M. Webera po A. Radcliffa-Browna, czy R. Merona, T. Parsonsa i K. Davisa) podejmuje również próbę wyjaśnienia, w jaki sposób subiektywne stany jednostek wpływają na emergentne wzory organizacji społecznej i vice versa.¹¹

W obszarze merytorycznym niniejszej pracy będzie to miało duże znaczenia dla dalszej deskrypcji funkcjonowania CSR, bowiem wprowadza założenie, że różne elementy społeczeństwa są związane ze sobą w taki sposób, że zmiana w jednym prowadzi do zmian w innych. Ponieważ każda zmiana społeczna gwałtownie wytrąca społeczeństwo ze stanu równowagi przyjmowana jest najczęściej niechętnie, chyba, że zachodzi na tyle wolno, że system ma czas do przystosowania się. Krytycy tej teorii skupiali się między innymi na fakcie, że zmiana w tym kontekście uznawana jest za destrukcyjną, co nie jest faktem prawdziwym. Stopień adaptacji systemowej nie ma bowiem jedynie negatywnego wymiaru, jest elementem świadczącym również o fakcie umiejętności uczenia się nowych funkcji.

Przedsiębiorstwo, zarówno w ujęciu tradycyjnym czy nowoczesnym charakteryzuje się też cechami przypisanymi organizacjom formalnym:

- planowanie i racjonalność - gdzie struktury organizacyjne są stworzone po to, by pomóc organizacji osiągać jej cele. Racjonalne planowanie wymaga zrozumienia celów

⁹ J. Gardawski, L. Gilejko, J. Siewierski, R. Towalski, *Socjologia gospodarki*, Difin, Warszawa 2006, s. 20

¹⁰ E. Durkheim *Zasada metody socjologicznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 37

¹¹ J. H. Turner *Struktura teorii socjologicznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 21

- organizacji, rodzajów działania, a także struktur organizacyjnych, które są niezbędne do osiągnięcia tych celów;
- sformalizowanie – w organizacjach związki między działaniami oraz między działaczami są ustrukturyzowane, relacje są zbiurokratyzowane.¹² Istnieje precyzyjny opis obowiązków jednostek i zakresu ich odpowiedzialności.

Rozwój organizacji w społeczeństwie uważany był od dawna za przejaw nieustannej racjonalizacji życia codziennego (Weber), która przynosi ludziom wolność od dotychczasowych dogmatów, ale degradacji ulega tradycyjna struktura porządku moralnego i rodzi się nowy rodzaj dominacji bezosobowych sił ekonomicznych, takich jak rynek czy korporacja.¹³ Przedsiębiorstwa uważane były jednak za instrument racjonalności, jeśli każdy jej aktor działał tylko w granicach swych „urzędowych cech” wyznaczonych im przez pełnione role, kierował się opisanym z góry regułami i zadaniami, a odgórnej kontroli odpowiadała oddolna dyscyplina, – zatem możliwość wpływu na działanie organizacji było hierarchiczne.¹⁴

Będzie to miało w dalszej części duże znaczenie dla rozpatrywania funkcjonowania paradygmatu CSR, bowiem w myśl tej teorii oznaczałoby praktyczny brak inicjatyw oddolnych, a dużą rolę zarządu czy też kierownictwa danej organizacji. Weber jest ważnym socjologiem dla rozważań nad zasadą odpowiedzialności przedsiębiorstwa we współczesnym świecie, bowiem nie tylko podkreślał znaczenie protestanckiej etyki pracowitości i stosunku do pracy jako wartości autotelicznej, ale też zauważył, że jedną z najbardziej charakterystycznych cech współczesnych społeczeństw jest oddzielenie interesów od życia domowego, co sprawia, że rozłączone zostają sfery, w których dominuje troska: w jednej o zysk, a w drugiej o powinność moralną. Czy obecnie jest tak faktycznie?

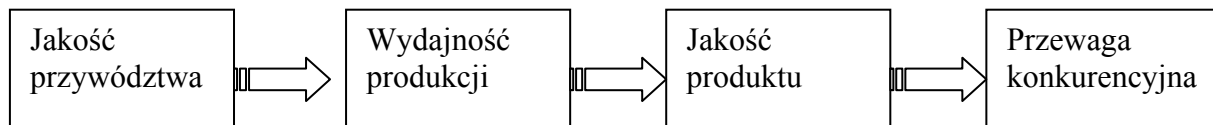
Modele w teorii organizacji

Konwencjonalna teoria organizacji (tu: przedsiębiorstwa gospodarczego) opierała się na założeniu, że wysoka jakość przywództwa zwiększa przewagę konkurencyjną przedsiębiorstwa.

¹² Termin biurokracja. upowszechniony w naukach społecznych przez Maxa Webera oznacza formalną strukturę zarządzania odpowiadającą za planowanie, nadzór i koordynowanie pracy – przyp. aut.

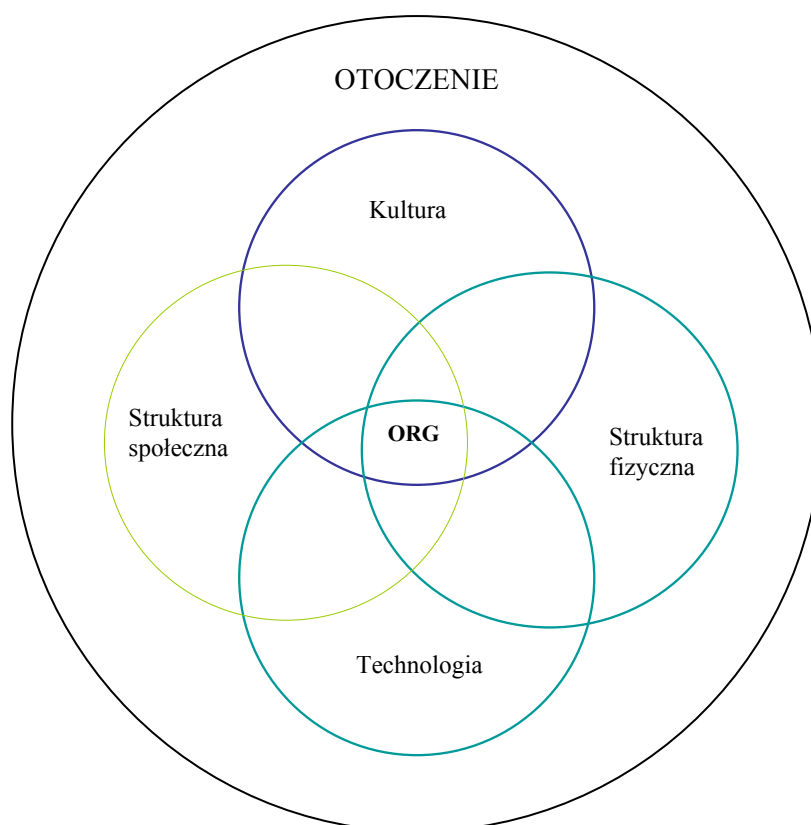
¹³ J. H. Turner *Struktura teorii socjologicznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 635

¹⁴ Z. Bauman, T. May *Socjologia*, s. 76-77



Rysunek 3 Model teoretyczny w konwencjonalnej teorii organizacji, źródło: B. Czarniawska *Trochę inna teoria organizacji. Organizacja jako konstrukcja sieci działań*, Poltext, Warszawa 2010, s. 26

Nowe teorie opierają się na założeniu, że organizacja działa w sieci działań, podobnych do pojęć takich jak: pole organizacyjne, sieć czy aktor-sieć.¹⁵ Dominujące znaczenie przechodzi ze struktury wewnętrznej organizacji na jej otoczenie. Taki model pojęciowy zaproponowany został m.in. przez M.J. Hatch, gdzie organizacja rozumiana jest jako wspólny wytwór technologii, struktury społecznej, kultury i struktury fizycznej zanurzonych w otoczeniu, które wspólnie kształtują.¹⁶



Rysunek 4 Model pięciu okręgów wg. M.J. Hatch, opr. własne

¹⁵ B. Czarniawska *Trochę inna teoria organizacji. Organizacja jako konstrukcja sieci działań*, Poltext, Warszawa 2010, s. 29

¹⁶ M.J. Hatch, *Teoria ...*, s. 32

Traktowanie organizacji jako systemów otwartych zależnych od otoczenia, pozwoliło na zbudowanie modeli opartych na czterech podstawowych paradygmatach:

1. **uwarunkowań sytuacyjnych**; określają one zarówno organizacje mechaniczne, funkcjonujące w otoczeniu stabilnym o małej zmienności, jak i organizacje organiczne funkcjonujące w zmiennym otoczeniu (H. Minzberg, T. Burns, G. Stalker);
2. **zależności od zasobów**; skupiają się na wrażliwości zapotrzebowania organizacji na zasoby takie jak: surowce, siła robocza, kapitał, wyposażenie, wiedza, klienci, sieć dystrybucji. Ta wiedza pozwala przewidywać możliwe ośrodki wpływu otoczenia oraz określać sposoby ich neutralizowania (J. Pfeffer i G. Salancik);
3. **ekologii populacji**; kluczowe miejsce w tym ujęciu zajmują wzorce sukcesu i porażki, a przejmowanie zasobów z otoczenia oznacza przetrwanie organizacji (M. Hannan, J. Freeman, H. Aldrich);
4. **instytucjonalizmu**; zakłada, że organizacje dostosowują się nie tylko do oczekiwań składających się na nie grup, ale do wartości otaczającego je społeczeństwa. Instytucjonalizację określa się jako proces, w którym organizacja i ludzie powtarzają pewne czynności i nadają im znaczenie; dużą rolę przypisuje się procesowi legitymizacji społecznej (P. Selznick, R. Scott, W. Powell, P. DiMaggio).¹⁷

Za nowe podejście w budowaniu nowoczesnych modeli organizacyjnych można uznać również przyjęcie roli innowacji technologicznych, opartej na przekonaniu o wzajemnym powstawaniu i kształtowaniu się sfery społecznej i technologicznej, tzw. *społeczne konstruowanie technologii* (J. Woodward, J. Galbraith, K. Weick).¹⁸

Rozwój przedsiębiorstwa w ujęciu tradycyjnym, a jego cele pierwotne

Wynalazki techniczne i nowe środki komunikacji zbliżyły do siebie ludzi różnych kultur, co zmieniło tolerancje i stosunek do różnych paragrafów kodeksu moralnego. Zdobywając nowe siły wytwórcze, ludzie zmieniają sposób produkcji, zmieniając wszystkie swoje stosunki społeczne. Durkheim twierdzi, że przejście od „solidarności mechanicznej” do „organicznej” jest procesem wiodącym od homogeniczności do heterogeniczności, od jednorodności do różnorodności.

¹⁷ M.J. Hatch, *Teoria ...*, s. 87-96

¹⁸ *Ibidem*, s. 157-160

Dlatego też według najwcześniejszych teorii socjologicznych kapitalizm (czyli de facto „urynkowanie” stosunków społecznych) ma dwa źródła: ascetyzm (M. Weber) i zachłanność (W. Sombart).¹⁹ W pierwotnym wymiarze, społeczeństwo kapitalistyczne uczyniło z działalności gospodarczej cel sam w sobie. Podstawowym celem organizacji był zysk. Kapitalizm bywał jednak także szukaniem niezależności poprzez pieniądź: „nie zapomnij nigdy zachować kilku groszy z zarobku po obliczeniu i zaspokojeniu wszelkich wydatków - pisał B. Franklin – *wtenczas dosięgniesz szczytu szczęśliwości a niepodległość będzie twoją tarczą i puklerzem, twoim hełmem i twoją koroną*”.²⁰ Natomiast wszyscy filozofowie moralności (Arystoteles, Św. Tomasz, Locke, Smiths) nie rozpatrywali gospodarki niezależnie od celów moralnych. Bogactwo było środkiem do celu. Również w późniejszym okresie rozwoju społecznego Keynes pisał: „*potrzeby ludzkie wydawać się mogą nienasycone. Jednak są one dwójakiego rodzaju – do pierwszej kategorii należą te, które mają charakter absolutny - odczuwamy je niezależnie od sytuacji, w jakiej są inni ludzie. Do drugiej kategorii należą te, których spełnienie zapewnia nam sytuację lepszą od innych*”.²¹

Tak więc przyczyny rozwoju społeczno-gospodarczego i cywilizacyjnego wiążą się z interesami w skali mikro i makro i są pochodną czyichś interesów. Najbardziej powszechny w historii rozwoju społeczno-gospodarczego jest podział rozwoju globalnego wg. D. Bella, który dzieli je na trzy ery:

wymiar	Struktury społeczne		
	Preindustrialne	przemysłowe	postindustrialne
Zasoby	Surowce	Energia	Informacja
Sposób	Wydobycie	Produkcja	Przetwarzanie
Technologia	Pracochłonna	Kapitałochłonna	„Wiedzołonna”
Cel	Gra przeciwko naturze	Gra przeciwko naturze sztucznej	Gra między osobami

Tabela 2 Podział rozwoju globalnego, źródło: D. Bell *Kulturowe sprzeczności kapitalizmu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1994, s. 15

¹⁹ Aby podkreślić różnorodność źródeł kapitalizmu Sombart wyróżnił 6 typów kapitalistycznych przedsiębiorców: piraci, posiadacze ziemscy, urzędnicy państwowi – „promotorzy przedsiębiorczości”, spekulanci, kupcy, fabrykanci – przyp. aut. [za:] D. Bell *Kulturowe sprzeczności kapitalizmu*, Wydawnictwo naukowe PWN, Warszawa 1994, s. 18

²⁰ M. Ossowska *Normy moralne. Próba systematyzacji*, PWN, Warszawa 1985, s. 97-98

²¹ D. Bell *Kulturowe sprzeczności...*, s. 15-16

Życie w społeczeństwach preindustrialnych traktowane było jako gra przeciwko naturze. Siła robocza obejmowała głównie rolnictwo, górnictwo, rybołówstwo, leśnictwo. Tempo pracy zależy od pory roku i pogody. W społeczeństwie przemysłowym występowała gra przeciwko naturze sztucznej – świat ulegał racjonalizacji i technicyzacji. Siłę fizyczną zastąpiła energia, masowa produkcja standardowych towarów. Świat był uporządkowany i zaprogramowany, a role i osoby były jasne i wyraźne. Społeczeństwo postindustrialne koncentruje się na usługach, gra jest między osobami. Decyzje podejmowane są w drodze negocjacji. Warunkiem istnienia wspólnoty jest partycypacja jej członków. Ludzie żyją poza porządkiem natury i częściej mają do czynienia z maszynami i rzeczami niż z ludźmi. Zmiana doświadczenia postępu wywołuje zmianę świadomości i wrażliwości.²²

1.2 Zmiana społeczna jako determinanta rozwoju paradygmatu CSR

Organizacje są tworzone, podtrzymywane w swoich codziennych działaniach w interakcjach, projektowane i już w trakcie projektowania zmieniane przez działających ludzi. Istnienie w permanentnej zmianie jest atrybutem współczesnego przedsiębiorstwa. Jest ono układem otwartym²³ na zewnętrzne wpływy i oddziaływującym na to, co jest interpretowane jako otoczenie organizacyjne.²⁴ Obserwacja systemu społecznego doprowadziła wielu socjologów do głębszej analizy zmiany społecznej, która obejmuje również środowisko społeczne organizacji. T. Parsons podsunął myśl, że informacyjno-cybernetyczna wymiana pomiędzy systemami dostarcza tzw. czynników sprawczych zmiany w obrębie działania systemów lub pomiędzy nimi. Na tej podstawie wysunął hipotezę, że proces ewolucyjny zawiera takie składowe jak: rosnące zróżnicowanie elementów systemu, utrwalenie nowych zasad i mechanizmów integracji oraz wzrastająca zdolność do przetrwania. A zatem z perspektywy teorii działania ewolucja prowadzi w konsekwencji do:

²² Ibidem, s. 183-185

²³ *Decydują o tym: wewnętrznie powiązane i skorelowane wzajemnie podsystemy, określone otoczenie, określone związki, zależności i ciągłe interakcje zachodzące między otoczeniem a poszczególnymi podsystemami przedsiębiorstwa, określone zasoby niezbędne do prowadzenia działalności gospodarczej, rachunek ekonomiczny, gdzie wartość zasobów na wyjściu, czyli efekty działalności przedsiębiorstwa, musi być większa od wartości nakładów (zasobów) na wejściu – przyp. aut.*

²⁴ Red. B. Glinka, K. Konecki *Współczesne problemy socjologii organizacji i zarządzania*, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2006, s. 11-12

- coraz silniejszego wyodrębniania się systemów: osobowościowego, społecznego, kulturowego i organizmu,
- wzrastającego zróżnicowania w obrębie każdego z tych czterech podsystemów działania,
- stale rosnących problemów integracji oraz powstawania nowych struktur integracyjnych,
- wzrostu zdolności do przetrwania w swym środowisku każdego z podsystemów działania, jak też wzrostu zdolności do przetrwania w środowisku systemu działania rozumianego jako całość.²⁵

W tym ujęciu zmiana społeczna rozumiana jest jako zmiana zachodząca wewnątrz systemu lub też obejmująca go w całości. P. Sztompka poza zmianą w systemie wyróżnia jeszcze jeden rodzaj: zmianę systemu, do której doprowadzają kumulujące się zmiany i po przekroczeniu pewnych progów granicznych wpływające na jego istotę.²⁶

Istnieją różne rytmy zmiany społecznej i można powiedzieć, że nie ma ściśle określonych stosunków między kulturą, polityką, a warunkami techniczno-ekonomicznymi. Zmiany w tym ostatnim obszarze mają charakter liniowy: zasady użyteczności i wydajności dostarczają reguł innowacji. Ideałem staje się społeczna mobilność oraz swobodny obrót towarami i pieniędzmi. Zdaniem socjologów w postindustrialnym świecie zmiany mają raczej charakter gwałtownej negacji dotychczasowego systemu niż aktywnego poszukiwania nowego ładu, raczej „ucieczki z” niż „pogoni za”.²⁷

P. Drucker i E. Mayo stworzyli teorię tzw. „nowego społeczeństwa”, gdzie nadrzędną zasadą jest współpraca jednostek i grup. Struktura tego społeczeństwa nie rodzi konfliktów, których nie dałoby się całkowicie rozwiązać, bowiem „podzielona lojalność” przekształca się w jej obrębie w „podwójną lojalność” a wszystko łączy „wspólny interes”. Właściwym studium ludzkości jest organizacja. Drucker mówi o rozdzielaniu posiadania i kontroli, wyłanianiu się „nowe klasy średniej”, zrównaniu statusu, rozszerzaniu się uprawnień obywatelskich i instytucjonalizacji konfliktu klasowego.²⁸ Potwierdza to podstawową zasadę nowożytnego społeczeństwa, jaką jest funkcjonalna racjonalność, gdzie prostą miarą wartości jest jej użyteczność.

²⁵ J. H. Turner *Struktura teorii...*, s. 44-45

²⁶ P. Sztompka *Socjologia zmian społecznych*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2005, s. 21-22

²⁷ E. Budzyńska *Ład moralny w zmieniającym się świecie*, Wydawnictwo UŚ, Katowice 2007, s. 69

²⁸ R. Dahrendorf *Klasy i konflikt klasowy w społeczeństwie przemysłowym*, Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków 2008, s. 104-105

Nowoczesność oznacza jednak czasem tak głębokie zmiany społeczne, z którymi współczesna teoria społeczna nie potrafi się zmierzyć. A. Giddens przedstawia jej obraz jako rozpędanego molocha, pozostającego poza kontrolą, który stwarza jednak olbrzymie możliwości dla jednostki i otwiera nowe perspektywy. Stwierdza, że żyjemy w świecie wadliwym, który potrzebuje rozwiązań wykraczających poza neoliberalizm i obejmuje zagadnienia tradycji i solidarności społecznej.²⁹

I tu odnieść się można do paradygmatu społecznej odpowiedzialności. Negatywne konsekwencje industrializmu doprowadziły do radykalnej zmiany stosunku wobec kapitalistycznego dążenia do ciągłej akumulacji. Żyjąc w posttradycyjnym porządku społecznym, nowe ruchy społeczne przekształcają tradycję, tworząc jednak przy tym nowe rodzaje solidarności społecznej. To poszerzenie celów politycznych poza wąsko rozumiane cele ekonomiczne znajduje dzisiaj wyraz właśnie w dążeniu do „odpowiedzialnego rozwoju”.

Postępujące oddziaływanie nowej gospodarki na otaczającą nas rzeczywistość, proces globalizacji³⁰, spowodowały załamanie się dotychczasowych paradygmatów funkcjonowania przedsiębiorstw. Współczesne realia gospodarcze wywołują konieczność zmiany myślenia i strategii zarządzania przedsiębiorstwami jako podstawowymi elementami podmiotowej triady każdej gospodarki. Dziś od przedsiębiorstw oczekuje się przede wszystkim umiejętności dostosowania zadań i funkcji oraz metod organizacji pracy i zarządzania do radykalnie zmieniających się uwarunkowań ich działalności w wyniku procesów transformacji i integracji gospodarczej oraz wyzwań technologicznych i informacyjnych.

Zmiany stanowią fundament naszego indywidualnego i zbiorowego życia, a także wszystkiego, co nas otacza. Na naszych oczach następuje przechodzenie od zmian stopniowych, regularnych, ewolucyjnych do zmian gwałtownych, nieprzewidywalnych czy wręcz rewolucyjnych. W konsekwencji powoduje to taki efekt, że każdy z nas, a także organizacje, podmioty gospodarcze, by dostosować się do tych szybkich przemian, muszą stale dokonywać radykalnych zwrotów w swoim myśleniu i działaniu, aby nadążyć za tempem tych przemian, jakie zachodzą w otoczeniu. Powszechne są więc oczekiwania,

²⁹ A. Elliott *Współczesna teoria społeczna*, WN PWN, Warszawa 2011, s. 158- 168

³⁰ *Globalizacja to autonomiczny, wielopłaszczyznowy i transgraniczny proces transformacji narodowych gospodarek, instytucji, społeczeństw i kultur w nowy, bardziej współzależny system. Pojęcie „globalna wioska” wprowadził w 1960 roku Marshall McLuhan, aby zilustrować kurczenie się świata będącego efektem wdrażania nowych technologii komunikacyjnych – przyp. aut.*

że w warunkach globalizacji zachodzące stosunkowo szybkie zmiany społeczno-gospodarcze przyniosą wszystkim grupom poprawę ich bytu i ogólny rozwój. Stąd w przedmiocie badań niniejszej pracy szczególnym obszarem zainteresowania są zmiany strukturalne i organizacyjne oraz funkcje postaw organizacji na poszczególnych etapach jego rozwoju.

Neoliberalizm a Nowa Gospodarka. Nowy model biznesowy.

Z taką współczesną etyką odpowiedzialności kontrastuje teoria społeczeństwa liberalnego (J. Locke, A. Smith, J.S. Mill). Liberalizm opowiadał się za indywidualnym zaspokajaniem potrzeb, wyzwolonym z systemu norm. Historycznie był związany ze społeczeństwem mieszczańskim, a wolny rynek czynił człowieka wolnym. W doktrynie Locke'a zasadniczą rolę odgrywa koncepcja własności osobistej. Własność jest przedłużeniem pracy: chroni przed wyzyskiem innych, jest konsekwencją prawa samozachowania. Według Smitha podstawę wolności, satysfakcji i wzajemnej korzyści stanowi wymiana indywidualna, w której każdy realizuje własny interes. W przypadku, gdy przebiega w sposób racjonalny jest podstawą do akumulacji i bogactwa.³¹ Podwaliną systemu Milla jest z kolei koncepcja wolności, jako autonomii w każdym działaniu, a swobodny rozwój jest jednym z zasadniczych składników dobrobytu. Dlatego działanie w kierunku samodoskonalenia siebie jak i działanie dla dobra innych ludzi czy też całego społeczeństwa są obywatelskim obowiązkiem.³²

Na takim gruncie wyrosła koncepcja neoliberalna, a jej realizacja rozpoczęła się podczas konferencji w Bretton Woods (USA) w 1944 roku, gdzie z inicjatywy Prezydenta Roosvelta i pod przewodnictwem J. Keynesa zebrali się przedstawiciele organizacji gospodarczych z 44 krajów, aby wytyczyć powojenny kierunek rozwoju społeczno-gospodarczego. Zdecydowano, że potrzebny będzie nowy scentralizowany globalny system ekonomiczny, który przyspieszy rozwój świata. Przesłanie konferencji było dosyć proste: dostatnie społeczeństwo i zyski dla korporacji.

W erze neoliberalizmu gwałtownie kurcząca się przestrzeń polityczna stała się pochodną transnarodowego kapitalizmu. Cechą współczesnego świata jest globalna przepaść

³¹ Z. Bauman *Społeczeństwa w stanie obłąkania*, Sic!, Warszawa, 2006, s. 288

³² M. Małek *Liberalizm etyczny Johna Stuarta Milla. Współczesne ujęcie w Johna Graya i Petera Singera*. Fundacja na rzecz nauki polskiej, Wrocław 2010, s. 72-74

moralna, gdzie 1,2 miliarda żyje za mniej niż dolara dziennie. Najważniejsze współczesne problemy etyczne wynikają z poszerzającej się przepaści między odpowiedzialnością moralną, a konsekwencjami nieokiełzanych postępów techniki i globalizacji.³³ Chomsky podkreśla, że zarówno w nurcie filozofii moralności (F. Hutchenson), jak i socjologii (A. Giddens) zasada „przyzwolenia rządzonych” nie ulega pogwałceniu wtedy, gdy rządzący wprowadzą w życie swoje plany odrzucając przez ogół, a potem masy zgodzą się na to, co zrobiono w ich imieniu (*zasada przyzwolenia bez zgody – consent without consent*, zaproponowana przez Giddensa).³⁴

Polityka społeczno-gospodarcza wykazała, że taki liberalizm społecznie zakorzeniony (*społeczeństwo dobrobytu*) przynosił krajom kapitalistycznym w latach 50-tych i 60-tych wysokie tempo wzrostu. Społeczna gospodarka rynkowa oznaczała, że rozwój gospodarczy oparty jest na zasadach rynkowych, ale uwzględniać powinien także następstwa pozaekonomiczne, w tym ekologiczne i społeczne. Najważniejsza była jednak wolność gospodarcza i zasada konkurencyjności. Jak powiedział F. Fukuyama globalny, otwarty świat, o którym mówili teoretycy neoliberalizmu stał się rzeczywistością. Ale niestety, jak wszystkie rewolucje, neoliberalna rewolucja zradykalizowała się i poszła za daleko: „*Obywatele nie mogą pozwalać, aby władza gospodarcza była poza kontrolą.*”³⁵

Wróćmy zatem do ogólnych pojęć związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa w otoczeniu społecznym. Ujęcie tradycyjne traktowało przedsiębiorstwo, jako jednostkę ekonomiczno – techniczną nastawioną tylko na działalność gospodarczą, a więc na sprzedaż. W ujęciu nowoczesnym przedsiębiorstwo postrzegane jest nie tylko, jako jednostka produkcyjno-handlowa, ale również jako jednostka społeczna. W związku z tym, celem przedsiębiorstwa, obok wypracowania zysku jest realizacja określonych celów społecznych (np. ochrona środowiska, wzrost gospodarczy regionu). Organizacje dbające o zgodność ze społecznymi aspektami działalności a działalnością gospodarczą mają większe szanse na pozytywne przyjęcie przez społeczeństwo, co skutkować ma do lepszymi wynikami ekonomicznymi i znacznie lepszą konkurencyjnością firmy.

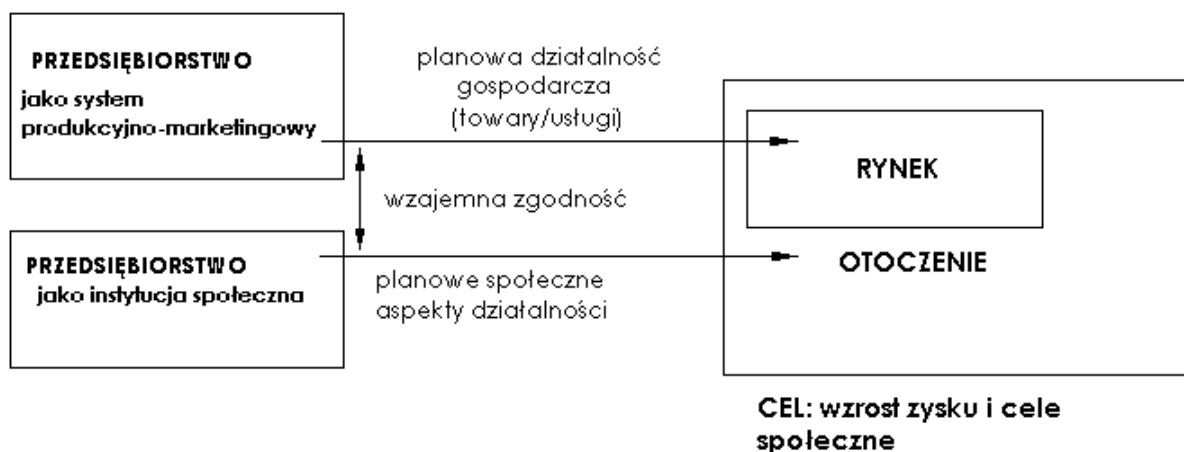
³³ J. H. Turner *Struktura teorii...*, s. 293-295

³⁴ N. Chomsky *Zysk ponad ludzi. Neoliberalizm a ład globalny*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2000, s.36

³⁵ *Państwo sztywne jak fabryka Forda*, wywiad z F. Fukuyamą, Gazeta Wyborcza, 22-23.06.2012



Rysunek 5 Tradycyjna koncepcja przedsiębiorstwa jako jednostki ekonomiczno-technologicznej, źródło: W. Budzyński *Public relations. Zarządzanie reputacją firmy*, Poltext, Warszawa 1998, s. 17-18



Rysunek 6 Nowoczesna koncepcja przedsiębiorstwa, jako socjo-ekonomiczno-kulturowego organizmu, źródło: ibidem

Nowy model biznesowy jest przeciwstawiany modelowi „*business as usual*”. Dychotomia opiera się na założeniu, że dotychczasowy sposób prowadzenia działalności gospodarczej nie rozwiązuje problemów społecznych, a nawet przyczynia się do ich pogłębiania prowadząc do degradacji środowiska. Tradycyjny sposób prowadzenia biznesu prowadzi do ograniczenia korzyści, jakie wszyscy uczestnicy rynku oraz życia społecznego mogą czerpać w długim horyzoncie czasu, a co za tym idzie uniemożliwia ich długofalowy rozwój.³⁶ W ujęciu strategicznym model ten, nazywany czasem również NEBM (NEBM - *New Economy Business Model*) skupia się na konkretnych produktach i procesach w odróżnieniu od poziomej dywersyfikacji i integracji pionowej, na której skupiał się stary

³⁶ N. Ćwik *Społeczna odpowiedzialność biznesu i innowacje* [w:] M. Bernatt, J. Bogdanienko, T. Skoczny *Społeczna odpowiedzialność biznesu. Krytyczna analiza*, WN WZ UW, Warszawa 2011 s. 163

model biznesowy (OEBM – *Old Economy Business Model*).³⁷ Podkreśla się tu wartość mobilności pracy i globalizacji zatrudnienia, a z perspektywy historycznej oznacza koniec „człowieka organizacji”.³⁸ W warunkach nowej gospodarki, opartej na wyżej wymienionych przesłankach ważne jest również tworzenie globalnych sieci powiązań komunikacyjnych, które zaczynają wypełniać pole stosunków społecznych bez kierowania się zasadami bliskości przestrzennej.³⁹

Postmodernizm – racjonalizacja działania społecznego.

W epoce postmodernistycznej, jak czasem nazywa się współczesny etap rozwoju społeczno-gospodarczego, nie istnieje już dychotomia tradycyjnych stosunków społecznych. Postmodernizm jest nową formą myślenia o świecie, która cechuje się oddzieleniem czasu i przestrzeni dzięki rozwojowi środków komunikacji; doskonaleniem systemów abstrakcyjnych, symbolicznych znaków czy systemów eksperckich. Wreszcie cechuje się refleksyjnością (*instinct reflexivity*), standaryzacją wykorzystania wiedzy na temat życia społecznego jako elementu składowego jego organizacji i transformacji.⁴⁰

W społeczeństwach pierwotnych, ludzie łączyli się ze względu na podobieństwa (*solidarność mechaniczna*). Wraz z rozwojem i różnicowaniem się społeczeństwa ludzie zaczęli wykonywać wyspecjalizowane zadania, stając się wzajemnie niezbędni. Ten rodzaj związku, polegający na wzajemnym wsparciu i współzależności, Durkheim nazwał *solidarnością organiczną*.⁴¹ W świecie kapitalistycznym etos przedsiębiorczości w sferze produkcji i organizacji był etosem pracy, kariery, przywiązania do przedsiębiorstwa. W ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat - w wyniku erozji etyki religijnej kultura przejęła inicjatywę promowania zmian, a gospodarka ukierunkowana została na zaspokajanie nowych potrzeb. Obecny system wartości kładzie nacisk na nieograniczoną konsumpcję. O sposobie podziału władzy w społeczeństwie decyduje nie współzawodnictwo między kapitalistami a robotnikami, lecz między różnymi klientami. Odwołująca się do korzyści teoria

³⁷ W. Lazonick *Evolution of the New Economy Business Model*, [za:] Business History Conference, 2006, www.thebhc.org z dnia 24.10.2012r.

³⁸ Określenie „człowiek organizacji” zostało użyte przez amerykańskiego socjologa Williama H. Whyte'a w 1956 na określenie osoby podporządkowującej swoje osobiste cele i oczekiwania wymaganiom organizacji, w której jest zatrudniony – przyp. aut.

³⁹ A.M. Mattelart *Teorie komunikacji. Krótkie wprowadzenie*, WN PWN, Warszawa - Kraków 2001, s. 17

⁴⁰ M. Kostera *Postmodernizm w zarządzaniu*, PWE, Warszawa 1996, s. 57

⁴¹ N. Goodman *Wstęp do socjologii*, Zysk i S-ka Wydawnictwo, Poznań 1997, s. 15

racjonalnego wyboru próbuje uzasadnić podporządkowywanie programów zmian społecznych, pomocy biednym, racjom czysto instrumentalnym. A przecież zobowiązania wobec drugiego człowieka opierają się także i na racjach moralnych, a nie tylko przewidywanych korzyściach – R. Boudon mówi nawet o racjonalności aksjologicznej wspieranej przez uniwersalne wartości.⁴²

Zachodzące w gospodarce zmiany wpływają na kształt struktury i stosunków społecznych w społeczeństwie postmodernistycznym. Panuje przekonanie, że jeśli gospodarka ma charakter społecznej gospodarki rynkowej, a społeczeństwo jest w fazie wzrostu, to następstwem tego jest uznanie rynku jako zmiennej niezależnej w opisie gospodarki, a struktury zatrudnienia jako zmiennej niezależnej w ewolucji ładu społecznego.⁴³ Nacisk na edukację jako drogę dostępu do umiejętności i władzy, rola decyzji technologicznych, konflikt między grupami profesjonalnymi i nowymi elitami – wszystko to zapowiadało problemy, jakie czekają społeczeństwo. Rozwój transportu i komunikacji ułatwia kontakty i wymianę między ludźmi, czyli wzrost tego, co Durkheim nazywał *moralną gęstością* społeczeństw. Jednak samo upowszechnienie nowoczesnych technologii nie stanowi gwarancji postępu, jeśli nie towarzyszą mu istotne zmiany społeczne i kulturowe wymagające czasu i wysiłku (W.F. Ogburn). Powoduje też anomie moralną. Tradycję rozumianą, jako sposób postrzegania świata, zastąpiła racjonalność, a podstawową zasadą działania społecznego stała się wydajność. Punkt ciężkości przesunął się z procesów waloryzacji i kontroli, a więc w istocie z produkcji jako całości na konsumpcję. Istotą nowoczesnego kapitalizmu jest nie tyle maksymalizacja wykorzystania pracowników, ile maksymalizacja konsumpcji.⁴⁴

Do dyskusji, w jaki sposób połączyć wymogi wzrostu z wymogiem solidarności w wolnym społeczeństwie intensywnie włączył się R. Dahrendorf. Główną ideą jego propozycji, nazwanej *Globalizacja plus* było pełne włączenie się Europy w procesy globalizacji, co oznacza jednocześnie konieczność akceptacji wolnorynkowej logiki

⁴² M. Hirszowicz *Skąd, ale dokąd?*, Sic!, Warszawa 2007, s. 258-259

⁴³ K. *Doktor Socjologia gospodarza* [w:] K. *Doktor Socjologia: teoria i działanie*, Wydawnictwo IFiS PAN Warszawa, 1997, s. 73

⁴⁴ G. Ritzer *The McDonalization thesis*, Sage 1998, s. 68 [za:] Z. Bauman *Społeczeństwa w stanie obłędzenia*

zachodzących przemian.⁴⁵ Uważa się, że jeden z paradoksów historii społecznej społeczeństw przemysłowych polega na tym, że w ciągu ubiegłego wieku struktura instytucji zmieniła się pod wieloma względami, podczas gdy w dziedzinie wartości dokonał się jedynie postęp, lecz nie zmiany. Nie zniknął racjonalizm ekonomiczny - wartość podstawowa działalności gospodarczej. Ale wyjście z punktu maksymalizacji zysku pozwoliło rozszerzyć system wartości na całe społeczeństwo.

Otoczenie przedsiębiorstwa – orientacja na zmiany

Organizacje (w tym przypadku - przedsiębiorstwa) jako system otwarty, pozostają w interakcjach z otoczeniem, które wyznaczają reguły gry, wzajemne zależności i możliwości ich rozwoju. Otoczenie wpływa na wyniki działań organizacji, która żeby trwać i rozwijać się, musi rozumieć podstawowe elementy swego otoczenia i dostosowywać się do ich wymagań. Dostarcza organizacji różnego rodzaju zasobów, takich jak: surowce, kapitał, siła robocza, wyposażenie, wiedza, a także punkty sprzedaży towarów i usług, sprawując w ten pośredni sposób kontrolę. Organizacja ze swej strony nie ma pewności, jakie będą to wymagania, gdyż otoczenie nieustannie się zmienia. Jest dynamiczne, stanowi więc nieustanne dla niej zagrożenia lub też jest „*nosicielami ryzyka*”.

Wskazuje się na kilka głównych czynników, które zdeterminowały proces zmian społeczno-gospodarczych współczesnego świata, które w konsekwencji wpłynęły na sposób postrzegania i badania współczesnych organizacji:

- zmiana struktur własności, gdzie struktura własnościowa znajduje się w większości w rękach wielkich, instytucjonalnych, często bezosobowych aktorów,
- rosnący udział usług w wytwarzaniu dochodu narodowego, związany z profesjonalizacją tychże usług,
- zmiana roli państwa, z biernego obserwatora na aktora o pozycji bardziej strategicznej i aktywnej,
- globalizacja, rozumiana w ujęciu gospodarczym jako sieciowa struktura organizacji prowadzących działalności na bardzo wielu rynkach,

⁴⁵ L. Porębski i L. Krzyżowski *Ralfa Dahrendorfa potyczki ze współczesnością* [w:] R. Dahrendorf *Klasy i konflikt klasowy w społeczeństwie przemysłowym*, Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków 2008, s. XXXVIII

- konieczność redefinicji zysku jako głównej miary efektywności, uwzględniających szereg aspektów społecznych,
- zmiana społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa, gdzie długookresowe dobro przedsiębiorstwa to przetrwanie, a nie jedynie zysk,⁴⁶
- paradoks jednoczesnego występowania unifikacji i zróżnicowania konsumpcji,
- paradoks przeciwstawnych tendencji – globalizacji i etnocentryzmu konsumenckiego⁴⁷.

Otoczenie, w którym funkcjonują współczesne przedsiębiorstwa staje się coraz bardziej złożone i zmienne oraz narzuca bezwzględną konieczność przystosowania się do niego wszystkich przedsiębiorstw. Z jednej strony wzrasta liczba podmiotów gospodarczych i instytucji, które wpływają na funkcjonowanie poszczególnych organizacji, z drugiej natomiast strony zauważa się ustawiczne poszerzanie zakresu powiązań przedsiębiorstw z otoczeniem (szeroko pojętym: kulturowym, politycznym, technologicznym, ekonomicznym czy społecznym) oraz budowanie nowego typu relacji społecznych.

W miarę wzrostu złożoności i zmienności otoczenia, istotnym ograniczeniem ulegają możliwości oddziaływania na nie organizacji, wzrasta zaś uzależnienie od otoczenia. Zmiany zachodzące w otoczeniu wytrącają przedsiębiorstwa ze stanu równowagi. Orientacja przedsiębiorstw na sytuacje i zmiany zachodzące w jego makro- i mikrootoczeniu, podporządkowanie się jego potrzebom teraźniejszym i przyszłym, jest w warunkach nowej gospodarki wymogiem egzystencji przedsiębiorstwa oraz jego rozwoju. Oznacza to, że w nowej, globalnej gospodarce przedsiębiorstwa zmuszone zostały nie tylko do poszukiwania i tworzenia przedsięwzięć adaptacyjnych lub antycypacyjnych do coraz bardziej turbulentnego otoczenia, ale również do takiej przebudowy systemowej i zmian swojej struktury, które pozwolą im nabywać nowych cech, procedur i działań niezbędnych do przeobrażeń, ekspansywności oraz wdrażania nowoczesnych metod zarządzania.⁴⁸

Współczesne przedsiębiorstwo musi budować jasne relacje z otoczeniem, a reagowanie na zachodzące w nim zmiany narzuca konieczność budowania związków o charakterze innym niż tradycyjny. Te relacje muszą być oparte na paradygmacie współpracy

⁴⁶ M. Koster *Postmodernizm...*, s. 23-26

⁴⁷ A. Paliwoda-Matolańska *Odpowiedzialność społeczna w procesie zarządzania przedsiębiorstwem*, CH Beck, Warszawa 2009, s. 129

⁴⁸ R. Borowiecki *Przedsiębiorstwo w obliczu wyzwań współczesnej gospodarki*, Uniwersytet Rzeszowski 2013, s. 9-12, passim

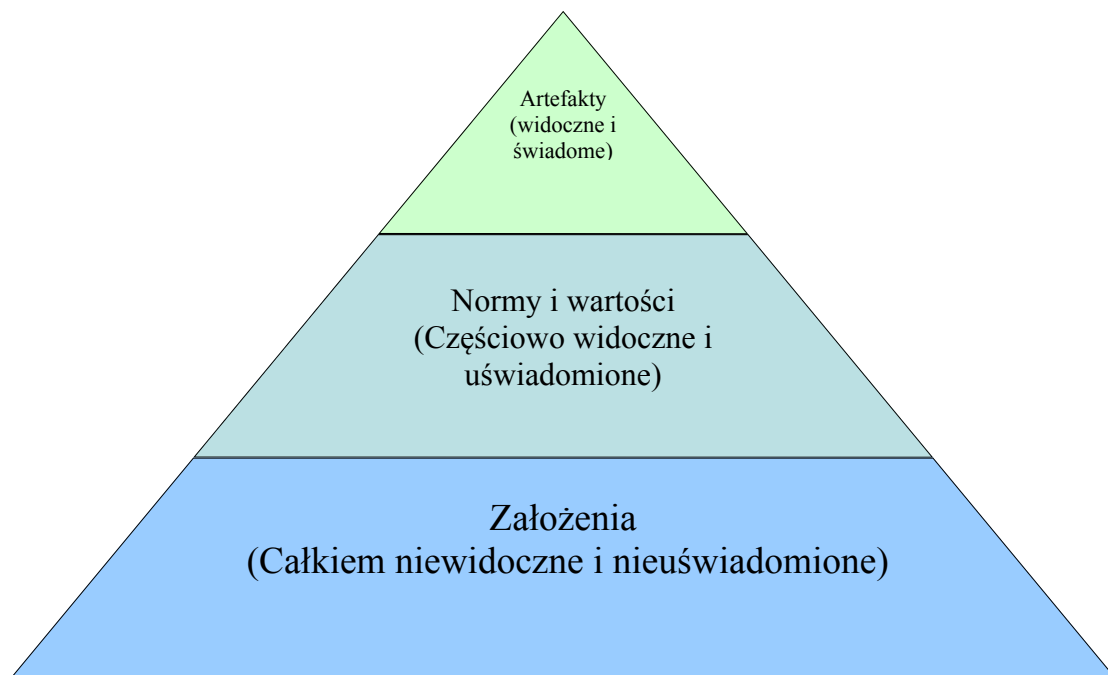
tworzącym cenny w życiu społecznym kapitał relacyjny, który jest podstawową wartością w paradygmacie CSR.

Kultura organizacyjna w procesie tworzenia odpowiedzialności

Każda organizacja w pewnej części powstaje w wyniku procesów kulturowych tworzonych przez różnorodne podmioty obecne w jej otoczeniu. Wartości wyznawane przez przedsiębiorstwo są bazą jej kultury organizacyjnej. Ale też każda organizacja posiada endogeniczne elementy wpływające na jej rozwój i przyszłość i jest nim kultura organizacyjna. Ta niewidoczna właściwość: styl, charakter, specyfika funkcjonowania w bardzo dużym stopniu, silniej niż rozwiązania formalne, wpływa na to, co dzieje się wewnątrz niej i na kontakty z otoczeniem. Jednym z najbardziej powszechnych modeli kultury organizacyjnej, jest tzw. model kliniczny E. Scheina. Zgodnie z nim efektywność i sukces organizacji nie są wyłącznie skutkiem realizacji trafnej strategii, funkcjonowania dobrej struktury, istnienia odpowiedniej strategii rynkowej czy kompetencji pojedynczych osób. Kultura organizacyjna to „osobowość” konkretnej organizacji. Przejawia się w zachowaniach i reakcjach jednostek i grup społecznych, ich sądach i postawach, w sposobie rozwiązywania problemów, zorganizowania struktury wewnętrznej. Jest nieodłącznym elementem stosunków międzyludzkich. W modelu Scheina jest wyobrażona jako pewna całość, składająca się z poziomów wyodrębnionych ze względu na trwałość i widoczność:⁴⁹ Kultura organizacyjna spełnia wiele funkcji, niezbędnych z punktu widzenia budowania pożądanych relacji społecznych:

- umożliwia zrozumienie misji i strategii organizacji oraz identyfikację podstawowego celu organizacji przez jej uczestników,
- umożliwia integrację uczestników,
- umożliwia integrację wokół środków przyjętych do realizacji celów firmy oraz zwiększenie zaangażowania uczestników,
- oferuje uczestnikom jednolite sposoby pomiaru i kryteria oceny efektów,
- umożliwia ulepszanie środków i przeformułowanie celów, jeśli niezbędna jest zmiana.

⁴⁹ Red. A. K. Koźmiński, Wł. Piotrowski *Zarządzanie. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 374-377



Rysunek 7 Kultura organizacji, opr. własne

Warto podkreślić, że o ile artefakty kultury organizacyjnej są jasne i zwykle zrozumiałe dla postronnego obserwatora nie zawsze posługującego się tym samym kodem (np. wzór fizyczny wyglądu członka grupy, specyficzne oznakowanie przedsiębiorstwa) o tyle założenia dzielimy umownie według tego, czego dotyczą (np. relacji międzyludzkich, relacji organizacji z otoczeniem, natury otoczenia). Zaś normy zwykle rozpatrywane są na poziomie faktycznym (przestrzegane) lub deklaratywnym. Takie ujęcie ważne będzie w dalszym toku rozważań nad paradygmatem CSR.

Heurystyczne ujęcie socjologii zarządzania zwraca uwagę, że podsystem celów i wartości (Leavitt, Bielski), który jest jednocześnie wyrazem związków organizacji z otoczeniem, powstaje pod wpływem otoczenia społeczno-kulturowego, ale kształtowany jest również przez uczestników organizacji. Wnoszą oni do niej swoje indywidualne cele, interesy i systemy wartości oraz starają się je realizować w ramach danej organizacji. Ale jest też druga strona zależności między jednostką a organizacją. Organizacja stara się wytworzyć własną kulturę organizacyjną i wpoić ją swoim uczestnikom. Wielu autorów,

(m.in. K. Koźmiński) jest też zdania, że zmiany w otoczeniu organizacji gospodarczych powodują, że rośnie znaczenie kultury organizacyjnej jako spoiwa organizacji, a kulturę trwałości i stabilizacji trzeba zastępować kulturą zmiany i elastyczności.⁵⁰ Reakcją wobec norm i zasad funkcjonowania organizacji są zachowania negatywne lub pozytywne.

Zdaniem A. Touraine rozwój zdolności twórczych i samorządności miał stać się potwierdzeniem, że to społeczeństwo ma kontrolować gospodarkę, a nie odwrotnie. Wyróżnił w związku z tym typy sytuacji, w których pojawiają się roszczenia społeczne:

1. organizacja jest w mniejszym lub większym stopniu depozytariuszem kulturowego modelu rozwoju. Przy czym przedsiębiorstwa klasyczne prowadzące masową produkcję, zmieniają się powoli i korzystają w niewielkim stopniu z innowacyjności;
2. organizacja sama dysponuje systemem podejmowania decyzji lub włącza się w taki system, który jest tym bardziej zinstytucjonalizowany, w im większym stopniu programy działania są rezultatem decyzji podjętych przez pewną liczbę aktorów, mogących wywierać określony wpływ;
3. sytuacja aktorów (*rozumianych tu jako członkowie grupy – pracownicy*) jest mniej lub bardziej stabilna lub niestabilna. Stabilność wynika z wysokiego poziomu profesjonalizacji, a destabilizacja występuje w momencie, gdy mamy do czynienia z niewykwalifikowanymi pracownikami zatrudnianymi z uwagi na swoje zdolności produkcyjne.⁵¹

Oprócz czynników wewnętrznych ważną rolę odgrywają uwarunkowania sytuacyjne o charakterze społecznym. Te ostatnie ułatwiają lub utrudniają pojawienie się systemu normatywno-moralnego w postępowaniu codziennym, a sama świadomość moralna staje się często siłą napędową i motywacyjną działania moralnego.⁵² Dlatego wielu socjologów jest zdania, że organizacje utrzymują wewnętrzną i zewnętrzną równowagę dzięki celom oraz za pośrednictwem norm. Warto zastanowić się zatem, czy i w jaki sposób system normatywny, wynikający z przyjętego w danej społeczności systemu wartości wpływa na miejsce i funkcje organizacji w systemie społecznym.

⁵⁰ Red. A. K. Koźmiński, Wł. Piotrowski *Zarządzanie. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 40-41.

⁵¹ A. Touraine *O socjologii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010, s. 206

⁵² J. Mariański *Wprowadzenie do socjologii moralności*, Redakcja Wydawnictw KUL, Lublin, 1989, s. 55-56

1.3 Odpowiedzialność jako wartość

Ludzkość narodziła się w momencie, gdy przyjęła zasadę miłowania bliźniego. Wszystkie inne formy ludzkiego współżycia, podobnie jak określone z góry lub wyprowadzone na podstawie praktyki normy i reguły, pozostają tylko, zawsze niepełną, listą przypisów do tej zasady - mówi Z. Bauman.⁵³ Jako lista rezerwowa, czy też podstawowa nie można zapominać, że normy moralne zbudowane są na zasadzie consensusu między członkami społeczeństwa racjonalizującymi życie społeczne i sankcjonującymi system wspólnie wypracowanych zasad. Są bowiem uważane za zjawiska społeczne powstające w grupach społecznych i wyjaśniane na tle tych grup (np. J. Szczepański), czy też jako czynność normatywna o charakterze regulatywnym (np. F. Znaniecki).⁵⁴ Funkcjonowanie normy moralnej wywiera wpływ na działalność jednostki (*ale też grupy - przyp. aut.*) i powoduje wykonywanie wymaganych przez siebie czynów. Przykładem tego może być przymus moralny.⁵⁵ Normami moralnymi, pisał z kolei (np. Cz. Znamierowski) są te normy, które dyktuje życzliwość powszechna, dążąca do tego, by zapewnić wszystkim ludziom równy przydział szczęścia.⁵⁶ Jest to oczywiście założenie idealistyczne, dlatego też szeroka rzesza socjologów zajmujących się badaniem wartości i moralności skłania się ku badaniu funkcjonalnej wartości norm moralnych w ujęciu heurystycznym i przy założeniu, że normy moralnej nie należy badać w odosobnieniu, ale jak ona funkcjonuje w całokształcie innych norm. Norma może więc być funkcjonalna - gdy jej przestrzeganie służy realizacji stawianych celów przez grupę, a dysfunkcjonalna - gdy jej realizacji staje na przeszkodzie lub realizuje inne niechciane interesy (R. Merton).

Zwolennicy teorii racjonalnego wyboru (J.S. Coleman) uważają, że normy pozwalają zrozumieć zjawisko solidarności społecznej. Wprowadzenie norm preskryptywnych⁵⁷ (zakazujących określonego typu zachowania i nakładające sankcje negatywne) może stać się dobrem zbiorowym, a aktorzy są zainteresowani budowaniem systemu takiej kontroli, bo jest to działanie racjonalne. Jednak skuteczność takiego systemu będzie wysoka jedynie

⁵³ Z. Bauman *Szanse etyki w zglobalizowanym świecie*, Znak, Kraków 2007, s. 9

⁵⁴ J. Szczepański *Socjologia*, PWN, Warszawa 1967, s. 322

⁵⁵ F. Znaniecki *Wstęp do socjologii*, PWN, Warszawa 1988, s. 114

⁵⁶ M. Ossowska, *Normy moralne*, PWN, Warszawa 1985, s. 180

⁵⁷ W przeciwieństwie do norm proskryptywnych, wskazujących zachowania pożądane i oczekiwane i wprowadzające sankcje pozytywne – przyp. aut.

w sytuacji, gdy liczba aktorów jest niewielka. W konsekwencji uważa się, że moralne wartości społeczności - wymagania i zalecenia uznawane przez wszystkich lub prawie wszystkich jej członków, są też tak ściśle związane z instytucjami tradycjami, że nie mogą bez nich przetrwać.⁵⁸

Większość socjologów jest jednak zdania, że moralność i system norm polega na solidarności społecznej i ma jakieś społeczne uzasadnienie - leży w interesie społecznym.⁵⁹ Istnienie wzorców moralnych utrzymuje porządek i racjonalizuje działanie a jednocześnie uprawomocnia szereg innych wzorców funkcjonujących w społeczności, np. instrumentalnych. Przywołuje się znaczenie świadomości zbiorowej, aby pokazać, że cokolwiek myślimy, myślimy jako zbiorowość⁶⁰. Stosowanie się do norm danego podmiotu jest jego obowiązkiem społecznym, a same normy są elementem determinującym stosunki w systemie społecznym (G.Gurvitch). W badaniu praktycznego funkcjonowania CSR takie ujęcie ma szczególne znaczenie w konstruowaniu narzędzi, takich jak np. kodeksy etyczne oparte na wspólnym systemie normatywnym.

Jaka jest więc relacja norm wobec wartości? Wiele wskazuje na fakt, że społeczne istnienie wartości wiąże się z ich instytucjonalizacją, która może się przejawiać, np. w stawianych przed organizacją różnorodnych celach lub zadaniach, rolach, respektowanych normach i systemach oceniania. Potwierdza to Sztumski mówiąc, że elementem każdego systemu społecznego jest istniejący w nim układ wartości, złożony z wartości ogólniejszych i szczegółowych, związanych ze specyfiką systemu, ale wartości te nie zawsze są ze sobą zbieżne. Ważna jest też jego rola w zakresie kontroli społecznej działającej w danym systemie.⁶¹

Podstawowe definicje słowa wartość ujmują ją jako:

- przedmiot szanowanego lub pożądanego dobra materialnego lub niematerialnego,
- wzorzec lub model ukierunkowujący działania i sposoby zachowania się ludzi,
- przejaw stosunku podmiotu do przedmiotu, który jest wyrazem jego oceny,

⁵⁸ K..R. Popper *Społeczeństwo otwarte i jego wrogowie*, t. 2, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1993, s. 104

⁵⁹ M. Ossowska *Socjologia moralności. Zarys zagadnień*, Wydawnictwo naukowe PWN, Warszawa 2005, s. 188-189

⁶⁰ A. Elliott *Współczesna teoria społeczna*, WN PWN, Warszawa 2011

⁶¹ J. Sztumski *Społeczeństwo i wartości*, UŚ, Katowice, 1992, s. 28-30

- kryterium oceny wszystkiego, co może być wartościowane z różnych punktów widzenia, np. naukowego, utylitarnego, etycznego, estetycznego, prakseologicznego, który umożliwi dokonywanie konkretnych wyborów.

Uważa się, że świat wartości nie jest jednolity i dokonuje też powszechnie uznanego podziału wartości: autoteliczne (będące celem samym w sobie) oraz instrumentalne, (stanowiące środek do ich osiągnięcia), deklarowane i realizowane, abstrakcyjne (niejasne) i konkretne, trwałe (budzące powszechną akceptację i przekazywane z pokolenia na pokolenie) i efemeryczne, racjonalne (prawdopodobne) i irracjonalne.⁶²

Istnienie wartości wprowadza w życie społeczne układ odniesienia, w ramach którego to co zostało przez człowieka wytworzone jest oceniane z perspektywy aksjologicznej. Wartości stają się kryterium wyboru wielu możliwości: jedne z nich uznawane są za cenne lub cenniejsze od innych, inne zaś odrzucane, ponieważ takich kwalifikacji nie mają.⁶³ Wartość instrumentalna przypisana jest do działania, jeżeli jest ono środkiem realizacji jakiegoś innego celu lub też innej wartości

Z punktu widzenia pragmatyki taką wartość może stanowić paradygmat CSR, ponieważ cechują się dużą wartością funkcjonalną. Wskazuje również na głębokie powiązanie zależności pomiędzy moralnością a życiem ekonomicznym. Etykę, której pochodzenie w prostej linii wywodzi się od autotelicznego układu wartości, uznawana jest przecież jako czynnik warunkujący rozwój stosunków gospodarczych. Są jednak i krytycy takiego podejścia, zarówno od strony ekonomicznej (m.in. Friedman, o czym w kolejnym rozdziale poświęconym rozwojowi idei CSR), czy społecznej (B. Mandeville), gdzie uważa się nie cnoty społeczeństwa, ale jego wady przyczyniają się do rozkwitu społeczeństw. Wyszukiwanie coraz to nowych potrzeb i aspiracje do luksusu pobudzają produktywność i dają ludziom nową pracę. Zadowolenie z tego, co się posiada jest wrogiem wysiłku. W społeczeństwie nowoczesnym, czy też postindustrialnym presja systemu gospodarczego i wymogów rozwojowych na system kulturowy prowadzi do usuwania takich wartości i zaleceń z nich wynikających, które nie okazują przydatności dla wzrostu, tzn. nie są funkcjonalne czy też dysfunkcjonalne z perspektyw gospodarki.

⁶² J. Sztumski *Społeczeństwo i wartości...*, s. 13-20

⁶³ M. Łojewska-Krawczyk *Wartości jako podstawa odpowiedzialności* [w:] red. M. Łojewska-Krawczyk, W. Herman, E. Falkowska, K. Gutowska *Odpowiedzialność – centralną kategorią aksjologiczną współczesności*, Ośrodek Nauk Społecznych Politechniki Warszawskiej, Warszawa 1996, s. 20

K. Popper twierdzi, że *każdy wybór, który nas czeka, nie jest po prostu sprawą intelektu ani też gustu. To jest decyzja moralna.*⁶⁴ Pojęcie odpowiedzialności za dokonywane wybory i realizowane działania - jest obecnie wartością moralną o uniwersalnym charakterze. Wykracza poza jedną dziedzinę i odnosi się do wszystkich rodzajów ludzkiej aktywności oraz jej wytworów. Istnienie odpowiedzialności jest traktowane jako fakt, który może być przedmiotem analiz empirycznych, szczególnie socjologicznych. Wśród czynników wzrostu znaczenia odpowiedzialności we współczesnym świecie znajduje się z jednej strony - rozszerzania pola odpowiedzialności (związanej ze zwiększaniem możliwości działań i decyzji), a z drugiej strony poznanie ograniczeń w sferze aksjologicznej i praktycznej.

Wyjaśnienie występowania odpowiedzialności w ludzkim życiu i zrozumienie jej istoty oraz form przejawiania wymaga odniesienia do wartości. Odpowiedzialność powstaje nie tylko w dziedzinie moralności, ale warunkiem jej powstania są wartości przypisane do skutków działań podjętych przez człowieka (R. Ingarden).⁶⁵ Gdy nie ma wartości, nie ma i odpowiedzialności. We współczesnej cywilizacji stała się wartością nie tylko uniwersalną, ale również nadrzędną. W ten sposób łączy w sobie różne cele i różne jej rodzaje. Podkreśla się jednak, że odpowiedzialność moralna ma miejsce dopiero wówczas, kiedy negatywne skutki były możliwe do przewidzenia i możliwe było działanie, bądź w ogóle nie dopuszczające do ich wystąpienia lub też można było je zlikwidować.⁶⁶

1.4 Formowanie odpowiedzialności przedsiębiorstwa we współczesnym społeczeństwie

Dynamicznie zmieniająca się rzeczywistość gospodarcza stawia przed organizacją szereg nowych wyzwań, związanych ze stale wzrastającym oddziaływaniem procesów globalizacji na możliwość funkcjonowania i rozwoju dzisiejszych gospodarek. Rywalizacja pomiędzy przedsiębiorstwami przybiera stale na sile i skutkuje dynamiką zmian, która jeszcze do niedawna była trudna do wyobrażenia. Współczesne przedsiębiorstwa dokonywać muszą ciągłej weryfikacji swoich podstawowych założeń strategicznych, gdyż znajdują się pod bardzo silną presją zmian, których źródłem jest zarówno rosnąca złożoność ich makro-, mezo-

⁶⁴ K..R. Popper *Społeczeństwo otwarte...*, s. 244

⁶⁵ A. Jedynek *Odpowiedzialność w globalnej wiosce*, Wydawnictwo Naukowe Semper, Warszawa 2008, s. 44

⁶⁶ M. Łojewska-Krawczyk *Wartości jako podstawa...*, s. 13-15

i mikrootoczenia, jak i wzrastająca konkurencja na rynku. Istnieje tym samym potrzeba stałego poszukiwania skutecznych instrumentów zapewniających poprawę efektywności przedsiębiorstw oraz ich zdolności do szybkiego reagowania na zachodzące zmiany (nowe szanse, ale i nowe zagrożenia). Taką odpowiedzią może być paradygmat społecznej odpowiedzialności.

W sytuacji, gdy zmiana społeczno-ekonomiczna spowodowała immanentne poczucie wolności i swobody wyborów pojawiło się pytanie, jakie są relacje między odpowiedzialnością a wolnością. Próbuje na to odpowiedzieć wielu ekspertów poruszając się w obrębie pogranicza nauk społecznych: socjologii, filozofii, aksjologii. Jak pisze J. Tischner *„Między pytaniem a odpowiedzią jest odpowiedzialna wolność. Odpowiedzialność nie przymusza. Odpowiedzialność wyznacza wolności pole jej wyboru (...) Wolność porusza się w obszarach odpowiedzialności między człowiekiem a człowiekiem”*.⁶⁷

Obecnie duża sformalizowana organizacja jest typem procesu produkcji, w którym energię w coraz większym stopniu zastępuje informacja, a wydajność zależy od zdolności jej wytwarzania, dystrybucji i kontroli. Związek między pracą a produkcją staje się coraz bardziej odległy. Działalność zawodową określa się coraz częściej jako miejsce zajmowane w sieci komunikacyjnej. W nowoczesnej organizacji szczególnie akcentuje się zdolność jednostek do innowacji, spontanicznej kooperacji oraz przejawiania zachowań kreatywnych i odpowiedzialnych (D. Katz i R.L. Kahn), co jest sprawą niezwykle istotną dla przetrwania i rozwoju organizacji. Organizacja, która opiera się jedynie na powielaniu nakazanych zachowań jest bardzo kruchym systemem społecznym.⁶⁸

Zjawiska, takie jak Społeczna Odpowiedzialność Biznesu (CSR) są nie tylko uwarunkowane, ale i same warunkują określone praktyki społeczne. Proces oddziaływania ma najczęściej charakter dwustronny. Przemiany społeczne wywierają wpływ na przekształcenie moralności i odpowiedzialności, ale i przemiany w sferze moralności porządkują życie społeczne. *Przyjmując odpowiedzialność za swoją odpowiedzialność, za to, co się innym przydarzy, otwieramy wrota wolności, mówi Z. Bauma. Otwieramy je też na ryzyko błędu,*

⁶⁷ J. Tischner *Gra wokół odpowiedzialności*, Znak, nr 485, 1995, s. 50

⁶⁸ Red. A. K. Koźmiński, Wł. Piotrowski *Zarządzanie...*, s. 199

ale tylko w ten sposób otwieramy też wrota sumieniu, które będzie odtąd naszym surowym i nieprzekupnym sędzią.⁶⁹

Paradygmat CSR – przejaw kontroli czy forma ładu społecznego? Presja funkcjonalna.

W tym momencie należałoby się zastanowić, czy odpowiedzialność jest założeniem pierwotnym dla rozważania idei CSR, czy raczej sedno sprawy nie tkwi w odium systemu kontroli społecznej i sankcji za nieprzestrzeganie „reguł gry”? *W gęsto zaludnionym świecie ludzkiej codzienności impuls moralny potrzebuje kodeksów, praw jurysdykcji oraz instytucji, które by je wszystkie wprowadziły i monitorowały. Kiedy następuje jego projekcja na wielki ekran społeczeństwa zmysł moralny odradza się jako sprawiedliwość społeczna albo zostaje w nią powtórnie przetworzony, pisze Z. Bauman.⁷⁰* Idea tradycyjnej produkcji w postindustrialnym świecie nie ma już większego znaczenia, a społeczeństwo staje się bardziej zmobilizowanym przez własne przemiany i wzrost. Z tego wszystkiego wynikają głębokie przemiany społecznego panowania i instrumentów kontroli.

Autorem terminu „kontrola społeczna” jest amerykański socjolog E. Ross, który w 1890 roku określił ją jako celową dominację społeczeństwa nad pojedynczymi jednostkami, która się różni od nieświadomego wywierania wpływu na te jednostki.⁷¹ Kontrola społeczna w coraz szybszym tempie rozszerza się na całe społeczeństwo, a normy stają się coraz bardziej uzewnętrznione, nie określają już granic, poza którymi zaczyna się sfera tego, co zakazane, lecz pożądane cele, do których aktor powinien dążyć. Mechanizm kontroli społecznej ustanawia moralność zwykłego życia społecznego, w którym różne podmioty mają wzajemnie obowiązek traktować siebie poważnie. Kontrola ta nie jest rozmyślną polityką, lecz raczej wynika z tego, co R. Merton nazwał „funkcją ukrytą”, narzucającą każdemu postawy i zachowania, które wydają się być przyjmowane bez zastrzeżeń (*taken for granted*).⁷²

Przeciwieństwo odpowiedzialności: nadużycia władzy będą trwałe nadal – mówi jasno K. Galbraith, a nadzieję trzeba pokładać w pełnym rozpoznaniu przez opinię i władzę

⁶⁹ Z. Bauman *Szanse etyki w zglobalizowanym świecie*. Znak, Kraków 2007, s. 358

⁷⁰ Ibidem, s. 26

⁷¹ D. Walczak-Duraj *Podstawy współczesnej socjologii*, Wydawnictwo Omega-Praxis, Pabianice, s. 8

⁷² P. Pharo *Moralność a socjologia. Sens i wartości między naturą a kulturą*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2008, s. 95

publiczną możliwości, jakie stwarza ona społecznie niepożądanym zachowaniom.⁷³ Konieczne jest zatem nadzorowanie każdego przedsiębiorstwa i leży to zarówno w interesie publicznym, jak i w interesie współczesnego życia gospodarczego. Kontrola społeczna zapewnia funkcjonowanie każdego systemu społecznego, a poprzez system norm i uregulowań oddziałuje prewencyjnie lub represyjnie na działania elementów tego systemu.⁷⁴ We współczesnym świecie wszyscy jesteśmy od siebie uzależnieni i zarówno nasze działania jak i zaniechania mają wpływ na innych. Świat globalny to prawdziwe wyzwanie etyczne, miejsce, w którym krzyżują się różnorodne, sprzeczne często interesy przetrwania z odpowiedzialnością moralną. Odnowa ruchów społecznych, podważenie kulturowego modelu społeczeństwa przemysłowego, przekształcenia klasy rządzącej – wszystkie te strukturalne zmiany sprawiają, że pojawia się nowy typ społeczeństwa, któremu kierunek nadają konsekwencje stosunków społecznych i mechanizmów politycznych.

Z. Bauman przyjmuje, że zmiany takie są możliwe dzięki trzem rodzajom rewolucji:

1. Rewolucja strukturalna, dokonała się za sprawą czterech głównych czynników: przemian demograficznych, powstania społeczeństwa narodowego, wspólnot lokalnych i rozwoju społeczeństwa postindustrialnego.
2. Rewolucja partycypacyjna, jako forma reakcji na profesjonalizację społeczeństwa oraz sprzeciw wobec rosnącego zakresu decyzji technokratycznych, podejmowanych w społeczeństwie postindustrialnym.
3. Rewolucja rosnących uprawnień, gdzie motywem nabywania dóbr są pragnienia (w rozumieniu psychologicznym), a nie rzeczywiste potrzeby (w rozumieniu biologicznym).⁷⁵

Dlatego badając paradygmat społecznej odpowiedzialności próbujemy jednocześnie odpowiedzieć na pytanie, za sprawą jakich mechanizmów organizacje zyskują motywację do działań zgodnych z normami i systemem wartości. Jako proces społeczny w obrębie, którego kształtowane są relacje organizacji z otoczeniem, idea CSR może być determinantem społecznym rozwoju organizacji. Jej rozwój nastąpił w trybie zaspokajania różnych ludzkich potrzeb wynikających z coraz bardziej świadomego poczucia jednostki o swoich

⁷³ J.K. Galbraight *Gospodarka niewinnego oszustwa. Prawda naszych czasów*, Wydawnictwo MT Biznes, Warszawa, 2005, s. 69

⁷⁴ J. Turowski *Socjologia. Małe struktury społeczne*, Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 1993 s. 61

⁷⁵ Z. Bauman *Szanse etyki...*, s. 226-259

zwiększonych zdolnościach kontrolnych. Postindustrialne, globalne społeczeństwo oparte na dużych możliwościach komunikacyjnych zdecydowanie ten rozwój ułatwia. Dziś wystarczy jedno kliknięcie i wprowadzenie własnego komentarza na popularnym portalu gospodarczym, by wywołać lawinę opinii i mieć uludne nieco poczucie kontroli nad rozwojem sytuacji w przedsiębiorstwie. Zjawiskiem coraz bardziej powszechnym jest dziś sprzeciw wobec biurokracji i dążenie do partycypacji społecznej.

Współczesne przedsiębiorstwo to zjawiska społeczne, które wynikają przede wszystkim z działań ludzkich związanych z realizacją potrzeb, interesów i celów jednostek zbiorowości ludzkich. Dlatego skłaniam się raczej ku tezie, że paradygmat CSR rozwinął się w toku ewolucyjnej odpowiedzi na rosnące wymagania poszczególnych aktorów systemu. Niemniej jednak w okresach silnych zmian dla socjologa ważne pozostaje pytanie, czy nowo tworzone normy prawne są interioryzowane społecznie? Czy wchodzi one do zasobu wzorów wyznaczających zachowania, czy też są uznawane za prosty wyraz przymusu władzy, a wówczas nie ma takich interioryzacji, zaś zachowania polegają na poszukiwaniu możliwości omijania takich norm.⁷⁶

W polskich badaniach ład socjonormatywny czasem nazywany jest ładem moralnym lub aksjonormatywnym i składa się nieodmiennie z trzech elementów:

- wartości społecznych wspólnych zbiorowości,
- norm społecznych i wzorów zachowań wynikających z wcześniej zaakceptowanych wartości,
- kontroli społecznej, która, z jednej strony, zapewnia konformizm zachowań indywidualnych wobec norm i wzorów zachowań, z drugiej strony zaś, jest wyrazem instytucjonalnych i osobowych powiązań, jakie istnieją wśród członków danej zbiorowości.⁷⁷

Poczucie ładu zakorzenione jest głęboko w stosunkach społecznych, które budują określoną wspólnotę ludzką. Stąd wyróżnić dwa aspekty takiego ładu: mezostrukturalne (wyrażające troskę o najbliższe środowisko, w jakim się żyje), makrostrukturalne (wyrażające troskę o państwo i wartości bardziej ogólne).⁷⁸ Działalność gospodarcza jest rodzajem ładu

⁷⁶ J. Wódz *Ład socjonormatywny. Kilka socjologicznych refleksji nad ewolucją pojęcia*, [w:] red. J. Baniak *W poszukiwaniu sensu. O religii, moralności i społeczeństwie*, Nomos, Kraków 2010, s. 208

⁷⁷ Ibidem, s. 207

⁷⁸ E. Budzyńska *Ład moralny w zmieniającym się świecie*, Wydawnictwo UŚ 2007, s. 33

społecznego. Jej zadaniem jest zaspokajanie ludzkich potrzeb, a w związku z tym, powinna być oparta na wartościach etycznych i odpowiadać przyjętemu systemowi wartości i normom moralnym. Oznacza to, że dominującym faktem życia społecznego jest postęp, a ten zależy od skłonności ludzkiej do doskonalenia swojej natury. W tym miejscu warto podkreślić rolę legitymizacji procesów i zachowań, które służą zachowaniu ładu społecznego, bowiem jak pisze W. Świątkiewicz *życie społeczne jest procesem, a rzeczywistość społecznego świata trwa poprzez zabiegi legitymizacji. Znajduje się w nieustannym przepływie, a wszelka regularność jest rezultatem negocjacji między działającymi strukturami. Właściwym celem legitymizacji jest skuteczność i przetrwanie rzeczywistości społecznej rozpatrywanej na płaszczyźnie subiektywnej i obiektywnej.*⁷⁹

Z badań wynika, że ludzie nie poszukują źródeł poczucia ładu często uznając ten stan za oczywisty, np. w starych osiedlach górniczych ład społeczny odczuwany jest jako naturalna konsekwencja organizacji pracy górnika. Dlatego też poczucie ładu, choć zawsze zawiera pewne emocje wartościujące, opiera się na ugruntowanym powszechnie przekonaniu o funkcjonalności pewnych norm czy wzorów zachowań wobec celu działania zbiorowości.⁸⁰ Prospołeczny wymiar ładu rozumiany jest jako troska o dobro ogólne, powszechne i dostępne dla każdego, a nie tylko wybranych grup odniesienia. Paradygmat CSR jako nowe zjawisko społeczne rozpatrywane przez pryzmat konsekwencji jego funkcjonowania dla innych obszarów aktywności społecznej i społeczeństwa jako całości, szuka właśnie ładu i użyteczności funkcjonalnej.

Przed człowiekiem znajdującym się w okresie permanentnej zmiany procesów społecznych, gospodarczych i cywilizacyjnych stoją olbrzymie wyzwania, wymagające wykorzystania posiadanych zdolności przystosowania się do zmian. Globalizacja oraz kumulujące się nieregularne zmiany podważyły tradycyjne i hierarchiczne struktury organizacyjne, obecnie coraz mniej przydatne w okresie, który wymaga elastyczności i kreatywności na wszystkich szczeblach życia. Nowa przestrzeń, w której porusza się globalny biznes, jest w pełni eksterytorialna i nie zawsze znajduje się pod kontrolą funkcjonujących i zinstytucjonalizowanych standardów przyzwoitości i odpowiedzialności etycznej. Rozbudowane sieci władzy i produkcji korporacyjnej tłumią wewnętrzne zdolności

⁷⁹ red. W. Świątkiewicz *Społeczny świat i jego legitymizacje*, UŚ, Katowice 1993, s. 7-9

⁸⁰ J. Wódz *Ład socjonormatywny...*, s. 210

jednostek do zrozumienia powiązań i rozbieżności w obrębie nowego, globalnego kapitalizmu. Za główne atrybuty takiej globalizacji uznaje się liberalizację, integrację i współzależność. Liberalizacja w znaczeniu ekonomicznym, rozumiana jest jako proces poszerzania i pogłębiania swobody wchodzenia rozmaitych podmiotów gospodarczych we wzajemne związki technologiczne, organizacyjne, handlowe, finansowe. Ale też liberalizacja bezpośrednio wiążąca się z wolnością i nieograniczoną swobodą.⁸¹

Czy nowy paradygmat Społecznej Odpowiedzialności Biznesu, który tu rozpatrujemy jest w stanie odpowiedzieć na te negatywne skutki rozwoju społecznego? Najbardziej skomplikowany system czynności jaki istnieje, nazywa się stawaniem się ideału. Pojęcie ideału ogranicza do dziedziny czynności, która może być tylko albo zupełnym chaosem aktów twórczych albo systemem przebiegów normatywnych. Konsekwentna, postępową aktualizacja ideału wytwarza nowe przyzwyczajenia, zwyczaje i normy.⁸² Może w ten sposób właśnie narodziła się idea CSR.

⁸¹ A. Wajda *Globalizacja. Społeczeństwo i jego rozwój*, Instytut Wydawniczy Książka i Prasa, Warszawa, 2011 s. 12-14

⁸² F. Znaniecki *Wstęp do socjologii*, PWN, Warszawa 1988, s. 121

Rozdział 2

Społeczna Odpowiedzialność Biznesu – geneza, rozwój, znaczenie

2.1 Kontekst historyczny idei CSR

Podwaliną społecznej odpowiedzialności biznesu była etyka biznesu – dyscyplina, która w nowoczesnym ujęciu narodziła się na przełomie XIX i XX wieku, kiedy to zaczęły powstawać pierwsze duże firmy. Jednak źródeł i korzeni tej idei można szukać w bogatym dorobku myślicieli i filozofów na przestrzeni wielu wieków rozwoju naszej cywilizacji. Jako pierwsi problematykę gospodarczą, jakbyśmy to dzisiaj ujęli, omawiali Platon, Arystoteles czy Św. Tomasz z Akwinu. Były to jednak przede wszystkim refleksje etyczne i aksjologiczne.

Platon, uczeń Sokratesa, wielki myśliciel grecki, którego główne dzieła: „Państwo” i „Prawa”; obejmowały wszystkie ówczesne dyscypliny naukowe, stworzył ideę państwa będącego komunizmem utopijnym, państwa, które jest skonstruowane według idei dobra i sprawiedliwości. Według Platona człowiek to element państwa, o tym co dobre dla człowieka rozstrzyga państwo. Państwem też powinna rządzić klasa elitarna, klasa rządząca.⁸³

Arystoteles żył w czasach, w których życie gospodarcze toczyło się w gospodarstwie domowym, w którym produkcja i konsumpcja tworzyły zamknięty krąg. Wymiana i rynki nie odgrywały decydującej roli. Ekonomia oznaczała więc wówczas wiedzę o prawach rządzących gospodarstwem domowym. Aspekt ekonomiczny był więc niezwykle trudny do wyodrębnienia. Arystoteles jednak jako pierwszy zwrócił uwagę na pewne problemy ekonomiczne dotyczące cen i pracy niewolniczej.

Filozofia Św. Tomasza z Akwinu opierała się na filozofii Arystotelesa oraz dotychczasowej wykładni wiary. Uważał, że własność prywatna nie sprzeciwia się prawu natury, choć nim nie jest. Ale przyczynia się też do utrzymania się większego porządku

⁸³ W. Tatariewicz *Historia filozofii*, PWN, Warszawa 1990, T.1 s. 100-101

społecznego, mobilizuje do lepszej pracy, dzięki potrzebie osiągnięcia celu na własną korzyść.⁸⁴

Filozofowie ci opisywali i analizowali zjawiska gospodarcze na poziomie mikro - i makroekonomicznym, byli też poniekąd prekursorami współczesnych nauk społeczno-ekonomicznych. Patrzyli jednak na opisywane problemy i zjawiska przede wszystkim z etycznego punktu widzenia. Ekonomia była dla nich przede wszystkim częścią filozofii społecznej i moralnej.⁸⁵

W średniowieczu dużą uwagę szerzeniu takich pojęć, jak sprawiedliwa zapłata czy sprawiedliwa cena poświęcał Kościół Katolicki. Zresztą nauka społeczna Kościoła zajmowała się i nadal zajmuje problemami ludzi pracy i sposobem organizacji społeczeństwa oraz produkcji. Leon XIII w encyklice *Rerum novarum* (1891) pisał o jedności kapitału i pracy. Krytykował lichwę, ideę *walki klas* i przekonanie, że ludzie o różnym statusie majątkowym nie mogą ze sobą współpracować. Postulował, uznając to za naturalne, aby obie warstwy (*bogatych i biednych*) zgodnie przystawały do siebie i odpowiednio równoważyły się nawzajem, bo nie może istnieć kapitał bez pracy ani praca bez kapitału.⁸⁶

Jan Paweł II dwukrotnie nawiązywał do encykliki *Rerum novarum* we własnych encyklikach, wydanych z okazji dziewięćdziesiątej (*Laborem exercens*) i setnej (*Centesimus annus*) rocznicy jej ogłoszenia. W encyklice *Centesimus annus* napisał: *Celem zaś przedsiębiorstwa nie jest po prostu wytwarzanie zysku, ale samo jego istnienie jako wspólnoty ludzi, którzy na różny sposób zdążają do zaspokojenia swych podstawowych potrzeb i stanowią szczególną grupę służącą całemu społeczeństwu. Zysk nie jest jedynym regulatorem życia przedsiębiorstwa; obok niego należy brać pod uwagę czynniki ludzkie i moralne (...) nie do przyjęcia jest twierdzenie, jakoby po klęsce socjalizmu realnego kapitalizm pozostał jedynym modelem organizacji gospodarczej.*⁸⁷

Encyklikę *Centesimus annus* poprzedziły konsultacje ze środowiskami ekonomicznymi. Jeden ze współpracowników papieża zapamiętał jego słowa, które wypowiedział w 1990 roku, przygotowując encyklikę: *A teraz musimy się czegoś nauczyć od*

⁸⁴ W. Stankiewicz *Historia myśli ekonomicznej*, PWE. Warszawa 1983, s. 63-85

⁸⁵ red. M.L. Stackhouse *On Moral Business*, Grand Rapids 1995, s. 10-34 [za:] T. Dołęgowski *Dylematy konkurencyjności, czyli dlaczego ekonomista lubi i nie lubi etyki biznesu*, passim

⁸⁶ Leon XIII, *Encyklika Rerum novarum*, O kwestii socjalnej, II, I, 1d, Warszawa 2001, s. 15.

⁸⁷ Jan Paweł II, *Encyklika Centesimus annus*, IV, 35, [w:] *Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*, wyd. cyt. s. 68.

ekonomistów.⁸⁸ Jan Paweł II opowiadał się za wolnym rynkiem, wolną ekonomią, wolnością gospodarczą. Ale wszystko to musi być ujęte w bardzo jasny system prawny oparty na prawidłowej wizji człowieka. System ten to oczywiście demokracja. W pracy papież rozróżnia dwa wymiary, pierwszy: to wymiar przedmiotowy; wymiar, w którym człowiek staje wobec zadań do wypełnienia. Drugi to wymiar podmiotowy, dotyczący nie tyle samego dzieła, co człowieka pracującego. W takim kontekście pada kluczowe dla tej encykliki sformułowanie, jakim jest „*ewangelia pracy*”.

Do dnia dzisiejszego problemy godnej pracy, są jednym z najważniejszych problemów Kościoła, czego doskonałym przykładem w przypadku regionu Śląska jest działalność Archidiecezji Katowickiej, w tym jej byłego Arcybiskupa Jego Ekscelencji Damiana Zimonia.

W XVIII wieku pojawiała się filantropia, jako hasło towarzyszące rewolucji przemysłowej oraz idea praktykowana przez indywidualnych przedsiębiorców. Filozof z Królewca I. Kant swoje wieloletnie rozważania nad teorią moralności sfinalizował ostatecznie w dwóch imperatywach: kategorycznym i praktycznym. Imperatyw kategoryczny: „postępuj według takiej zasady, co do której mógłbyś chcieć by się stała prawem powszechnym” stawia człowieka, jako ponadjednostkowy i bezwzględny cel każdego działania.⁸⁹ Ta największa spuścizna Kanta może być uznana za przyczynek do powstania teorii interesariuszy. Zakłada, że struktury społeczne są ze sobą powiązane zasadami wzajemności i relacji o wymiarze etycznych, wartościującym każde działanie.

Ale już na początku drogi rozwoju społeczeństw zurbanizowanych w 1776 roku A. Smith opublikował „*Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*”, dzięki któremu stał się prekursorem ekonomicznego liberalizmu. Smith uważał, że dobro wspólne i interes publiczny w sposób naturalny wynikają ze swobodnej gry egoistycznych pobudek w dziedzinie gospodarki. Innymi słowy, każdy człowiek dąży jedynie do swojego prywatnego interesu, ale w ten sposób przyczynia się mimowolnie i nieświadomie do pomyślności innych.⁹⁰ Ta słynna już teoria „*niewidzialnej ręki rynku*” partykularne interesy jednostek

⁸⁸ J.A. Kłoczowski *Antropologia miłosierdzia. Obraz człowieka jako punkt wyjścia do rozumienia nauki społecznej Jana Pawła II* [w:] Red. Ch. Böhr i S. Raabe *Nowy porządek wolności. Etyka społeczna Jana Pawła II – wizja dla zjednoczonej Europy*, Konrad Adenauer Foundation, Kraków-Warszawa 2007, s. 35

⁸⁹ W. Tatarkiewicz *Historia filozofii*, PWN, Warszawa 1988, T.2, s. 178

⁹⁰ A. Smith *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów* [za:] Ł. Zaorski-Sikora *Etyka w biznesie*, Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi, Łódź 2007, s. 25-26

kieruje w stronę interesu wspólnego. Dlatego Smith uważał, że państwo powinno powstrzymać się od wszelkiego rodzaju ingerencji w gospodarkę. Mechanizm rynkowy jest bowiem zdolny do samodzielnej regulacji procesu zaspokajania potrzeb społecznych i tym samym odrzuca konieczność interwencjonizmu i protekcjonizmu państwowego jako warunków realizacji interesu publicznego.

Ta teoria miała jednak zagorzałych oponentów. Należeli do nich głównie K. Marks i F. Engels. Ich teoria z kolei dowodziła, że dzieje świata to historia walki klas, a właściciele środków produkcji pozyskują wartość dodaną od pracowników, płacąc im mniej niż wynosi wartość rzeczywiista ich pracy.⁹¹ Pamiętać należy jednak że w działalności każdego przedsiębiorstwa koszty pracy stanowią największą zazwyczaj część kosztów przedsiębiorstw. Stąd ich ograniczanie wydaje się naturalnie przypisaną zasadą przedsiębiorcy, choć to ludzie są kluczem do zdobywania przewagi konkurencyjnej i na nich powinien być budowany sukces firmy. Inwestycje w rozwój kapitału ludzkiego oznaczają nakłady na doskonalenie i kształcenie pracowników, które przyniosą w przyszłości przedsiębiorstwu wymierne korzyści ekonomiczne.

Geneza CSR

Idea odpowiedzialnego biznesu intensywnie zaczęła rozwijać się na świecie od XIX wieku, od czasu Wielkiego Kryzysu, kiedy zaczęto zauważać potrzebę odpowiedzialności biznesu przed społeczeństwem. Na przełomie XIX i XX wieku oraz w czasie pierwszej wojny światowej właściciele prywatni i akcjonariusze sami prowadzili przedsiębiorstwa i w znacznej mierze według własnego uznania definiowali odpowiedzialność społeczną.⁹² Rozwijały się wówczas duże przedsiębiorstwa, ich właściciele byli największymi potentatami, którzy przyszłość swojego biznesu widzieli również w kontekście społecznym, postrzeganym wówczas głównie jako dobroczynność. Początkowo dobroczynność była realizowana przez osoby indywidualne i bogate rodziny, ale z czasem ogrom potrzeb przekroczył możliwości nawet najbogatszych rodów. W latach dwudziestych XX w. obciążenie to zaczęły stopniowo przejmować przedsiębiorstwa, a nie indywidualni właściciele. Za symbol przejścia od filantropii indywidualnej do korporacyjnej uważa się powołanie ruchu na rzecz powstania kasy społecznej (*the community chest movement*) – prekursora dzisiejszego United Fund,

⁹¹ W. Tatariewicz *Historia filozofii*, PWN, Warszawa 1988, T.3, s. 259

⁹² M. Rybak *Etyka menedżera – społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw*, PWN, Warszawa 2004, s. 15

obejmującego całe Stany Zjednoczone.⁹³ Liderzy biznesu aktywnie wsparli pomysł korporacyjnej dobroczynności, zachęcając wszystkie przedsiębiorstwa do zjednoczenia wysiłków w celu rozszerzenia udzielanej pomocy dla biednych i potrzebujących. Zainicjowali powstanie programów emerytalnych i ubezpieczeniowych, rozdzielanie pracownikom części udziałów w przedsiębiorstwie, stworzenie funduszy wspierających osoby bezrobotne, zmniejszenie ilości godzin pracy i podwyżki wynagrodzeń. Z inicjatywy i przy wsparciu ze strony przedsiębiorstw powstawały mieszkania, kościoły, szkoły, biblioteki, dostarczana była pomoc medyczna i porady prawne.

Od momentu pojawienia się tej idei w Stanach Zjednoczonych, również i w Europie zaszły istotne zmiany w sposobie widzenia społecznej odpowiedzialności ze strony teoretyków, przedsiębiorców, administracji publicznej, jak i szerokiej opinii publicznej. Koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu została pierwszy raz sformułowana w 1899 roku w „Ewangelii bogactwa” amerykańskiego magnata stalowego A. Carnagiego, jako realizacja dwóch zasad: dobroczynności (*charity*) i powierniczości (*stewardship*).⁹⁴ Pierwsza wynikała z założenia, że tzw. szczęśliwsi członkowie społeczeństwa są zobowiązani do wspomagania mniej szczęśliwych, szczególnie bezrobotnych, niepełnosprawnych, chorych i starych, a zwarta była w stwierdzeniu: *czynь dobro i mów o tym*. Druga zaś – zasada wódarstwa to doktryna biblijna, wymagająca aby przedsiębiorstwa i osoby zamożne traktowały siebie jedynie jako wódarzy powierzonego im majątku, dlatego ciąży na nich obowiązek korzystania z niego w sposób akceptowany przez społeczeństwo.⁹⁵

Kiedy A. Carnegie, J. Rockefeller czy C. Vanderbilt wspomagali publiczne biblioteki, budowę mieszkań dla najbiedniejszych, ofiarowywali pieniądze szkołom i wielu innym instytucjom działającym na rzecz społeczności, kontynuowali tradycję *bycia stróżem swego brata*. Zasada dobroczynności opiera się bowiem na zobowiązaniu bogatych do świadczenia pomocy potrzebującym. W okresie braku sformalizowanego systemu opieki społecznej, była ona jedyną szansą wielu ludzi na jakąkolwiek pomoc.

W 1926 roku w Stanach Zjednoczonych wydano pierwszą publikację poświęconą etyce biznesu „The Fundamentals of Business Ethics”. W czasach Wielkiego Kryzysu idea odpowiedzialności przedsiębiorców wobec społeczeństwa zyskała na popularności w wyniku

⁹³ G. Baran *Rozwój koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu*, Instytut Spraw Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2008, s. 1

⁹⁴ A. Carnegie *The Gospel of Wealth*, 1899, passim

⁹⁵ W. Budzyński *Wizerunek firmy. Kreowanie, zarządzanie, efekty*, Poltext, Warszawa 2002, s. 65

nacisków ze strony obywateli. Była to naturalna konsekwencja faktycznego stanu funkcjonowania gospodarki amerykańskiej, bowiem opinia publiczna winą za problemy gospodarcze obarczała właśnie przedsiębiorców i dążyła do państwowej regulacji działalności gospodarczej. Nowa doktryna społecznej odpowiedzialności wyrosła na gruncie takich problemów społecznych jak: praca nieletnich, korupcja, wyzysk, nierówności społeczne, postępująca bieda.⁹⁶

Na pytanie czy to kapitalizm jest odpowiedzialny za zło społeczne, czy można być zamożnym i pobożnym, czy zawsze trzeba wybierać pomiędzy uczciwością i ubóstwem próbował po raz kolejny w historii filozofii odpowiedzieć M. Weber. W „*Etyka protestancka a duch kapitalizmu*” analizuje etapy rozwoju kapitalizmu zachodniego i pokazuje możliwości pogodzenia i wzajemnego wspierania zasad moralności i jednoczesnego powodzenia w interesach.⁹⁷ Krytycy mogliby potwierdzić, że sytuacja taka jest nie możliwa przy zachowaniu zasad wolnorynkowych, bo gra rynkowa nie opiera się na założeniu, że każdy uczestnik gra w niej fair, ale na założeniu, że trzeba pokonać przeciwnika każdymi, dostępnymi środkami. Takie założenie prowadzi jednak w prostej drodze do łamania zasad etycznych i braku systemu wartości, możliwego do zaakceptowania przez innych członków społeczności.

Ewolucyjne podejście do paradygmatu CSR

Nowoczesne ujęcie CSR pojawiło się wraz z opublikowaniem „*Social Responsibility of the Businessman*” H. Bowena w latach pięćdziesiątych XX w. Bowen doszedł do wniosku, że istnieje kilkaset dużych przedsiębiorstw, które swoim działaniem mogą wpływać na życie (pracę, decyzje, zachowanie) wielu ludzi. Wyjaśniał, że biznes wpływa na społeczeństwo, dlatego powinien być prowadzony w zgodzie z wartościami społecznymi.⁹⁸ Twierdził, że biznesmen, a w rozumieniu współczesnym - przedsiębiorstwo, jest wobec społeczeństwa w pewien sposób odpowiedzialne. Z faktu iż organizacja posiada dostateczną siłę, by wpływać w określony sposób na życie innych ludzi, wynika obowiązek przestrzegania pewnych reguł. Wymienione reguły oznaczają prowadzenie takiej polityki (biznesu),

⁹⁶ R. W. Griffin *Podstawy zarządzania organizacjami*, PWN, Warszawa, 2000, s. 144-145

⁹⁷ Ł. Zaorski-Sikora *Etyka w biznesie*, Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi, Łódź 2007, s. 28

⁹⁸ H. Bowen *Social Responsibility of the Businessman*, New York: Harper & Row 1953, [za:] A. B. Carrol *Corporate Social Responsibility. Evolution of a Definitional Construct*, *Business & Society*, Vol. 38 No. 3, September 1999, s. 268-295

podejmowanie takich decyzji oraz realizowanie takich działań, które są pożądane, ze względu na cele i wartości, z punktu widzenia społeczeństwa.

Bowen nie precyzuje jednak, jakie działania są pożądane przez społeczeństwo. Niejasno jest również zarysowana kwestia wartości, które społeczeństwo ma wyznawać oraz cele, które ono akceptuje. Ponadto zauważyć należy, że z cytowanej definicji wynika, iż wymagania społeczeństwa wyznaczają granicę, której przekroczyć nie można, a kwestie osiągania przez firmę zysku zepchnięte są na dalszy plan. Niemniej jednak zapoczątkował pierwszą globalną dyskusję na temat roli biznesu w społeczeństwie w okresie skandali, korupcji, politycznego zaangażowania korporacji i globalnych kryzysów ekologicznych.

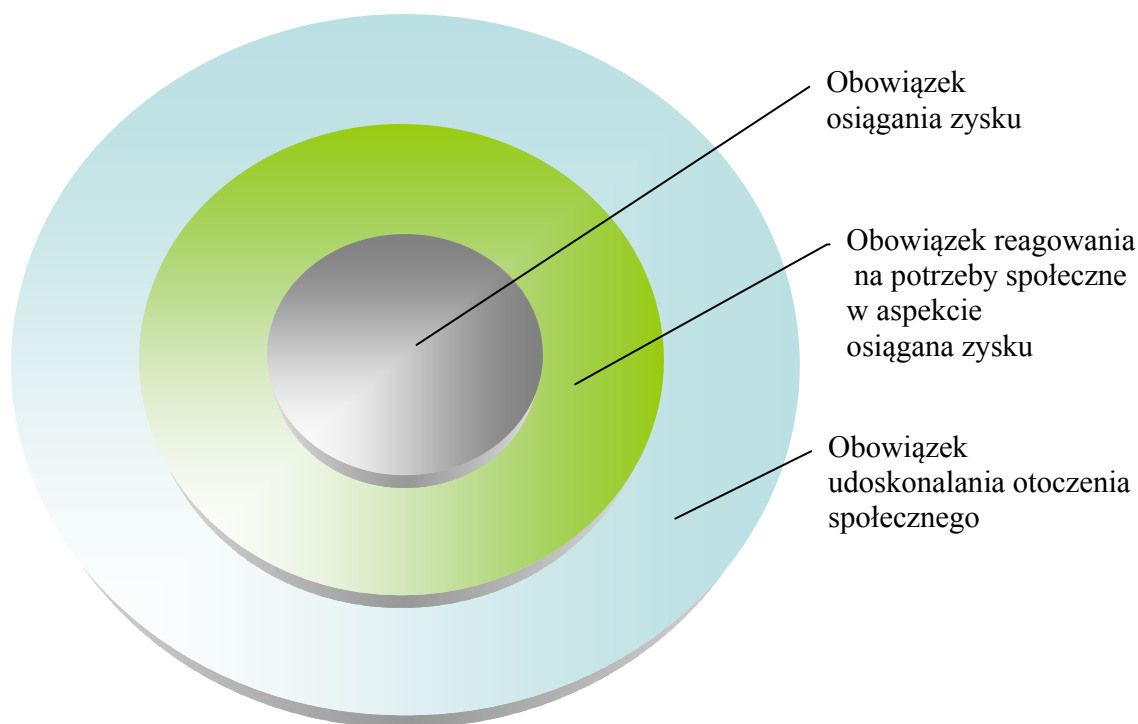
Jak pisze autorytet w dziedzinie CSR A.B. Carroll: *koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu ma długą i różnorodną historię.*⁹⁹ W latach sześćdziesiątych XX wieku dyskusja była kontynuowana, a ilość publikacji wyraźnie wzrosła. Podsumowując, lata siedemdziesiąte to najlepszy okres w rozwoju idei CSR jako koncepcji naukowej. Idea CSR dalej ewoluowała i pojawiły się kolejne istotne głosy w dyskusji, m.in.: H.T. Johnsona, Komitetu na Rzecz Rozwoju Gospodarczego (*Committee for Economic Development*; CED), G. Steinera, K. Davisa i wspomnianego A.B. Carrola. Kluczową kwestią jest wówczas odpowiedź na pytanie wobec kogo biznes jest odpowiedzialny i co składa się na tą odpowiedzialność. W 1963 roku J.W. McGuire w swojej książce „*Business and Society*” skonstatował: *idea społecznej odpowiedzialności sugeruje, że korporacja ma nie tylko obowiązki ekonomiczne i prawne, ale również pewne zobowiązania wobec społeczeństwa wykraczające poza te zobowiązania.*¹⁰⁰ To prawdopodobnie przybliżyło rozumienie CSR jako zobowiązania przedsiębiorstwa przed społeczeństwem, środowiskiem, a nie jedynie wobec udziałowców i generowaniu zysków.

Do światowego dyskursu na temat nowego wymiaru realizowania działania biznesowego poza teoretykami zarządzania i praktykami działalności gospodarczej włączyły się instytucje i organizacje o różnorodnym charakterze. W 1971 roku eksperci skupieni w Komitecie na Rzecz Rozwoju Gospodarczego (*Committee for Economic Development*,

⁹⁹ A.B. Carroll *A three-dimensional conceptual model of corporate social performance*, *Academy of Management Review* 4, 1979, passim

¹⁰⁰ J. W. McGuire *Business and Society*, McGraw-Hill, 1963, s. 144

CED)¹⁰¹ zauważyli, że *coraz bardziej wymaga się od biznesu, aby szerzej uwzględniał postulatory społeczne.*¹⁰² W efekcie żąda się od biznesu, aby wносił on w jakość życia coś więcej, niż tylko dostarczanie dóbr i usług. Tak jak biznes istnieje, by służyć społeczeństwu, tak jego przyszłość zależeć będzie od jakości odpowiedzi menedżerów na zmieniające się oczekiwania konsumentów. Badacze z CED przedstawili koncepcję trzech koncentrycznych kół opisujących zakres definicji społecznej odpowiedzialności. Zgodnie z nią, wewnętrzne koło zawiera podstawowe obowiązki ekonomiczne takie jak zwiększanie zysku, poprawę efektywności, dbanie o produkcję i zatrudnienie. Koło drugie obejmuje wyżej wymienione obowiązki, ale z uwzględnieniem zmieniających się wartości społecznych, m.in. rozwój gospodarczy z uwzględnieniem ochrony środowiska. Wreszcie zewnętrzne koło opisuje nowo powstające i jeszcze bliżej nieokreślone potrzeby społeczne, które powinny być uwzględnione, tak by firma efektywnie włączyła się w działania poprawiające środowisko społeczne.



Rysunek 8 Zobowiązania przedsiębiorstwa wg. CED, opr. własne

¹⁰¹ Komitet na Rzecz Rozwoju Gospodarczego (Committee for Economic Development, CED) jest organizacją non-profit, której celem jest badanie związków pomiędzy ekonomicznymi i społecznymi aspektami działalności publicznej i gospodarczej oraz wdrażanie najlepszych rozwiązań do praktyki. Obecnie skupia ok. 200 przedstawicieli sektora biznesowego i naukowego – przyp. aut.

¹⁰² Committee for Economic Development *Social responsibilities of business corporations*, 1971 [za:] www.ced.org z dnia 11.08.2012r.

Idea społecznej odpowiedzialności w jej dzisiejszym kształcie była wynikiem konieczności podjęcia aktywniejszych sposobów wdrażania, początkowo polityki proekologicznej, a w późniejszym etapie zasad zrównoważonego rozwoju. Początki tych działań sięgają Konferencji Narodów Zjednoczonych w Sztokholmie w 1972, gdzie pojawiły się pierwsze głosy, iż jedyną drogą rozwoju społeczno-gospodarczego jest zrównoważony rozwój (*sustainable development*).

W 1987 roku pojawił się raport Komisji Bruntland „*Nasza wspólna przyszłość*” (*Our Common Future*) wprowadzający po raz pierwszy definicję zrównoważonego rozwoju: *zrównoważony rozwój to rozwój, który zaspokaja potrzeby obecnego pokolenia bez ograniczania zdolności przyszłych pokoleń do zaspokajania własnych potrzeb.*¹⁰³ Przytoczona definicja nie jest oczywiście tożsama z pojęciem społecznej odpowiedzialności, ale samo określenie „zrównoważony rozwój” bardzo często w literaturze przedmiotu pojawia się jako koncepcja towarzysząca idei CSR, a czasem nawet stosowana zamiennie, co jednak jest obarczone błędem paradygmatycznym. Obie koncepcje mają wspólne korzenie i pewne podobieństwa, takie jak np. dobrowolny charakter podejmowanych działań wychodzący poza zobowiązania obowiązkowe i wymogi prawne. Prowadzenie biznesu w sposób zrównoważony wymaga jednak od firm zmian systemowych i dąży do stworzenia nowych, zorientowanych na przyszłość struktur gospodarczych i społecznych poprzez zrównoważone innowacje. Nawet wtedy gdy nie jest to oczekiwane przez interesariuszy. CSR podkreśla społeczne osadzenie i odpowiedzialność firm. Punktem wyjścia są etyczne oczekiwania co do zachowań wychodzących poza cele biznesowe. W przypadku CSR zdarza się, że firma współistnieje z „niezrównoważonym” działaniem na pewnych polach aktywności. To sugerować może hipotezę o różnicy pomiędzy biznesem a celami społecznymi.

Koncepcje CSR po drodze ulegały różnym modyfikacjom aż do przełomowego momentu historycznej już Konferencji w Rio de Janeiro w czerwcu 1992 roku, gdzie podpisana została Agenda 21, która mówi m.in.: *(...) jednym z podstawowych warunków realizacji polityki zrównoważonego rozwoju jest szerokie zaangażowanie społeczeństwa w procesy decyzyjne, a rządy powinny wspierać powstawanie i działalność przedsiębiorstw*

¹⁰³ K. Gołaszewska-Kaczan *Koncepcja interesariuszy w teorii i praktyce przedsiębiorstwa*, „Współczesne Zarządzanie” nr 1, 2005, s. 27

¹⁰³ S. L. Wartrick, P.L. Cochran *The evolution of the Corporate Social Performance Model*, *Academy of Management Review*” 1985, vol. 10. nr.4, s. 758-769 [za:] www.un-documents.net z dnia 28.12.2011r.

zarządzanych w sposób odpowiedzialny (...).¹⁰⁴ Na konferencji w Rio Międzynarodowa Izba Handlowa (ICC) powołała Radę Biznesu na rzecz Zrównoważonego Rozwoju skupiającą wówczas 48 największych korporacji światowych. Rada opracowała Kartę Biznesu na rzecz Zrównoważonego Rozwoju, gdzie jedną z 16 zasad dotyczących tworzenia systemów zarządzania środowiskowego jest prowadzenie dialogu ze społeczeństwem.¹⁰⁵

W 1995 roku w Kopenhadze odbył się szczyt w sprawie rozwoju społecznego, a w 2002 roku w Johannesburgu obradował kolejny światowy Szczyt Ziemi, gdzie tym razem tematem był zrównoważony rozwój. Odbył się on w dziesiątą rocznicę szczytu w Rio i z tego powodu nazywany był także Rio+10. To spotkanie przywódców państw oraz przedstawicieli biznesu i organizacji pozarządowych było podsumowaniem globalnych zmian, jakie zaszły w ciągu dziesięciu lat i zaproponowało konkretne działania służących zarówno poprawie warunków życia ludzi, jak i ochronie zasobów naturalnych na świecie. Poruszano wówczas przede wszystkim tematy związane z równomiernym podziałem korzyści z globalizacji i ograniczeniem ubóstwa z jednej strony oraz nadmiernej konsumpcji z drugiej, zastanawiano się nad zarządzaniem zasobami międzynarodowymi oraz promocją zrównoważonych wzorców produkcji i konsumpcji.¹⁰⁶

Koniec XX wieku to zatem zdecydowany rozwój idei społecznej odpowiedzialności i aktywne przeniesienie jej do teorii zarządzania i organizacji, jak również do praktyki biznesowej. Wiele organizacji skupiających przedsiębiorców, polityków, organizacji non profit rozpoczęło aktywne działania i inicjatywy związane z CSR. Także Unia Europejska aktywnie włączyła się w te inicjatywy.

W 2000r. przyjęta została Strategia Lizbońska, która zakładała dynamiczny rozwój gospodarki Unii Europejskiej opartej na wiedzy, konkurencyjności, innowacyjności, tworzący nowe miejsca pracy i społecznie odpowiedzialny.¹⁰⁷ Strategia miała być odpowiedzią Europy na coraz bardziej wiodącą rolę Stanów Zjednoczonych na globalnym rynku.

¹⁰⁴ www.un.org z dnia 28.12.2011r.

¹⁰⁵ International Chamber of Commerce *The Business Charter for Sustainable Development*, 1992 [za:] www.iccwbo.org z dnia 5.03.2012r.

¹⁰⁶ A. Bocian *Implementacja idei zrównoważonego rozwoju w procesie globalizacji* [w:] B. Poskrobka *Zrównoważony rozwój gospodarki opartej na wiedzy*, WSE, Białystok, 2009, s. 148

¹⁰⁷ www.europarl.europa.eu

W celu wywołania publicznej debaty poświęconej odpowiedzialności biznesu w 2001r. Komisja Europejska przedstawiła dokument pt. *Green Paper on Corporate Social Responsibility*. Koncepcja odpowiedzialnego biznesu UE opiera się na założeniu, iż przez stosowanie zasad społecznej odpowiedzialności, środowiska biznesowe mogą w znaczącym stopniu uczestniczyć w rozwiązywaniu palących problemów gospodarczych współczesnego świata, minimalizować ujemne skutki procesów globalizacji i przyczyniać się do zrównoważonego wzrostu światowej gospodarki. CSR oznacza też dobrowolne uwzględnianie przez firmę aspektów społecznych i ekologicznych podczas prowadzenia działań handlowych i kontaktów z interesariuszami.¹⁰⁸ W proces konsultacji tej tezy włączyły się różne instytucje unijne: dyrekcje generalne Komisji ds. zatrudnienia, spraw socjalnych, przedsiębiorstw i społeczeństwa informacyjnego, handlu, ochrony środowiska, przedstawiciele sektora przedsiębiorców, związki zawodowe, media, eksperci, organizacje pozarządowe i instytucje naukowe.

Rok później w efekcie dyskusji nad Zieloną Księgą, pojawił się kolejny dokument UE „*Wkład biznesu w Zrównoważony Rozwój*” („*A business contribution to Sustainable Development*”), adresowany do instytucji europejskich, państw członkowskich, partnerów społecznych, organizacji biznesowych i konsumenckich. Zdaniem Komisji Europejskiej CSR jest koncepcją, która łączy na zasadzie dobrowolności społeczne i środowiskowe aspekty działalności biznesowej oraz ich interakcję przez interesariuszy. Głównym zadaniem biznesu jest oczywiście wzrost przychodów poprzez produkcję dóbr i usług, których potrzebuje społeczeństwo oraz generowanie zysków dla swoich właścicieli i udziałowców, ale też budowanie zamożności społeczeństwa, głównie poprzez stały proces tworzenia miejsc pracy.¹⁰⁹ Dokument definiuje też najważniejsze wyzwania dla realizacji i upowszechniania społecznej odpowiedzialności biznesu, takie jak:

1. Rozpowszechnienie wiedzy na temat pozytywnych efektów CSR w biznesie i społeczeństwie, szczególnie w krajach rozwijających się;
2. Wymiana doświadczeń i dobrych praktyk;
3. Promocja rozwijania umiejętności z zakresu CSR;
4. Przystosowanie zasad CSR do potrzeb sektora małych i średnich przedsiębiorstw;

¹⁰⁸ *Green Paper (2001) Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility*, Bruksela, 18.7.2001

¹⁰⁹ European Commission *COMMUNICATION FROM THE COMMISSION concerning Corporate Social Responsibility. A business contribution to Sustainable Development*, Bruksela, 2.7.2002, s. 5

5. Rozwój instrumentów społecznej odpowiedzialności biznesu i ich przejrzystości;
6. Uruchomienie Europejskiego Forum Interesariuszy;
7. Włączenie CSR do wszystkich polityk Unii Europejskiej.¹¹⁰

W marcu 2010 roku Komisja Europejska opublikowała dokument „EUROPA 2020 - Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu”. *Europa może się rozwijać w sposób inteligentny i zrównoważony, może sprzyjać włączeniu społecznemu, umie znaleźć sposób na stworzenie nowych miejsc pracy i określić kierunek rozwoju naszych społeczeństw* – mówi w niej Przewodniczący José Manuel Barroso.¹¹¹ W zmieniającym się świecie w dobie głębokiego kryzysu UE potrzebna jest inteligentna i zrównoważona gospodarka sprzyjająca włączeniu społecznemu. Takie też są 4 główne priorytety UE na najbliższe 9 lat:

1. inteligentny rozwój,
2. zrównoważony rozwój,
3. rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu,
4. zarządzanie gospodarką.

Jak widać cele te sprzyjać zapewne będą dalszemu rozwojowi i implementacji idei CSR w praktyce gospodarczej. Potwierdza to w 2011r. László Andor, komisarz ds. zatrudnienia, spraw społecznych i włączenia społecznego UE: *prowadzenie działalności gospodarczej odpowiedzialnej społecznie wynika ze świadomości, że dzisiejszy kryzys dotyczy nie tylko gospodarki i finansów, ale również moralności. Uważam, że gospodarki naszych krajów ucierpiały, ponieważ przedsiębiorstwa nie zawsze przestrzegają wartości takich, jak solidarność, zrównoważony rozwój, integracja społeczna i rzetelność. Przedsiębiorczość społeczna i społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw mogą mieć decydujący wpływ w tym zakresie, a tym samym przyczynić się do osiągnięcia celów strategii Europa 2020 dotyczących zwiększenia zatrudnienia i wzrostu gospodarczego.*¹¹²

Jednym z ostatnich dokumentów związanych z CSR wydanym przez Komisję Europejską jest „*Odnowiona strategia europejska CSR na lata 2011-2014*” (*A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility*) opublikowana 25 października 2011

¹¹⁰ Ibidem, s. 8

¹¹¹ Komunikat Komisji Europejskiej *EUROPA 2020, Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, KE, Bruksela, 3.3.2010r.

¹¹² Komisja Europejska, Komunikat Prasowy *Zwiększenie liczby odpowiedzialnych przedsiębiorstw może sprzyjać wzrostowi gospodarczemu w Europie*, Bruksela, 25.10.2011

roku. W dobie globalnego kryzysu gospodarczego Komisja Europejska zauważa, że jego społeczne konsekwencje negatywnie wpłynęły na zaufanie konsumentów i na poziom zaufania w biznesie. Uwaga społeczeństwa skoncentrowała się na społecznych i etycznych wynikach przedsiębiorstw. Dlatego należy stworzyć warunki sprzyjające zrównoważonemu wzrostowi, odpowiedzialnym postawom biznesu i zabezpieczeniu trwałego zatrudnienia. We wspomnianej strategii wskazane zostały też wskaźniki postępu w zakresie wdrażania do praktyki tej idei:

- liczba przedsiębiorstw UE, które podpisały dziesięć zasad CSR inicjatywy ONZ „Global Compact” wzrosła z 600 w 2006 r. do 1900 w 2011 r.;
- liczba organizacji, których obiekty zarejestrowano w ramach wspólnotowego systemu ekzarządzania i audytu (EMAS) wzrosła z 3 300 w 2006 r. do ponad 4 600 w 2011 r.;
- liczba unijnych przedsiębiorstw podpisujących ponadnarodowe porozumienia przedsiębiorstw z organizacjami pracowników o zasięgu światowym lub europejskim, obejmujące takie zagadnienia jak standardy pracy, wzrosła z 79 w 2006 r. do ponad 140 w 2011 r.;
- europejska, ukierunkowana na potrzeby przedsiębiorstw inicjatywa na rzecz zgodności ze standardami społecznymi w biznesie (Business Social Compliance Initiative), mająca na celu poprawę warunków pracy w łańcuchach dostaw przedsiębiorstw, zwiększyła liczbę członków z 69 w 2007 r. do ponad 700 w 2011 r.;
- liczba europejskich przedsiębiorstw publikujących sprawozdania ze zrównoważonego rozwoju stosownie do wytycznych Globalnej Inicjatywy Sprawozdawczej (GIS) wzrosła z 270 w 2006 r. do ponad 850 w 2011 r.¹¹³

2.2 Modele i ujęcia koncepcji społecznej odpowiedzialności

Różnorodność ujęć paradygmatu CSR, różne założenia koncepcyjne, brak jednoznaczności pojęcia i wiele definicji spowodowały, że koncepcja ta dostarczyła badaczom szeregu problemów natury ontologiczno-epistemologicznej, a więc tego co badać i jak badać paradygmat CSR.

¹¹³ *Odnowiona strategia UE na lata 2011-2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności Przedsiębiorstw* Komunikat Komisji do Parlamentu, Rady Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Komisja Europejska, Bruksela, 25.10.2011r., s. 5-6

G. Gawron zwraca uwagę na 2 główne podziały teorii CSR:¹¹⁴

- klasyfikację za W. Frederickiem na trzy kategorie:
 1. CSR1 – zawierająca klasyczne koncepcje społecznej odpowiedzialności, która koncentruje się na etyczno-filozoficznych aspektach odpowiedzialności,
 2. CSR2 – teorie skupiające się na społecznej reakcji przedsiębiorstw,
 3. CSR3 – teorie koncentrujące się na normatywno-praktycznych aspektach idei,
- oraz klasyfikację E. Garriga i D. Mele opartą na czterech aspektach rzeczywistości społecznej:
 1. ekonomii, gdzie CSR jest narzędziem służącym realizacji podstawowego celu przedsiębiorstw jakim jest zysk (Caroll, Friedman, Porter-Kramer),
 2. polityce, gdzie CSR jest wyrazem władzy społecznej jaką posiadają przedsiębiorstwa (Davies),
 3. integracji społecznej, gdzie kluczowe jest uznanie przedsiębiorstwa jako integralnego elementu systemu społecznego (Freeman),
 4. etyce, gdzie podstawą CSR jest normatywny wymiar relacji między społeczeństwem i biznesem (Wood).

Na bazie różnorodnych ujęć teoretycznych powstały różne modele społecznej odpowiedzialności. W jednym z pierwszych takich opracowań H.T. Johnson zaproponował cztery wizje CSR. Wedle pierwszej, firmą społecznie odpowiedzialną jest ta organizacja, której menedżerowie uwzględniają interesy różnych grup, tj. obok udziałowców dbają o sprawy pracowników, dostawców, sprzedawców, lokalnych społeczności i narodu. Zgodnie z przytoczoną definicją należałoby postrzegać przedsiębiorstwo, jako część rozległego systemu społeczno-ekonomicznego. W systemie tym, firma jest powiązana z innymi podmiotami układu społeczno-ekonomicznego i wchodzi z nimi we wzajemne relacje.

¹¹⁴ G. Gawron *Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw (CSR) – źródła, koncepcje, modele*, „Humanizacja pracy” nr 2 (272), Płock 2013, s. 29-30

W efekcie musi respektować „wspólne zasady gry”, tzn. postępować zgodnie z normami kulturowymi przyjętymi przez daną społeczność.

Dla C.C. Walton Społeczna Odpowiedzialność Biznesu stanowi część działalności przedsiębiorstwa, która ma bezpośrednie odniesienie do społecznych następstw jego działania lub etycznych zasad, które powinny regulować relacje pomiędzy przedsiębiorstwem a społeczeństwem. Stworzyła ona model CSR w którym wyodrębnia poziomy jego rozwoju w wymiarze wewnętrznym i zewnętrznym, oparte na głównych założeniach strategii działania firmy (*nazywanej przez Walton jako polityka - przyp.aut.*): finansowej, przemysłowej, rynkowej, społecznej.

Rodzaj polityki	Wymiar	Podstawowy cel firmy	Beneficjenci działań	Model CSR
Finansowa	Wewnętrzny	Zysk	Akcjonariusze	Austerie (podstawowy)
Przemysłowa		Wykorzystanie zasobów	Pracownicy	Household (pracowniczy)
Rynkowa		Wielkość sprzedaży	Klienci	Vendor (sprzedawca)
Społeczna	Zewnętrzny	Przetrwanie	Firma jako jednostka	Investement (inwestycyjny)
		Zdrowie i dobrobyt	Społeczeństwo	Civic (obywatelski)
		Edukacja i kultura	Społeczność kulturowa	Artistic (artystyczny)

Tabela 3 Model CSR wg. C.C. Walton, źródło M. Rojek-Nowosielska *Modelowe ujęcie Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw*, „Społeczna odpowiedzialność organizacji. Polityczna poprawność czy obywatelska postawa”, Wrocław 2012, s. 34

Inne podejście obrazuje z kolei ideę CSR jako podejmowanie działań społecznych w celu osiągnięcia korzyści ekonomicznych dla organizacji.¹¹⁵ G. Steiner - podobnie jak H. Johnson zauważył, że zyski i sposób postępowania przedsiębiorstwa współzależą od siebie.¹¹⁶ Przedsiębiorstwo jest i musi pozostać instytucją gospodarczą, ale ma ono obowiązek pomagać społeczeństwu osiągać jego podstawowe cele i przez to jest społecznie odpowiedzialne. Wszystkie firmy mogą założyć, że w związku z wypełnianiem tych obowiązków, osiągną pewne zyski w krótkim bądź długim okresie. CSR jest filozofią, która uwzględnia interes społeczny i pomaga zrozumieć własny interes przedsiębiorstwa w długim okresie.

W roku 1973r. dzięki analizom K. Davisa powstała kolejna teoria zakładająca, że CSR odnosi się do rozumienia i reagowania na sprawy będące poza obowiązkami prawnymi, ekonomicznymi czy technicznymi.¹¹⁷ Obowiązkiem firmy jest uwzględniać w procesie podejmowania decyzji efekty tych decyzji w taki sposób, by pogodzić społeczne zyski z tradycyjnymi zyskami ekonomicznymi, których firma pożąda. Oznacza to, że społeczna odpowiedzialność zaczyna się tam, gdzie kończy się prawo. Model społecznej odpowiedzialności Davisa obejmował 5 podstawowych stwierdzeń uzasadniających obowiązek podejmowania przez firmę działań wspierających i podnoszących dobrobyt społeczeństwa:

1. odpowiedzialność społeczna wyrasta z siły społeczeństwa,
2. firma powinna działać jak dwukierunkowy otwarty system, nakierowany na sygnały ze strony społeczeństwa i otwarcie, publicznie ujawniające swe działania,
3. społeczne koszty i korzyści każdego działania, produktów lub usług powinny być gruntownie skalkulowane i uwzględnione w procesie podejmowania decyzji o ich kontynuowaniu,
4. koszty społeczne dotyczące każdego działania produktu lub usługi będą w konsekwencji przerzucone na konsumenta,
5. instytucje, jak i obywatele są zobowiązane do zaangażowania się w pewne problemy,

¹¹⁵ H. Johnson *Business in Contemporary Society: Framework and Issues*, Belmont, CA, Waldsworth, 1971, passim

¹¹⁶ M. Rojek-Nowosielska *Modelowe ujęcie...*, s. 28.

¹¹⁷ K. Davis *The case for and against business assumption of social responsibilities*, "Academy of Management Journal" 1973, s. 312-322.

które leżą poza ich normalnym obszarem działania.¹¹⁸

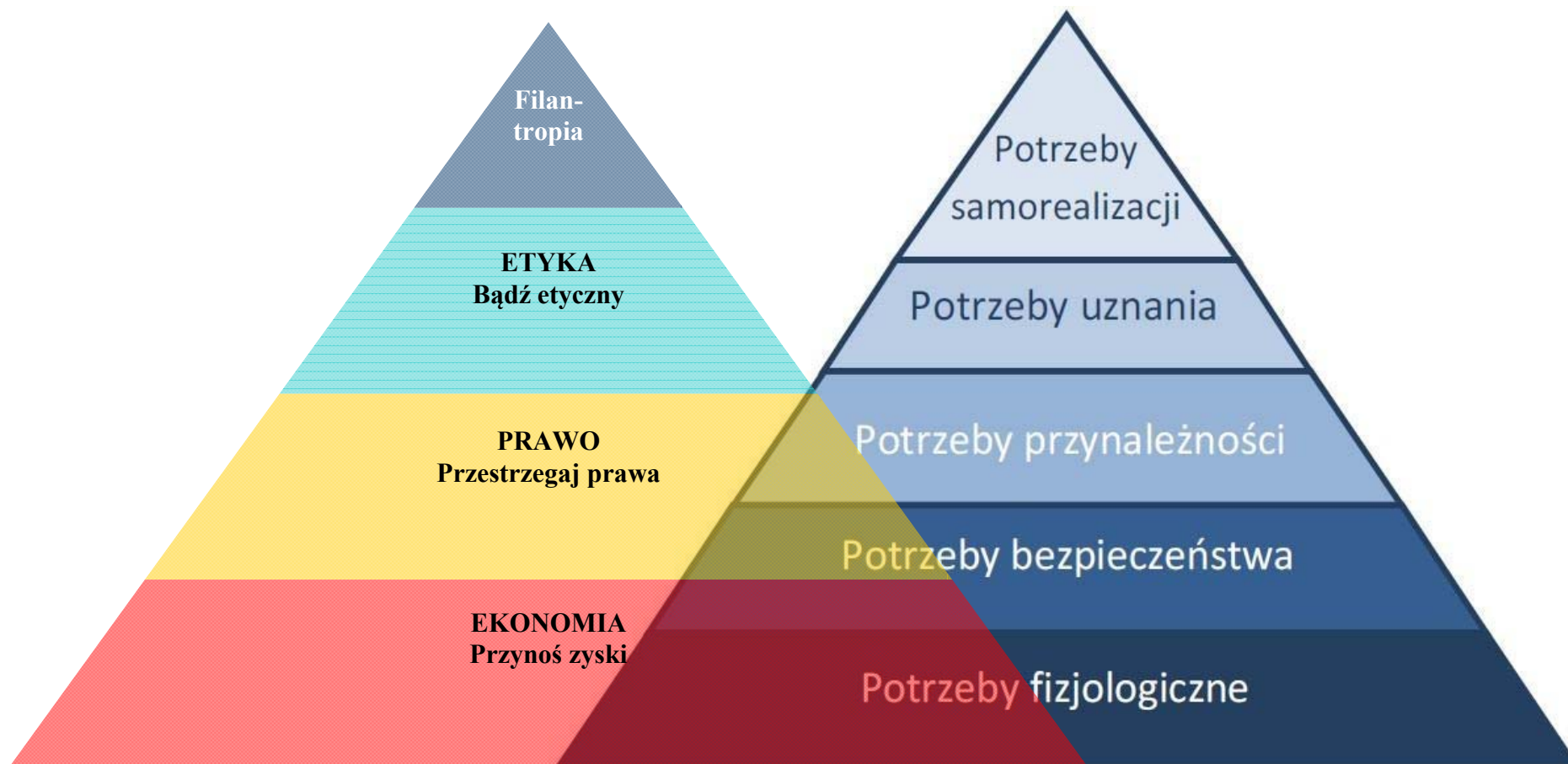
W roku 1979 powstała najbardziej istotna dla owych czasów koncepcja CSR. A.B. Carroll określił najważniejsze elementy (poziomy), na których bazuje pojęcie społecznej odpowiedzialności biznesu. Później przedstawił to w postaci tak zwanej Piramidy Carrolla.¹¹⁹ Według niego odpowiedzialny biznes to taki, który przynosi zyski, przestrzega prawa, postępuje etycznie i wspiera społeczeństwo (jest dobrym obywatelem). Na szczycie swojej piramidy dotyczącej odpowiedzialności społecznej Carroll umieszcza odpowiedzialność filantropijną, która czyni z przedsiębiorstwa instytucję obywatelską, dzięki poświęceniu części zasobów przedsiębiorstwa na rzecz społeczeństwa celem udzielenia konkretnej pomocy.

Jak widać na poniższym rysunku piramida Carrolla została skonstruowana na wzór hierarchii potrzeb Masłowa, który zauważył, że ludzkimi działaniami kierują potrzeby z pięciu różnych poziomów. Zależą one od siebie w taki sposób, że dopiero spełnienie pierwszej z nich pozwala przejść na wyższy poziom potrzeb. U Carrolla fundamentem jest odpowiedzialność ekonomiczna, której każde przedsiębiorstwo musi przestrzegać, aby istnieć na rynku, zagadnienia związane z wyższymi wartościami (etyka, filantropia) są na szczycie piramidy. Świadczy to również o tym, że najczęściej o implementacji zasad CSR myślą te przedsiębiorstwa, które mają już ustabilizowaną sytuację rynkową.

¹¹⁸ P. Roszkowska *Rewolucja w raportowaniu biznesowym*, Diffin, Warszawa 2011, s. 33

¹¹⁹ A.B. Carroll *A three-dimensional conceptual model of corporate social performance*, "Academy of Management Review", nr. 4, 1979, Carroll, s. 497-505

*„Odpowiedzialna kopalnia. Społeczna Odpowiedzialność Biznesu
w polskim górnictwie węgla kamiennego - studium socjologiczne.”*



Rysunek 9 Zestawienie piramidy Carrolla z piramida potrzeb wg. Maslowa, opr. własne

Lata osiemdziesiąte to czas tworzenia kolejnych nowych koncepcji, które w istocie pokrywały się z pierwotnym znaczeniem CSR. Z tego powodu omawiana dekada nie przyniosła jednolitej definicji CSR. Najbardziej wyróżniali się: T.M. Jones, S. L. Wartrick, P.L. Cochran, D.J. Wood, A. Carroll (po raz drugi) i P. Drucker oraz oczywiście E. R. Freeman.

T. M. Jones, przedstawił wizję społecznej odpowiedzialności biznesu, w której jest ona zobowiązaniem firmy względem pewnych grup społecznych innych niż udziałowcy i różnym od zobowiązania wynikającego z systemu prawnego czy umów ze związkami zawodowymi.¹²⁰ Dwie kwestie tej definicji są kluczowe. Po pierwsze, zobowiązanie musi być dobrowolne, przy czym zachowanie wymuszone przez prawo lub umowy związkowe nie jest przyjęte dobrowolnie. Po drugie, zobowiązanie to wykracza poza tradycyjny obowiązek względem udziałowców, klientów, dostawców i pracowników.

Popularne są w tym okresie trójwymiarowe modele opracowane przez S. L. Wartricka, P. L. Cochran i D. J. Wood, które określały:

1. zasady, odzwierciedlające aktualny dorobek nauki w zakresie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa,
2. procesy, czyli reakcje przedsiębiorstwa na pojawiające się problemy społeczne,
3. politykę, czyli model zarządzania społecznie odpowiedzialnego.

S. L. Wartrick i P.L. Cochran jako pierwsi zaakcentowali, że *organizacje powinny przejść od zwykłej identyfikacji problemów społecznych do zarządzania nimi*. Celem było opracowanie praktycznego modelu zarządzania, w którym kierowano się takimi problemami:

- jaka struktura organizacyjna jest najlepsza dla realizacji podjętego celu,
- jaką rolę powinno odegrać kierownictwo w wyborze najlepszego sposobu reagowania korporacji na pojawiające się problemy społeczne,
- jakie zmiany w systemie wynagradzania zapewnią bardziej efektywną reakcję na kwestie społeczne,
- w jaki sposób zinstytucjonalizować i zintegrować politykę społecznego działania z ogólną polityką i strategią firmy,¹²¹

¹²⁰ T. M. Jones *Corporate Social responsibility revisited, redefined*, California Management Review, passim.

¹²¹ S. L. Wartrick, P.L. Cochran *The evolution of the Corporate Social Performance Model*, “Academy of Management Review” 1985, vol. 10. nr.4, s. 758-769.

Wartick i Cochran przy konstrukcji swojego modelu wykorzystali piramidę Carrola, wyróżniając trzy poziomy społeczne działania:

1. poziom filozoficzno-etyczny, gdzie określone są obszary działania przedsiębiorstwa (CSR1 – Corporate Social Responsibility)
2. instytucjonalny, tzw. społeczne odpowiadanie, gdzie określona jest postawa organizacji wobec oczekiwań społeczeństwa (CSR2 – Corporate Social Responsiveness),
3. organizacyjny, gdzie określone są zasady zarządzania aspektami społecznymi organizacji, tzw. społeczne działanie (CSP - Corporate Social Performance)

Można uznać, że zarówno jak w koncepcji Carrola tak i w tej, zysk jest najbardziej fundamentalną zasadą każdej działalności gospodarczej.

Ciekawie na problem CSR spojrział P. Drucker, również stwierdzając, że bycie społecznie odpowiedzialnym jest strategicznie opłacalne dla firmy: *każda organizacja gospodarcza ponosi pełną odpowiedzialność za swój wpływ na społeczność lokalną i społeczeństwa, w których działa.*¹²² Drucker – praktyk zarządzania, twierdził, że biznes musi przekształcić społeczne obowiązki w szanse biznesowe, a dzięki CSR firma będzie efektywniejsza, bardziej konkurencyjna o większym kapitale społecznym. Firma jest wspólnotą, jej funkcjonowanie ma również głębszy wymiar: *zysk jest jak tlen dla istoty ludzkiej, jest niezbędny do życia, ale nie jest jej celem. Zysk nie stanowi racji bytu czy przyczyny biznesu, lecz sprawdzian jego wartości.*¹²³

Krytycy teorii CSR nie zgodzą się z taką argumentacją, opierając się na epistemologicznych źródłach działania przedsiębiorstwa. Jego celem jest przecież dążenie do pomnażania kapitału, a tylko sposób, w jaki dąży się w przedsiębiorstwie do osiągnięcia korzyści jest różny. W takim rozumieniu maksymalizacja użyteczności organizacji gospodarczej to maksymalizacja zysku. Zwraca się uwagę też na wątpliwości, co do formalnych i organizacyjnych aspektów stosowania CSR w praktyce, bowiem pojawia się pytanie o możliwość sformalizowania odpowiedzialności menedżerów wobec interesariuszy – o różnych, często wzajemnie sprzecznych oczekiwaniach, oraz zasad rozliczania ich z podjętych zobowiązań. Duża ilość wyznaczonych do osiągnięcia celów

¹²² P.F. Drucker *Społeczeństwo prokapitalistyczne*, PWN, Warszawa 1999, s. 87

¹²³ P.F. Drucker [za:] T. Sztucki *Myśli o biznesie*, Diffin, W-wa, 2000, s. 28

zaciemnia kryteria oceny efektywności przedsiębiorstwa, a przez to zwiększa zakres sprawowanej władzy i kontroli przez przedsiębiorców.

Autorką zaawansowanego, zintegrowanego społecznie odpowiedzialnego działania jest wspomniana wcześniej D.J. Wood, która proponuje aby traktować reakcję organizacji na problemy społeczne jako zbiór działań, a nie jako pojedynczy akt lub zamknięty proces. Ale też uznaje CSR jako działanie, które prowadzi do określonych, obserwowalnych, często dających się zmierzyć wyników. Według D.J. Wood takie społeczne działanie to dynamiczna i wieloaspektowa koncepcja kierowania. Zwraca uwagę na kooperacje i koherencje odpowiedzialności na każdym z trzech poziomów:

1. indywidualnym,
2. organizacyjnym (konkretnego przedsiębiorstwa),
3. instytucjonalnym.¹²⁴

Według D.J. Wood na poziomie indywidualnym to pojedyncze osoby podejmujące decyzję i działania w firmie traktowane są jako agenci moralni firmy i społeczeństwa. Na poziomie organizacyjnym zwraca uwagę, że dana firma, będąca w relacjach z innymi partnerami zobowiązana jest do przestrzegania norm prawnych, etycznych obowiązujących w danym społeczeństwie. Jest to warunek zachowania prawidłowych relacji handlowych, społecznych pomiędzy uczestnikami rynku oraz ładu społeczno-gospodarczego, co z kolei jest nieodzownym warunkiem do prowadzenia działalności biznesowej. Na poziomie instytucjonalnym pozytywna ocena otoczenia pozwala na uprawomocnienie działalności operacyjnej przedsiębiorstwa. W modelu D.J. Wood nadrzędnym celem korporacji jest przestrzeganie obowiązujących norm i wartości społecznych, zyskiwanie życzliwości oraz zaufania społecznego.

¹²⁴ A. Paliwoda-Matolańska *Odpowiedzialność społeczna w procesie zarządzania przedsiębiorstwem*, Wydawnictwo C.H. Beck Warszawa 2009, s. 71

poziom elementy modelu	A. instytucjonalny	B. organizacyjny	C. jednostkowy
1. Zasady społecznej odpowiedzialności	Legitymizacja działań operacyjnych	Społeczna odpowiedzialność w wymiarze organizacyjnym	Decyzje menedżerskie
2. Procesy społecznego reagowania	Ocena otoczenia	Zarządzanie relacjami z interesariuszami	Zarządzanie problemem społecznym
3. Skutki zachowania społecznie odpowiedzialnego	Wpływ na otoczenie	Programy społeczne	Realizowanie polityki społecznej

Tabela 4 Model społecznego działania wg. D.J. Wood, opr. własne

Kilka lat temu część badaczy zaproponowała, by podzielić istniejące teorie CSR „obszarowo”, w zależności od tego na jakich dziedzinach życia społecznego opiera się ich konstrukcja: politycznych, ekonomicznych, społecznych (tzw. teorie zintegrowane), czy etycznych.¹²⁵ Inspiracji do tego podziału można szukać w teorii podstaw adaptacji systemu T. Parsonsa (adaptacja systemu związana z przystosowaniem do środowiska, osiągnięciem celów oraz adaptacja kulturowo-wartościująca).

Polskim wkładem w światowy dorobek metodologii nauki o CSR i budowy modeli teoretycznych, a jednocześnie jednym z oryginalniejszych polskich formuł społecznej odpowiedzialności, jest model kontinuum społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw

¹²⁵ E. Garriga, D. Mele *Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory*, “Journal of Business Ethics” nr. 53/2004, Kluwer Academic Publishers, s. 52-53

zaproponowany przez M. Rojek-Nowosielską, oparty na dwóch podstawach teoretycznych: stanach moralnego rozwoju wg Kohlberga¹²⁶ oraz modelu dojrzałości CMMI (*Capability Maturity Model Integration*), które określają spodziewany poziom zaawansowania procesów wytwórczych w organizacji. Model CMMI definiuje 5 Poziomów Dojrzałości. Na pierwszym poziomie organizacja nie wie dlaczego popełnia błędy, na piątym zaś wie dlaczego ich nie popełnia.¹²⁷

Na pierwszym poziomie dojrzałości procesy przebiegają chaotycznie, w spontaniczny sposób, a sukces realizowanego przedsięwzięcia zależy od indywidualnego wysiłku poszczególnych pracowników. Z kolei organizacje znajdujące się na drugim poziomie dojrzałości mają już podstawowe elementy właściwego zarządzania, a procesy są planowane i realizowane zgodnie z przyjętą polityką organizacyjną. Poziom trzeci to procesy dobrze zdefiniowane i precyzyjnie opisane. Organizacja dużo lepiej niż na poziomie drugim rozumie ich wzajemne zależności i oddziaływania. Na poziomie czwartym śledzi się przebieg procesów i analizuje przyczyny ich zmienności. Podstawowa różnica między poziomem trzecim i czwartym polega na przewidywalności przebiegu procesów w organizacji. Natomiast poziom piąty to etap, gdzie procesy są doskonalone, analizowane są przyczyny ich zmienności oraz podejmowane są działania korygujące. Cele są na bieżąco aktualizowane, w zależności od zmieniającej się sytuacji biznesowej.

¹²⁶ Teoria L. Kohlberga dzieli rozwój moralny człowieka na trzy poziomy: przedkonwencjonalny, konwencjonalny, postkonwencjonalny. Rezultatem końcowym jest ukształtowanie dojrzałego człowieka z zasadami moralnymi, z jasnym poczuciem dobra i sprawiedliwości. Zgodnie z logiką rozwoju poznawczego żadnego ze stadiów nie można przeskoczyć. Nie wszyscy też osiągają najwyższe stadium – przyp. aut.

¹²⁷ M. Rojek –Nowosielska „Model kontinuum społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw – podstawowe założenia” [w:] *Społeczna Odpowiedzialność Organizacji. Diagnoza i doskonalenie*, Wrocław 2013, materiały niepublikowane

Poziom CMMI	Poziom CSR	Pracownicy	Klienci	Dostawcy	Środowisko przyr.	Społeczność lokalna
1.1. Zamęt	CZĘŚCIOWY	Zadania wobec poszczególnych grup interesariuszy realizowane są chaotycznie, niesystematycznie, bez planów				
1.2. Poszukiwanie		Realizowane zadania są planowane i realizowane zgodnie z przyjętą polityką organizacyjną, zadania są powtarzalne ale nie są ujęte w oficjalne dokumenty.				
2. Powtarzalność	STANDARDOWY	Zadania są powtarzalne, dobrze zdefiniowane i precyzyjnie opisane – ujęte w formalne dokumenty i procedury.				
3.1. Mierzalność	ROZSZERZONY	Realizacja zadań podlega obserwacji, analizuje się przyczyny ich zmienności, możliwa jest przewidywalność przebiegu realizacji zadań.				
3.2. Doskonałość		Realizacja zadań podlega doskonaleniu, analizowane są przyczyny ich zmienności oraz podejmowane są akcje korekcyjne. Cele są na bieżąco aktualizowane, w zależności od zmieniającej się sytuacji biznesowej.				

Tabela 5 Model kontinuum CSR, źródło: M. Rojek –Nowosielska „Model kontinuum społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw – podstawowe założenia” [w:] *Społeczna Odpowiedzialność Organizacji. Diagnoza i doskonalenie*, Wrocław 2013, materiały niepublikowane

Wieloznaczność definicji

Jak opisano w części dotyczącej modelowego ujęcia CSR, koncepcja społecznej odpowiedzialności nabrała znacznego rozmachu dzięki takim autorom, jak: Bowen¹²⁸, Carroll¹²⁹, Drucker¹³⁰, Davis¹³¹, Freeman¹³², McGuire¹³³, Wartick i Cochran¹³⁴, Jones¹³⁵, Epstein oraz Clarkson¹³⁶. Nie przyniosła jednak jednolitej definicji.

W latach dziewięćdziesiątych XX w. badacze idei zaczęli tworzyć nowe koncepcje, jednak znacząco pokrywające się ze starą ideą CSR. Ta dekada przyniosła nowe pojęcia takie jak: *corporate social responsiveness* (wrażliwość społeczna przedsiębiorstwa), *corporate citizenship* (przedsiębiorstwo obywatelskie), *corporate governance* (nadzór korporacyjny) *sustainability* (zrównoważony rozwój), *corporate community engagement* (zaangażowanie społeczne biznesu), *community relations* (relacje z otoczeniem), *Customer Relationship Management* (zarządzanie relacjami z klientem) i inne.

Społeczna odpowiedzialność biznesu nie ma wciąż jednoznacznej definicji, ani w literaturze przedmiotu ani w działalności praktycznej. Przyjmowane są różne wykładnie CSR w różnych kręgach zainteresowań, dostrzega się przy tym wyraźną ewolucję interpretacji tego pojęcia. Trudność jednoznacznej definicji wynika przede wszystkim z subiektywnego podejścia badacza tego paradygmatu do ujęcia mniej lub bardziej teoretycznego czy też ściśle praktycznego aspektu zagadnienia. Różnorodność tę analizuje w jednej z prac A. Dalhsrud zestawiając ze sobą 37 definicji społecznej odpowiedzialności biznesu. Autor mówi: *Pomimo niezliczonych wysiłków by opracować jasną i bezstronną definicję społecznej odpowiedzialności wciąż nie ma pewności jak CSR powinno być*

¹²⁸ R. Bowen *Social responsibilities of the businessman*, Harper & Row, New York 1953, passim

¹²⁹ A.B. Carroll *A three-dimensional ...*, p. 497-508.

¹³⁰ P. Drucker. The new meaning of corporate social responsibility. *California Management Review*, 26, 1984, s. 53-63.

¹³¹ K. Davis *The case for and against business assumption of social responsibilities*, passim

¹³² R. Freeman *Strategic Management: A Stakeholders approach*, Pitman Publish. Boston, 1984, passim

¹³³ J. McGuire *Business and society*, Random House, New York 1963, passim

¹³⁴ S. Wartick, P. Cochran *The evolution of the corporate social performance model*, "Academy of Management Review" nr 10, 1985, p.758-769.

¹³⁵ T. M Jones *Corporate Social responsibility revisited, redefined*, "California Management Review", Waldsworth, 1971, passim

¹³⁶ M. Clarkson *A stakeholder framework for analyzing and evaluating corporate social performance*, "Academy of Management Review" nr. 20, 1995, p. 92-117 oraz E. M. Epstein *The corporate social policy process: Beyond business ethics, corporate social responsibility, and corporate social responsiveness*, "California Management Review", nr 29, 1987, s. 99-114

definiowane.¹³⁷ Jego analiza wyłania cechy wspólne poszczególnych definicji. Okazuje się, że większość z nich dotyczy pięciu następujących wymiarów: potrzeby angażowania interesariuszy i prowadzenia z nimi dialogu (88% ogółu definicji), wymiar społeczny (88%), aspekt ekonomiczny (86%), wymiar dobrowolności inicjatyw CSR (80%), aspekt środowiskowy (59 %).

Odpowiedzialny biznes stał się zjawiskiem globalnym, a idea społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw jest powszechnie znana na całym świecie, dlatego zdefiniowaniem obszaru zainteresowania tego paradygmatu zajęły się także organizacje międzynarodowe zajmujące się praktyką życia gospodarczego.

Definicja Światowej Rady Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju, która jest porozumieniem rozwijającym współpracę pomiędzy środowiskiem biznesowym, rządami oraz organizacjami pozarządowymi na rzecz zrównoważonego rozwoju, określa, że CSR to 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.¹³⁸

Szeroką definicję CSR zaproponowali twórcy idei Global Compact. Jest to inicjatywa byłego Sekretarza Generalnego Organizacji Narodów Zjednoczonych, K. Annana, przedstawiona w czasie Światowego Forum Ekonomicznego w Davos w 1999r. adresowana do przedsiębiorców i przedstawicieli świata biznesu na całym świecie. Stanowi ona wezwanie, aby w ramach prowadzonej działalności gospodarczej kierować się określonymi zasadami z zakresu:

- praw człowieka,
- standardów pracy,
- ochrony środowiska naturalnego,
- przeciwdziałania korupcji.

Sformułowano też dziewięć następujących zasad:

1. Popieranie i przestrzeganie praw człowieka przyjętych przez społeczność międzynarodową;
2. Eliminowanie wszelkich przypadków łamania praw człowieka przez firmę;
3. Poszanowanie wolności stowarzyszania się;

¹³⁷ A. Dalhsrud *How Corporate Social Responsibility is Defined: an Analysis of 37 Definitions*, “Corporate Social Responsibility and Environmental Management”, John Wiley & Sons, Ltd and ERP Environment, 2006, passim

¹³⁸ www.wbcsd.org z dnia 12.03.2012r.

4. Eliminowanie wszelkich form pracy przymusowej;
5. Zniesienie pracy dzieci;
6. Efektywne przeciwdziałanie dyskryminacji w sferze zatrudnienia;
7. Prewencyjne podejście do środowiska naturalnego;
8. Podejmowanie inicjatyw mających na celu promowanie postaw odpowiedzialności Ekologicznej;
9. Stosowanie i rozpowszechnianie przyjaznych środowisku technologii.

Idea Global Compact opiera się na założeniu, iż przez stosowanie zasad społecznej odpowiedzialności środowiska biznesowe mogą w znaczącym stopniu uczestniczyć w rozwiązywaniu ważnych problemów gospodarczych współczesnego świata, minimalizować ujemne skutki procesów globalizacji i przyczyniać się do zrównoważonego wzrostu światowej gospodarki.¹³⁹

Również norma ISO 26000, o której szerzej w dalszej części rozdziału, ma własną definicję społecznej odpowiedzialności biznesu jako: *Odpowiedzialność organizacji za wpływ jej decyzji i działań (produkty, serwis, procesy) na społeczeństwo i środowisko, poprzez przejrzyste i etyczne zachowanie, które:*

- *przyczynia się do zrównoważonego rozwoju, zdrowia i dobrobytu społeczeństwa,*
- *bierze pod uwagę oczekiwania interesariuszy,*
- *jest zgodne z obowiązującym prawem i spójne z międzynarodowymi normami zachowania*
- *jest spójne z organizacją i praktykowane w jej relacjach.*¹⁴⁰

Z kolei definicja Komisji Europejskiej, która określa CSR jako: *odpowiedzialność przedsiębiorstw za ich wpływ na społeczeństwo, postuluje, że: przedsiębiorstwa powinny dysponować mechanizmem integracji kwestii społecznych, środowiskowych, etycznych i tych związanych z prawami człowieka, jak i problemów konsumentów ze swoją działalnością oraz podstawową strategią, w ścisłej współpracy z zainteresowanymi stronami w celu: maksymalizacji tworzenia wspólnych wartości dla ich właścicieli/udziałowców i innych*

¹³⁹ www.globalcompact.org.pl z dnia 24.05.2012r.

¹⁴⁰ *ISO 26000 Guidance on social responsibility Norma Międzynarodowa dotycząca odpowiedzialności społecznej* [za:] <http://www.pkn.pl/iso-26000> z dnia 10.08.2012r.

*zainteresowanych stron i społeczeństwa jako całości oraz rozpoznawania, zapobiegania i łagodzenia ich możliwych negatywnych skutków.*¹⁴¹

Definicje społecznej odpowiedzialności biznesu powstają też na gruncie polskim. Definicja Forum Odpowiedzialnego Biznesu określa ją jako:

- strategię zarządzania, która pozwala minimalizować ryzyko i maksymalizować szanse na powodzenie firmy w długim okresie,
- umiejętność prowadzenia przedsiębiorstwa w taki sposób, aby zwiększyć jego pozytywny wkład w społeczeństwo, a jednocześnie minimalizować negatywne skutki działalności,
- sposób, w jaki firma na co dzień traktuje uczestników procesu rynkowego (czyli swoich interesariuszy): klientów i partnerów biznesowych, pracowników, społeczność lokalną.

Inna definicja upowszechniana przez B. Roka, ujmuje CSR jako społeczne prowadzenie biznesu, czyli proces poznawania i włączania zmieniających się oczekiwań społecznych w strategię zarządzania, a także monitorowania wpływu tej strategii na konkurencyjność firm.¹⁴² Nawiązuje więc tu teorii zarządzania przyjmując założenie, że społeczna odpowiedzialność ma charakter dynamiczny i strategiczny oraz opiera się na ciągłym doskonaleniu oraz stałej współpracy ze wszystkimi interesariuszami.

Przyjmując zatem, że rolą biznesu jest tworzenie korzyści dla wszystkich interesariuszy, można stwierdzić, że nauka o społecznej odpowiedzialności biznesu staje się teorią etycznego wymiaru przedsiębiorstwa, natomiast praktyka odpowiedzialności biznesu dotyczy poszukiwania równowagi w wymiarze ekonomicznym, społecznym i ekologicznym.

Interesariusze i ich znaczenie dla teorii CSR

Pojęcie „interesariusz” (stakeholder) wprowadzone zostało do dyskursu po raz pierwszy przez Stanford Research Institute w 1963 r. i oznaczało osobę lub podmiot zainteresowany działalnością firmy i ponoszący różnego typu ryzyko związane z jej funkcjonowaniem. W 1984 r. E. Freeman wprowadzając pojęcie interesariuszy (*stakeholders*)

¹⁴¹ *A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility* [za:] ec.europa.eu z dnia 12.011.2012r.

¹⁴² M. Bernatt, J. Bogdaniecko, T. Skoczny *Społeczna odpowiedzialność biznesu. Krytyczna analiza*, WN WZ UW, Warszawa 2011, s. 73

określił, że interesariuszem jest każdy, na kogo firma wpływa swoją działalnością i kto wpływa na firmę.¹⁴³ Koncepcja ta podkreśla rolę stron zainteresowanych osiągnięciem sukcesem przez przedsiębiorstwa. Tradycyjnie do głównych interesariuszy zalicza się udziałowców, pracowników, dostawców, klientów, społeczność lokalną i środowisko naturalne. Teoria interesariuszy to koncepcja prowadzenia działalności gospodarczej poprzez budowanie przejrzystych, długoterminowych i trwałych relacji ze wszystkimi zainteresowanymi stronami (interesariuszami). Dosłownie termin ten oznacza „mający stawkę w grze”, co za tym idzie, zainteresowany wynikiem tej gry. *Stakeholders* to zatem indywidualni ludzie i grupy ludzi, wewnątrz i na zewnątrz organizacji, którzy są zainteresowani wynikami jej działania.¹⁴⁴ W literaturze polskiej termin *stakeholders* tłumaczony jest najczęściej jako interesariusze, ale znajdujemy również określenia – nosiciele ryzyka, grupy lub strony zainteresowane, strategiczni kibice, a nawet, co może być trochę mylące, główni udziałowcy.

W 1997 roku R.K. Mitchell, B.R. Agle i D.J. Wood¹⁴⁵ analizując spotykane określenia interesariuszy, rozwinęli tę definicję, dowodząc iż w charakterystykach tego pojęcia uwzględniane są najczęściej następujące związki:

- interesariusz wysuwa żądania, uwzględniając interes firmy,
- firma jest zależna od interesariuszy,
- interesariusz ma władzę nad firmą,
- interesariusz jest zależny od firmy,
- firma ma władzę nad interesariuszami,
- firma i interesariusz są wzajemnie uzależnieni,
- firma i interesariusz pozostają w związku kontraktowym,
- interesariusz ma żądania natury moralnej wobec firmy,
- interesariusz jest zagrożony ryzykiem,
- interesariusz jest zainteresowany działalnością firmy.¹⁴⁶

¹⁴³ R. E. Freeman *Strategic Management: A Stakeholders approach*, Pitman Publish. Boston, 1984, s. 5

¹⁴⁴ M. Bielski *Podstawy teorii organizacji i zarządzania*, C.H. Beck, Warszawa 2002, s. 65

¹⁴⁵ R. K. Mitchell, B. R. Agle, D. J. Wood *Toward a theory of stakeholder identification and salience: Defining the principle of who and what really counts*, „Academy of Management Review”, 22(4), 1997, s. 853-886.

¹⁴⁶ U. Gołaszewska-Kaczan *Koncepcja interesariuszy w teorii i praktyce przedsiębiorstwa*, „Współczesne Zarządzanie” nr 1, 2005, s. 27

Stwierdzają więc, że interesariusze to wszystkie grupy lub podmioty od których zależy przetrwanie organizacji. Stopień wpływu interesariuszy na organizację oraz poziom w jakim uwzględniane są ich oczekiwania zależy od:

1. władzy - rozumianej również jako zdolność wpływania na zachowanie innych;
2. legitymizacji – prawnego, zwyczajowego i moralnego uzasadnienia własnych związków z organizacją;
3. pierwszeństwa - tempo reakcji kierownictwa organizacji w odpowiedzi na roszczenia i oczekiwania interesariuszy (m.in. wrażliwość wzajemnych relacji, stopień ważności).

Im więcej takich atrybutów posiada interesariusz tym większy jest jego wpływ na organizację. Trzeba jednak pamiętać, że są one zmienne i nie są nadane na stałe.

Teoria interesariuszy rozwinęła się w trakcie badań nad społeczną odpowiedzialnością tak silnie, że dzisiaj jest to niemal osobna dziedzina tej koncepcji. Cechują ją pewne wspólne zależności, w ramach których ujęcia te mogą mieć znaczenie szerokie lub też wąskie.

INTERESARIUSZE ORGANIZACJI TO:	
Ujęcie szerokie	Ujęcie wąskie
<ul style="list-style-type: none"> – grupy lub jednostki które mogą wpływać na działania organizacji lub podlegają wpływowi działań podjętych przez organizację (Freeman), – grupy w stosunku do których korporacja jest odpowiedzialna (Alkhafaji), – grupy pozostające w relacjach z organizacją (Thomposon, Wartick, Smith), – podmioty posiadające konkretne interesy względem organizacji (Carroll), – jednostki lub grupy posiadające roszczenia, własność, prawa lub interesy w organizacji i jej działaniach (Clarkson), – podmioty mające interes w działaniach organizacji i możliwość wpływania na nią (Clarkson). 	<ul style="list-style-type: none"> – grupy od których zależy przetrwania organizacji (Mitchell i inn., Freeman), – dobrowolni lub niedobrowolni okaziele ryzyka (Clarkson), – podmioty zależne od firmy (Rhenam), – grupy bez wsparcia których organizacja nie jest w stanie przetrwać (Bowie).

Tabela 6 Definicje interesariuszy, opr. własne na podstawie A. Paliwoda-Matolańska *Odpowiedzialność społeczna w procesie zarządzania przedsiębiorstwem*, CH Beck, Warszawa 2009, s. 57

Prawidłowa identyfikacja interesariuszy to ważne zadanie dla przedsiębiorstwa, a podjęcie z nimi dialogu przyczynia się do skuteczniejszej realizacji celów postawionych w strategii społecznej odpowiedzialności. W przypadku instytucji posiadających rozbudowaną strukturę i złożoną sieć relacji, liczba grup interesariuszy może przybrać znaczącą wielkość.



Rysunek 10 Macierz interesariuszy przedsiębiorstwa wg. G. Johnsona i K. Scholesa, opr. własne

Jeszcze inny podział interesariuszy rozpatrywany może być w kontekście zarządzania relacjami z nimi:

- interesariusze pierwszoplanowi (pierwszorzędni, lub pierwszego stopnia) – wszyscy ci, od których funkcjonowanie firmy jest bezpośrednio uzależnione, pozostający w ścisłej relacji z firmą: pracownicy, klienci, dostawcy, inwestorzy; oraz interesariusze drugoplanowi (drugorzędnymi lub drugiego stopnia) – pozostający

niejako „na uboczu”, ich relacja z firmą nie jest kluczowa, nie jest też niezbędna do przetrwania przedsiębiorstwa¹⁴⁷

- interesariusze wewnętrzni i zewnętrzni; wewnętrznymi interesariuszami nazywamy wszystkie osoby bezpośrednio związane z przedsiębiorstwem, a więc pracowników, udziałowców, zarząd; interesariuszami zewnętrznymi będą natomiast wszystkie te grupy, które działają w otoczeniu organizacji, np. klienci, dostawcy, konkurencja, media, organizacje pozarządowe itd.

Analiza interesariuszy pod kątem relacji jakie łączą ich z organizacją pozwoliła ponadto na wyodrębnienie trzech ich grup:

1. interesariusze substanowiący (*consubstantial stakeholders*)¹⁴⁸ – bez których organizacja nie może istnieć,
2. interesariusze kontraktowi (*contractual stakeholders*) – związani z działalnością operacyjną przedsiębiorstwa „kontraktem” – formą prawną,
3. interesariusze kontekstowi (*contextual stakeholders*) - szeroko pojęte otoczenie społeczne przedsiębiorstwa, które pełni fundamentalną funkcję w osiągnięciu dobrego imienia przez organizację i pozwala uzyskać społeczną akceptację dla prowadzonej działalności.¹⁴⁹

Identyfikacja i udział interesariuszy jest drugim, po uznaniu CSR jako podstawy działania operacyjnego przedsiębiorstwa, filarem społecznej odpowiedzialności. Ich zadaniem jest bowiem współtworzenie i rozliczanie z odpowiedzialności. Równoważenie sprzecznych interesów interesariuszy to drugi z obecnie obowiązujących modeli społecznej odpowiedzialności. Punktem odniesienia jest tu model „drabiny partycypacji” zaproponowany wiele lat temu przez S. Arnsteina (manipulacja, terapia, informowanie, konsultacje, głaskanie, partnerstwo, delegowanie, społeczna kontrola).¹⁵⁰ Podkreśla się przy tym, że proces włączania interesariuszy powinien być prowadzony stopniowo, poprzez poszerzanie ilości grup i zagadnień, a także przechodząc na coraz wyższy poziom partycypacji.

¹⁴⁷ G. Gawron *Stakeholders – otoczenie biznesu w kontekście idei społecznej odpowiedzialności. Próba delimitacji teoretycznej*, „Humanizacja pracy”, nr 6/258/2010, s. 33-34

¹⁴⁸ *Określenie wprowadzone przez A. Paliwodę-Matolańską w 2009r.- przyp. aut.*

¹⁴⁹ A. Paliwoda-Matolańska *Odpowiedzialność społeczna...*, s. 59

¹⁵⁰ B. Rok. *Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa a udział interesariuszy*, [w:] red. M. Bernatt, J. Bogdanienko, T. Skoczny *Społeczna odpowiedzialność...*, s. 77-87

W społeczeństwie organizacja pełni określoną funkcję (nazywaną też funkcją genotypową), która w znacznym stopniu wyznacza jej cele. Koncepcja interesariuszy, sine qua non funkcjonalna wartość paradygmatu CSR, leży pomiędzy celowościowym i systemowym podejściem do oceny funkcji, efektywności i celów organizacji. Są to więc indywidualni ludzie i grupy interesu, działający wewnątrz i na zewnątrz organizacji, którzy są zainteresowani wynikami jej działania. Powody tego zainteresowania są różne, dlatego każdy rodzaj interesariuszy będzie inaczej oceniał efektywność organizacji. Prowadzi to do konkluzji, że efektywność organizacji jest pojęciem złożonym, wielowymiarowym i musi być oceniana w oparciu o różne kryteria i mierniki.

Krytyczna weryfikacja koncepcji

Koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu miała też i swoich przeciwników. Głównym krytykiem był słynny noblista M. Friedman pisząc już w 1970 roku na łamach New York Times Magazine, że jedynym społecznym obowiązkiem biznesu jest zwiększanie zysków „*the business of business is business*”.¹⁵¹ Według niego istnieje tylko jeden rodzaj społecznej odpowiedzialności ze strony świata biznesu: wykorzystywać swe zasoby i podejmować działalność w celu zwiększenia własnych zysków na tyle, na ile pozostaje to zgodne z regułami gry. Jak napisał w swojej książce „*Kapitalizm i wolność*” przedsiębiorstwo stanowi narzędzie w rękach akcjonariuszy. Jeśli samo przeznacza środki na cele charytatywne, to jednocześnie pozbawia indywidualnych posiadaczy akcji możliwości samodzielnego decydowania o sposobie ich rozdysponowania.¹⁵² Jeśli zatem zarząd przedsiębiorstwa prowadzi działalność filantropijną to w praktyce okrada swoich mocodawców, którymi są udziałowcy/akcjonariusze. Oznacza to bowiem niższe zyski i niższą dywidendę. Konkluzja Friedmana była następująca: pieniądze, które mają być przeznaczane na dobroczynność, powinny być wydawane za sprawą poszczególnych akcjonariuszy lub na tej samej zasadzie - pracowników, a nie poprzez przedsiębiorstwa.

Właśnie zagadnienie interesariuszy jako kluczowego obszaru działań przedsiębiorstwa, jest niezwykle mocno krytykowane. Powstaje bowiem problem z wyborem

¹⁵¹ M. Friedman *Capitalism and Freedom*, “The University of Chicago Press, Chicago 1962, s. 133

¹⁵² M.E. Porter, M. R. Kramer *Filantropia przedsiębiorstwa jako źródło przewagi konkurencyjnej*, [w:] *Społeczna Odpowiedzialność Przedsiębiorstw*, HBR, Gliwice 2007, str. 36-37

oczekiwać i sprzecznych wzajemnie interesów tychże grup, a co za tym idzie z ustaleniem hierarchii realizowanych celów. Pojawiają się pytania: Czyje interesy powinny być chronione w pierwszej kolejności (akcjonariuszy, sąsiadów czy pracowników)? W jakim stopniu poszczególne cele mają być realizowane (np. czy pieniądze z płac pracowniczych można przeznaczyć na ochronę środowiska)? I wreszcie kto ma rozstrzygnąć spór? Duża ilość różnych postulatów nie pozwala firmie pogodzić ekonomicznych wymogów funkcjonowania na rynku i radzenia sobie z presją konkurencyjną.¹⁵³

W ostatnich latach krytycznie wypowiadali się m.in. P. Frankental oraz H. Van Oosterhout. Pierwszy stwierdził, że CSR *jest terminem niejasnym i niematerialnym, który może oznaczać dla każdego coś innego*.¹⁵⁴ Autor wskazał, że CSR nie posiada powszechnie zrozumiałej definicji, wspólnego zestawu wskaźników mierzących jakość CSR, nie istnieje opisany proces osiągania tych wskaźników, nie wprowadzono kontroli systemu CSR, a raporty CSR nie są zewnętrznie badane. Drugi z badaczy stwierdził natomiast, że CSR nie jest nową koncepcją, tylko zbiorem dobrze opisanych i uznanych teorii prawnych i ekonomicznych. Jako taki zbiór, koncepcja CSR nie tworzy nowej jakości, a jej brak w zasadzie nic by w teorii organizacji nie zmienił. Oosterhout stwierdził, że po 50 latach badań nad społeczną odpowiedzialnością biznesu nie zasługuje ona na miano naukowej koncepcji. Brak jest jasnej i ostrej definicji idei, natomiast te istniejące są definicjami normatywnymi, a więc „życzeniowymi”, mówiącymi, „jak powinno być”, a nie „jak jest w rzeczywistości”.¹⁵⁵

W stosunku do przyjmowania odpowiedzialności społecznej przez przedsiębiorstwo podnosi się również wątpliwości natury metodologicznej i efektywnościowej. W tym pierwszym aspekcie zakłada się brak merytorycznych podstaw aby łączyć funkcjonowanie przedsiębiorstwa z aktywnością społeczną. W tym drugim aspekcie podważa się pozytywny wpływ głównego założenia CSR, czyli zasady uwzględniania w działalności przedsiębiorstwa potrzeb i postulatów różnych interesariuszy.

¹⁵³ M. C. Jensen *Value maximization, stakeholder theory and the corporate objective function*, “European Financial Management”, Vol. 7, No. 3, 2001, s. 298-302

¹⁵⁴ P. Frankental *Corporate social responsibility – a PR invention*, „Corporate Communications: An international Journal” 2001, passim

¹⁵⁵ H. van Oosterhout, P.M.A.R. Heugens *Much Ado About Nothing: A Conceptual Critique of CSR*, Erasmus Schooll of Management, Erasmus University Research Paper 2006, passim

Paradygmat CSR w ujęciu krytycznym traktowany jest jako źródło ograniczenia wolności wyboru i ograniczenia zasady wolności gospodarczej, uznaje się przy tym prawa rynku jako regulatora działań społecznych. Anonimowi uczestnicy rynków są przeważnie wolni od moralnych wyborów, pod warunkiem, że prowadzą grę w zgodzie z zasadami. Taka argumentacja opiera się na założeniu, że cele ekonomiczne i społeczne są ze sobą sprzeczne i nie można znaleźć obszarów wspólnych. Oznacza to, że egoistycznie nastawione podmioty dążą do dobrobytu społecznego w sposób niezamierzony. To w wyniku wolnego rynku i nasilonej konkurencji przedsiębiorca jest zmuszony do stosowania chociażby podwyższonych standardów w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi.

Kolejnym argumentem jest fakt, że społeczne zaangażowanie zasadniczo poszerza władzę i zwiększa wpływy biznesu, podczas gdy dzisiejszy biznes i tak ma za dużą władzę (Bauman). Narzucając doktrynę społecznej odpowiedzialności, społeczeństwo pozwala więc biznesowi na działanie w obszarach, które nie są dla niego właściwe, w których nie posiada doświadczenia i umiejętności poruszania się w sferach społeczno-kulturowych.

Krytycy skupiają się również na założeniu, że organizacja czy przedsiębiorstwo to instytucja stricte ekonomiczna, niedziałająca z pobudek moralnych. Spółki nie są moralnymi osobami, tylko sztucznie stworzonymi strukturami i nie mogą być zatem odpowiedzialne, ponieważ nie są jednostkami. Argument ten przemawia w pewien sposób za zwiększeniem społecznej kontroli nad przedsiębiorstwami. Istnieją też przeciwwskazania natury moralnej: jeżeli przedsiębiorstwo prowadzi działalność charytatywną w obszarach w których zwyczajowo działa państwo, to może spowodować zagrożenie polegające na tym, że po jego ewentualnym wycofaniu dziedziny te pozostaną bez środków (przykładem takiego działania jest właśnie górnictwo, które prze lata mocno wspierało pewne dziedziny np. sportowe, które obecnie podupadły).

WYBRANE GŁOSY W DYSKUSJI O CSR	
„PRZECIW”	„ZA”
<ul style="list-style-type: none"> • zysk – jedyny cel przedsiębiorstwa, • ukryte społeczne koszty odpowiedzialnej działalności przedsiębiorstw, • zbyt wielka władza w rękach przedsiębiorców, • brak „umiejętności” społecznych, • przejmowanie zysku udziałowców, • przedsiębiorstwo nie jest podmiotem moralnym – nie musi ponosić odpowiedzialności. 	<ul style="list-style-type: none"> • obowiązek „rehabilitacji” i ponoszenia odpowiedzialności za eksploatację zasobów naturalnych, • poprawa wizerunku firmy, • wzrost konkurencyjności firmy, • dostosowanie się do wymogów i potrzeb społeczeństwa, • odciążenie państwa od ustalania działań w obszarze społecznym, • możliwość ukazania postępowania etycznego • zniwelowanie krótkookresowych kosztów przez długookresowe korzyści.

Tabela 7 „Za” i „Przeciw” CSR, źródło: M. Rojek – Nowosielska *Kształtowanie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw*, Wydawnictwo Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, 2007, s. 12

Otwarta pozostaje też kwestia standaryzowania paradygmatu CSR. Podczas gdy rozwój systemowego zarządzania społeczną odpowiedzialnością jest powszechnie postrzegany jako niezbędny proces w kierunku szerokiej implementacji filozofii CSR w przedsiębiorstwach z zachowaniem należytej jakości, to kontrowersyjna pozostaje dziś kwestia standaryzacji w zakresie CSR. Niektórzy eksperci podkreślają niebezpieczeństwo zredukowania całego kompleksu kwestii powiązanych z CSR, w wyniku prób ujednoczenia oraz standaryzacji podejścia.¹⁵⁶ Wynika to z przekonania, że każda firma powinna indywidualnie tworzyć i kształtować własną filozofię, swój własny stosunek do społecznej odpowiedzialności w zależności od środowiska, w którym operuje oraz zasobów, które posiada. Część uznaje zalety globalnie uznawalnych standardów w zapewnianiu

¹⁵⁶ Ł. Makuch *Normy i standardy społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR). Przewodnik po kluczowych standardach społecznej odpowiedzialności biznesu oraz relacjach i współzależnościach pomiędzy nimi zachodzących*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP w Warszawie, 2011 r., passim

porównywalności i przejrzystości praktyk CSR oraz w gwarantowaniu spójności i jednoznaczności zrozumienia tego, jak zarządzać aspektami społecznymi. Cennym rozwiązaniem może być pogodzenie obu podejść. CSR jest filozofią zarządzania i każdorazowo zależy bezpośrednio od kontekstu, w którym działa konkretna firma. Ale jednocześnie normy i standardy stanowią ważny poziom odniesienia, często poziom aspiracyjny, do osiągnięcia, którego firma definiująca się jako społecznie odpowiedzialna powinna dążyć.

Podsumowując rozterki, czy i w jaki sposób traktować niejednoznaczny paradygmat CSR można wyróżnić cztery główne nurty krytyczne:

1. ograniczanie neoliberalnej wolności wyboru i sposobu prowadzenia działalności gospodarczej oraz oparcie się na prawach rynku jako najlepszych regulatorach działań społecznych,
2. założenie, że cele strategiczne organizacji gospodarczej mają charakter ekonomiczny, a przedsiębiorstwa nie można rozpatrywać w kategoriach moralnych,
3. uznanie, że przedsiębiorstwa nie dysponują odpowiednią wiedzą i umiejętnościami „społecznymi”, bowiem odpowiadają za działania produkcyjno-ekonomiczne,
4. założenie, że CSR to działanie wyłącznie o charakterze promocyjnym, którego jedynym zadaniem jest poprawa wizerunku firmy.

2.3 CSR w praktyce działania przedsiębiorstwa

Na społeczną odpowiedzialność przedsiębiorstwa składa się szereg działań w wielu obszarach: komunikacji, ładu korporacyjnego, relacji z interesariuszami, odpowiedzialności za środowisko naturalne, odpowiedzialności ekonomicznej, społeczeństwa, zasobów ludzkich. CSR, by był autentyczny, wiarygodny i skuteczny, powinien obejmować wszystkie wymienione obszary. Wynika to wprost ze złożoności otoczenia - we współczesnej rzeczywistości każda organizacja codziennie wchodzi w dziesiątki interakcji, w swoich działaniach musi uwzględniać potrzeby i oczekiwania klientów, ale także brać pod uwagę inne czynniki determinujące jej działanie: kwestie społeczne, regulacje prawne, decyzje polityczne, problemy środowiskowe, itd.

Podstawowym pojęciem na którym zbudowany jest cały system norm i reguł składających się na etykę biznesu jest odpowiedzialność. To słowo klucz łączy i składa w całość wzorce zachowań i postaw charakterystycznych dla wielu stron działania biznesowego. Budując długofalową i systematyczną relację z otoczeniem firmy, należy pamiętać o systemie wartości i podstawowych, wynikających z niego celach, czyli pozyskania akceptacji otoczenia dla postępowania i polityki danej organizacji, wzbudzanie czy odzyskiwanie zaufania i dobrej opinii i pozytywnego wizerunku firmy, rozwiązywaniu konfliktów w otoczeniu oraz uznanie różnorodności racji i poglądów.

Wspólnie z bardzo szerokim zakresem innych obszarów działalności gospodarczej CSR tworzy niezwykle ważną tożsamość firmy, na którą wpływają:

- misja, strategia, filozofia działania, kultura organizacyjna, osobowość firmy,
- sposób prezentacji – system identyfikacji wizualnej,
- sposób komunikowania się – model zintegrowanej komunikacji obowiązujący w firmie.¹⁵⁷

Realizacja koncepcji społecznej odpowiedzialności wymaga całościowej zmiany funkcjonowania oraz zintegrowanych działań w całej strukturze przedsiębiorstwa. Jej skuteczność jest uzależniona przede wszystkim od konsekwencji i długofalowości, czego gwarantem mogą być sprawdzone, powszechnie uznane i zweryfikowane standardy CSR, również w zakresie raportowania, które przyczyniają się do rozwoju dialogu społecznego.¹⁵⁸ Odpowiedzialność to jednak wciąż nowa wartość w świecie biznesu i jego cel długofalowy łączy się z wieloma innymi dziedzinami zarządzania firmą - wzrost konkurencyjności firmy poprzez budowę jej przyjaznego wizerunku i utrwalenie go w świadomości konsumentów i współpracowników.

Coraz częściej obserwuje się obecnie zainteresowanie wdrażaniem kodeksów etycznych, które wykorzystywane są również jako regulacyjne narzędzie HR. Jeżeli jednak, założenia i wartości tych dokumentów są pracownikom obce, np. przeniesione bezpośrednio z firmy matki lub niewspółgrające ze strategią i celami firmy to narzędzie to nie przynosi zakładanych rezultatów. Pracownicy potrzebują wzorców etycznych zachowań wśród

¹⁵⁷ Materiały firmy CODES Consulting [w:] E. Pluta *Public relations – moda czy konieczność? Teoria i praktyka*, Twigger, Warszawa 2001, s. 29

¹⁵⁸ *Kompendium CSR*, dodatek Dziennika Gazeta Prawna, 14 grudnia 2009r.

zarządu, aby świadomie stosować się do zasad kodeksu. Dobre efekty osiągają te firmy, które wspólnie ze swoimi pracownikami, formułują zasady i wartości obowiązujące w kodeksach.

Zaangażowanie w działalność CSR - poprzez działalność edukacyjną, aktywizację społeczności lokalnych, propagowanie dobrych wzorców - często prowadzi do rozwiązania, chociażby częściowego, istniejących problemów społecznych. Jednak istnieje podstawowy warunek: głoszone hasła muszą mieć odzwierciedlenie w bezpośredniej działalności operacyjnej firmy. Wymiernym efektem prowadzenia zaawansowanych strategicznie działań biznesowych są na przykład *inwestycje społecznie odpowiedzialne (SRI)*. To długoterminowe, strategiczne działania podejmowane we współpracy ze wspólnotą lokalną na rzecz rozwiązywania pewnych określonych problemów społecznych, wybieranych i uznawanych przez kierownictwo za istotne dla wspierania interesów firmy i wzmacniających jej reputację. Działania takie nie przynoszą wyraźnego zysku firmie, chociaż są opłacalne w dłuższej perspektywie.¹⁵⁹ Terminem tym posłużyli się M. Porter i M. Kramer, pisząc: *w pełni strategiczna dobroczynność odnosi się równocześnie do ważnych celów społecznych i ekonomicznych i stara się oddziaływać na te elementy kontekstu konkurencyjnego, w obrębie których – dzięki wykorzystaniu posiadanych zasobów – firma może przynieść korzyści zarówno społeczeństwu, jak i sobie.*¹⁶⁰ Ale jednocześnie twierdzili, że takie sytuacje występują niezwykle rzadko, bowiem większość programów dobroczynnych przedsiębiorstw nie ma nic wspólnego z ich strategiami.

Można przypuszczać, że rosnąca rola CSR będzie prowokowała coraz więcej pytań o jej miejsce w organizacji. Do zalet CSR najczęściej zalicza się następujące elementy:

- budowanie pozytywnego wizerunku firmy,
- uwiarygodnienie misji firmy w oczach klientów,
- wzrost konkurencyjności,
- zwiększenie lojalności konsumentów i interesariuszy,
- pozyskanie przychylności społeczności lokalnej,
- kształtowanie pozytywnego wizerunku firmy wśród pracowników,
- poprawa relacji ze społecznością i władzami lokalnymi,
- zwiększenie zainteresowania inwestorów,

¹⁵⁹ B. Rok *Więcej niż zysk*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, 2001 r., s. 53

¹⁶⁰ M. Porter, M. Kramer *The Competitive Advantage of Corporate Philanthropy*, Harvard Business Review, grudzień 2001 [w:] I. Kuraszko, B. Rok. *Społeczna Odpowiedzialność biznesu i ekonomia społeczna*, Ekonomia Społeczna, Teksty 2007, passim

- pozyskanie i utrzymanie najlepszych pracowników,
- podnoszenie poziomu kultury organizacyjnej firmy, również poprawa wewnętrznej sytuacji w firmie.

Działania związane z CSR często nie są realizowane w postaci oddzielnego projektu, obejmującego wszystkie działy, ale coraz częściej zdarza się, przeważnie w międzynarodowych koncernach i w dużych polskich firmach, że są ważnym elementem całościowej strategii zarządzania. Najlepsze efekty przynosi powiązanie zasad z działalnością operacyjną firmy. Dlatego zestaw podstawowych reguł, jakie powinny być uwzględnione w procesie formułowania polityki CSR składa się, co najmniej z trzynastu głównych zasad:

1. obliczalności (*accountability*) – oznacza, że działania przedsiębiorstwa są przewidywalne, ponieważ wynikają z jasno i precyzyjnie określonych zasad i norm, których praktyczne zastosowanie odzwierciedla wcześniejsze deklaracje; przedsiębiorstwo odpowiada za konsekwencje swoich działań, spełnia kryteria transparentności.
2. uczestnictwa (*inclusivity*) – oznacza, że na każdym etapie działalności przedsiębiorstwo wykazuje chęć do podejmowania dialogu i współpracy z przedstawicielami poszczególnych grup interesariuszy, uwzględniając ich potrzeby i oczekiwania oraz wyrażając gotowość do udziału w działaniach zwalczających problemy społeczne.
3. zupełności (*completeness*) – oznacza, że postawa społecznie odpowiedzialna przejawia się we wszystkich wymiarach działalności firmy; analizie podlegają możliwości różnorodnego wpływu, co w założeniach uniemożliwia pominięcie tzw. „niewygodnych” obszarów działania.
4. wymierności (*materiality*) – oznacza gotowość do poddania ocenie wszystkich, ważnych punktu widzenia poszczególnych grup interesariuszy, informacji i sfer działania; zasada ta stanowi element mobilizacji przedsiębiorców do podejmowania starań w kierunku poszukiwania coraz lepszych wskaźników ich społecznego zaangażowania.
5. regularności (*regularity*) – oznacza konieczność czasowego harmonogramu poszczególnych działań oraz ich systematyczną ewaluację i aktualizację; zasada ta przyczynić się ma do podniesienia poziomu precyzyjności aktywności społecznych oraz uniknięcia sytuacji, w której stają się one sporadycznymi, jednorazowymi „zrywami” o trudno przewidywalnych rezultatach.

6. zapewnienia jakości (*quality assurance*) – oznacza podejmowania kroków w kierunku potwierdzenia jakości, a tym samym wiarygodności realizowanych działań, zwykle przez poddanie się zewnętrznemu audytowi.
7. dostępności (*accessibility*) – oznacza konieczność promowania i informowania o realizacji polityki CSR; to wyszukiwanie najbardziej skutecznych kanałów komunikacji, które zapewnią swobodę dostępu do informacji o realizowanych działaniach jak najszerszej grupie odbiorców (interesariusz), bez względu jednak na to czy artykułują one swoje rzeczywiste zainteresowanie poszczególnymi elementami prowadzonych projektów.
8. porównywalności (*comparability*) – oznacza takie gromadzenie i przetwarzanie danych dotyczących prowadzonej działalności społecznie odpowiedzialnej, które pozwoli na ich porównywanie w różnych momentach czasu oraz między różnymi podmiotami realizującymi politykę CSR.
9. wiarygodności (*reliability*) – oznacza przyjęcie sposobów gromadzenia i przetwarzania danych dotyczących działalności społecznie odpowiedzialnej zapewniających obiektywność, staranność i uczciwość analizy.
10. istotności (*relevance*) – oznacza podejmowania działań akcentujących wagę realizowanej polityki CSR.
11. zrozumiałości (*understandability*) – oznacza, że poszczególne dane dotyczące działalności społecznie odpowiedzialnej prezentowane są w sposób prosty i czytelny umożliwiający ich analizę nawet przez osoby niebędące specjalistami w danej dziedzinie.
12. kompleksowości (*embeddedness*) – oznacza, że proces zbierania danych, dokonywania ocen i przedstawiania wyników stanowi integralny element systemu strategicznego firmy, a więc zasady polityki społecznej są spójne z rzeczywistymi celami strategicznymi przedsiębiorstwa.
13. ciągłej poprawy (*continous improvement*) - oznacza gotowość do podejmowania działań usprawniających prowadzoną politykę CSR; to otwartość, chęć poznawania i wdrażania nowych procedur zakładających poprawę uzyskiwanych rezultatów.¹⁶¹

¹⁶¹ B. Rok *System społecznej odpowiedzialności w praktyce zarządzania*, 2011, s. 3-5 [za:] www.cebi.pl z dnia 16.02.2012r.

Można zgodzić się z tezą, że CSR przynosi korzyści jednocześnie społeczeństwu, jak i firmie. Po stronie biznesowych efektów zaangażowania społecznego wymieniane są korzyści marketingowe, związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi czy dotyczące relacji zewnętrznych. Przykładowe korzyści w perspektywie społecznej to pomoc w nagłośnieniu i rozwiązaniu istotnego problemu społecznego, udział w aktywizacji społeczności lokalnej, stymulowanie rozwoju gospodarczego w środowisku lokalnym i przyczynienie się do wzrostu jego zamożności, a także edukowanie społeczeństwa i wreszcie popularyzacja postaw dobroczynnych.

Obszary społecznej odpowiedzialności w ujęciu systemowym

Przyjmując założenie, że paradygmat CSR jest wielowymiarową formą zarządzania nowoczesną organizacją, należy odnieść go do podstawowych obszarów funkcjonowania każdej firmy:

- pracowników,
- rynku,
- środowiska naturalnego,
- otoczenia społecznego.

Te właśnie obszary działalności przedsiębiorstwa są wyraźnie obecne w wielu, różnych modelach społecznej odpowiedzialności i bez względu na przyjęte ramy teoretycznie nie można pominąć żadnego z tych obszarów. Takie ujęcie CSR przyjęte zostało również w niniejszej pracy jako porządkujące obszar empirycznych badań autorki oraz posłużyło do przeprowadzenia analizy systemowej zjawiska. Ich wyodrębnienie daje jasny obraz funkcjonalnej rzeczywistości społecznej przedsiębiorstwa w jego otoczeniu.

Dla wielu przedsiębiorstw podstawową grupą interesariuszy są pracownicy. Powinni oni z jednej strony być podmiotem tych działań, brać w nich czynny udział, realizować, ale także inspirować. Z drugiej zaś strony – pracownicy są beneficjentami działań CSR. Odpowiedzialna społecznie organizacja to organizacja, która zapewnia swoim pracownikom równowagę między życiem zawodowym, a prywatnym, buduje przyjazne środowisko społeczne wewnątrz firmy, dba o relacje interpersonalne, nie wspominając już o tak elementarnych kwestiach, jak bezpieczeństwo pracy i przestrzeganie praw pracowniczych. W tym zakresie organizacje powinny podejmować działania polegające na opracowaniu

i wdrażaniu przejrzystych procedur wewnątrz firmy, obejmujących precyzyjnie ustalone i jasno komunikowane ścieżki rozwoju zawodowego oraz awansu, programy adaptacyjne, rozwiązania przyjazne wobec nowych pracowników i tych, którzy mają specyficzne potrzeby (np. młodych rodziców), stwarzanie pracownikom możliwości realizacji na wielu polach, nie tylko zawodowych, na przykład poprzez ułatwianie angażowania się w inicjatywy społeczne.

Zadaniem odpowiedzialnych działań organizacji w obszarze rynku, jest cały proces wytwarzania produktu lub usługi począwszy od zaopatrzenia, poprzez technologię produkcji, a na technikach sprzedaży i marketingu kończąc. Postawienie klienta u podstaw budowania strategii działania, było i jest jednym z najbardziej znaczących elementów kształtowania nowoczesnej polityki biznesowej. Klient, jako konsument produktu przedsiębiorstwa jest najbardziej wrażliwym elementem systemu społeczno-gospodarczego, a zarazem źródłem wielu zmian w tej sferze.¹⁶²

Umiejętne stosowanie CSR pozwala zintegrować z podstawową działalnością biznesową problemy z innych obszarów, w których funkcjonuje firma: społeczne (np. relacje z pracownikami), ekologiczne (kwestie wpływu rozwiązań technologicznych stosowanych przez firmę na środowisko naturalne), etyczne (np. hierarchia wyznawanych przez organizację wartości). Implementacja zasad CSR w obszar relacji firmy z rynkiem powinna w ostateczności prowadzić do oferowania takiej usługi lub produktu, który spełnia wymagane wobec niego normy bezpieczeństwa i standardy jakości. Ważnym aspektem tych działań jest również podawanie przez firmę wiarygodnych i rzetelnych informacji o produkcie/usłudze, uczciwość wobec biznesowych kontrahentów (dostawców, podwykonawców, partnerów handlowych) oznaczająca chociażby terminowe realizowanie zobowiązań płatniczych, wspieranie lokalnej gospodarki poprzez nawiązywanie biznesowej współpracy z lokalnymi przedsiębiorcami, ze szczególnym uwzględnieniem podmiotów ekonomii społecznej.

Podobnie jak pierwszy obszar działań firmy (pracownicy) dla wielu organizacji, szczególnie tych o charakterze produkcyjnym innym, kluczowym obszarem jest ochrona środowiska. Świadomość ekologiczna i troska o wpływ działalności człowieka na stan środowiska naturalnego są jednym z fundamentów paradygmatu CSR w szerokim ujęciu. Odpowiedzialność za środowisko naturalne rozpatrywana w tym kontekście nie sprowadza się

¹⁶² W. Wierzyński *CSR – utopia czy trwała zmiana w biznesie?*, [za:] [www. pi.gov.pl](http://www.pi.gov.pl) z dnia 21.08.2012r.

jednak do jednorazowych akcji, lecz jest być integralnym elementem strategii przedsiębiorstwa i często ma charakter sformalizowany, ujęty w ramy certyfikowanych norm.

Budowanie i utrwalanie dobrych relacji między organizacją a jej otoczeniem społecznym to kolejny, newralgiczny obszar działania firmy. Corporate Social Responsibility przypomina nam wszystkim, że organizacje: podmioty gospodarcze, zakłady pracy, korporacje, instytucje, urzędy, nie są bytami osadzonymi i działającymi w próżni, lecz stanowią integralną część całej struktury społecznej. Aktywność w tym obszarze oznacza oczywiście wiele stosunkowo prostych inicjatyw społecznych, takich jak: działania charytatywne, festyny, eventy. Ale rozwinięty model CSR skupia się na zaangażowaniu w ważne społeczne problemy, podejmowaniu na drodze dialogu z innymi instytucjami wchodzącymi w skład otoczenia społecznego rozwiązań trudnych problemów społecznych (np. lokalnej aktywizacji zawodowej). Każda organizacja, która działa w zgodzie z paradygmatem CSR musi więc sobie odpowiedzieć na pytanie: co z naszej obecności, działalności i rozwoju wynika dla innych. Ten sposób wkład biznesu w rozwój społeczny czy integrację społeczną buduje innowacje społeczne, najwyżej cenione inicjatywy społecznie odpowiedzialne. Aktywność w tym obszarze oznacza taki rozwój przedsiębiorstwa, któremu towarzyszą pozytywne zmiany społeczne. Pozwala to na legitymizację działań przedsiębiorstwa i zdobycie przez organizację społecznej akceptacji prowadzonych działań.

Próby systematyzowania idei

Obecnie społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa to nie tylko teoria, ale praktyka społeczna, bowiem przedsiębiorstwa działające na rynkach coraz częściej podejmują praktyczne działania w zakresie wdrażania tej koncepcji. Z biegiem czasu pojawiły się standardy i instrumenty CSR, dotyczące wdrażania zasad odpowiedzialności w codziennej praktyce biznesowej, obejmujące wskaźniki, metody i narzędzia ewaluacji, oceny i komunikacji praktyk CSR. Pierwotnym celem tych wszystkich instrumentów było stworzenie podstaw - poziomu minimum, jeśli chodzi o praktyki CSR. Miały one też zachęcać do ciągłego rozwoju i doskonalenia, tworzenia coraz bardziej rozbudowanych, indywidualnych dla każdej firmy programów i strategii. Obecnie pomagają zarządzać społeczną odpowiedzialnością, podsuwają wzory postępowania i sposób ich wdrożenia, uczą oceniać i uwzględniać w swej działalności wpływ na otoczenie. Towarzyszy temu znaczne

zróżnicowanie w zakresie rozmiarów i zawartości, jak również poziomu udokumentowania, sformalizowania, możliwości wdrożenia oraz istnienia systemu monitoringu. Różnice uzależnione są w szczególności od obszaru, którego dotyczy dany instrument, jak również od źródła pochodzenia danego instrumentu.

Wszystkie próby usystematyzowania instrumentów CSR podejmowane były po to, by dostarczyć przedsiębiorstwom akceptowanych wzorów i pożądanym metod postępowania. W zależności od tego jaki jest cel obejmują, mogą to być:

I. Zasady i kodeksy postępowania

Grupa ta obejmuje cały szereg kodeksów branżowych, zawierających kwestie specyficzne dla przedsiębiorstw prowadzących biznes w jednym obszarze (np. Global oil and gas industry association for environmental and social issues IPIECA, ICMM, etc.). Niektóre uwzględniają też elementy raportowania (np. UN Global Compact, The Ethical Trading Initiative lub Globalne Zasady Sullivana), inne są podawane nieformalnej ocenie społecznej lub formalnej (system punktów w przypadku Wytycznych OECD dla Przedsiębiorstw Międzynarodowych).

Wspólną inicjatywą międzynarodowych firm biznesowych były obrady okrągłego stołu w szwajcarskim Caux, który zebrał się po raz pierwszy w 1986 rok, gdzie uczestnicy - międzynarodowa sieć top managerów - opracowali „Zasadami z Caux”, zwane też „Okrągłym Stołem w Caux” (*Caux Round Table*).¹⁶³ Celem przedsięwzięcia było sformułowanie światowego standardu, który mógłby się stać miarą dla zachowań w biznesie. W założeniach organizatorów zasady te miały stanowić fundament dialogu i działań liderów gospodarczych oraz przyczynić się do wypracowania poczucia odpowiedzialności w biznesie. Sformułowano więc 7 zasad ogólnych prowadzenia działalności gospodarczej:

Zasada 1

Odpowiedzialność w prowadzeniu działalności gospodarczej: od odpowiedzialności wobec interesariuszy ku koncepcji odpowiedzialności wobec interesariuszy.

¹⁶³ S. Young *Czy kapitalizm może być etyczny*, [w:] *Rozmowy o dobrym biznesie*, Grupa BOSS, Warszawa 2011, s. 11-13

Zasada 2

Ekonomiczne i społeczne oddziaływanie biznesu: ku innowacjom, sprawiedliwości i wspólnocie światowej.

Zasada 3

Postępowanie w biznesie: wyjście poza literę prawa ku duchowi zaufania.

Zasada 4

Poszanowanie dla reguł prawnych.

Zasada 5

Wspieranie wielostronnej wymiany handlowej.

Zasada 6

Szacunek dla środowiska naturalnego.

Zasada 7

Unikanie działań sprzecznych z prawem.¹⁶⁴

Okrągły Stół z Caux jest o tyle ważną inicjatywą dla rozwoju idei CSR w świecie, że wypływa z potrzeb widzianych przez samych przedsiębiorców - praktyków, nie zaś teoretyków zarządzania.

II. Wytyczne odnośnie systemu zarządzania oraz systemu certyfikacji

Mogą dotyczyć samej organizacji (np. ISO, EMAS), miejsca pracy (np. SA8000) bądź produktu (np. FSC). ISO 14001 rekomenduje raportowanie w aspektach ochrony środowiska, w odróżnieniu od EMAS (Eco-Management and Auditing Scheme), który tego wymaga.

O ile normy środowiskowe: ISO 14000 i EMAS to normy obecnie powszechnie znane, o tyle warto wspomnieć, że certyfikat SA8000 wypracowany przez Social Accountability International (SAI) jest pierwszym globalnym systemem weryfikacji

¹⁶⁴ *Zasady Prowadzenia Działalności Gospodarczej przyjęte podczas obrad Okrągłego Stołu z Caux [za:] www.cauxroundtable.org z dnia 28.12.2011r.*

standardów pracy w łańcuchu dostaw. Był wypracowywany przy bliskiej współpracy z International Labour Organization (ILO), jest zintegrowany z GRI i spójny z normami ONZ w tym zakresie. SA8000 jest normą międzynarodową, powstałą w oparciu o wartości zawarte w Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i Konwencji Narodów Zjednoczonych. Powstanie normy było wynikiem niezadowolenia zgłaszanego przez pracowników i klientów na całym świecie. Niezadowolenie to wynikało z rozbieżności między deklaracjami składanymi przez firmy, a ich codzienną praktyką.

Norma definiuje 9 wymogów zakresie odpowiedzialności społecznej:

1. zakaz pracy dzieciom, które nie ukończyły 16 lat,
2. zakaz pracy przymusowej (np. zakaz brania w zastaw rzeczy należących do pracowników co mogłoby utrudnić im rozwiązanie stosunku pracy),
3. obowiązek przestrzegania przepisów BHP,
4. wolność zrzeszania się oraz prawo do negocjacji zbiorowych,
5. zakaz dyskryminacji w jakiegokolwiek formie,
6. zakaz stosowania kar cielesnych, przymusu fizycznego lub psychicznego, a także obraźliwego języka,
7. liczba godzin pracy jest ściśle określona,
8. gwarancja przynajmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę,
9. system zarządzania obejmujący w szczególności:
 - określenie polityki firmy w zakresie CSR,
 - wyznaczenie osoby odpowiedzialnej za przestrzeganie wymogów związanych z normą SA8000,
 - kontrolę kontrahentów pod względem spełniania podstawowych wymogów normy SA8000,
 - szybka reakcję na powstałe odchylenia od normy,
 - umożliwianie weryfikacji poprawności stosowania normy SA8000,
 - dokumentowanie kolejnych etapów stosowania normy SA8000.

W 2010 roku, Międzynarodowa Organizacja Normalizacyjna przedstawiła ostatecznie międzynarodową normę w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu – ISO 26000, której celem jest skłonienie organizacji do dobrowolnego angażowania się w działania CSR oraz próba uporządkowania i uzgodnienia wspólnie z interesariuszami zasad, definicji oraz metod ewaluacji powiązanych z tą koncepcją. W normie stosuje się pojęcie „*Social*

Responsibility” pozbawione przedrostka „*Corporate*” w celu podkreślenia szerokiej bazy odbiorców instytucjonalnych, u których norma ta może znaleźć zastosowanie. ISO 26000 w odróżnieniu od większości norm ISO, nie jest normą techniczną, lecz wytycznymi („*Guidance on social responsibility*”) i nie jest ona przeznaczona do certyfikacji.

Norma zawiera wytyczne dotyczące:

- terminów i definicji związanych z odpowiedzialnością społeczną,
- podstaw, trendów i charakterystyk odpowiedzialności społecznej,
- zasad i praktyk odnoszących się do odpowiedzialności społecznej,
- kluczowych obszarów odpowiedzialności społecznej,
- wdrażania i promowania zachowania odpowiedzialnego społecznie w organizacji i w jej politykach i praktykach w obrębie jej sfery wpływu,
- identyfikowania i angażowania interesariuszy,
- komunikowania zobowiązań, osiągnięć i innych informacji związanych z odpowiedzialnością społeczną.¹⁶⁵

Jako główne zasady społecznej odpowiedzialności norma ISO 26000 uznaje:

- odpowiedzialność (*accountability*),
- przejrzystość (*transparency*),
- etyczne zachowanie (*ethical behaviour*),
- respektowanie interesariuszy (*respect for stakeholder interests*),
- poszanowanie prawa (*respect for the rule of law*),
- poszanowanie międzynarodowych norm społecznych (*respect for international norms of behavior*),
- poszanowanie praw człowieka (*respect for human rights*).

W Polsce norma ISO 26000 weszła w życie w 2012 roku.¹⁶⁶ W jej ramach scharakteryzowane są główne obszary problemowe społecznej odpowiedzialności, takie jak:

1. ład organizacyjny,
2. prawa człowieka,
3. stosunki pracy,
4. ochrona środowiska naturalnego,
5. uczciwe praktyki rynkowe,

¹⁶⁵ [za:] www.iso.org z dnia 10.08.2012r.

¹⁶⁶ ISO 26000 *Guidance on social responsibility Norma Międzynarodowa dotycząca odpowiedzialności społecznej* [za:] <http://www.pkn.pl/iso-26000> z dnia 10.04.2013r.

6. relacje z konsumentami,
7. zaangażowanie społeczne.

Społeczna odpowiedzialność według normy ISO 26000 skupia się na organizacji, nie na otoczeniu zewnętrznym i uwarunkowaniach ogólnych. W myśl tej zasady społeczna odpowiedzialność jest strategiczną formą prowadzenia działalności biznesowej i nie musi stanowić dodatkowego czynnika kosztowego w firmie, ale powinna być skutecznym mechanizmem tworzącym wartość dodaną poprzez stymulowanie innowacyjności i budowanie przewagi konkurencyjnej. Jak widać jest to jasne nawiązanie do teorii strategicznej CSR Portera i Kramera.

III. Wskaźniki oceny używane przez agencje inwestycyjne (SRI)

To kryteria używane do budowy wskaźników oceny stosowanych przez fundusze inwestycyjne. Poszczególne fundusze mają własne metody oceny i weryfikacji, ale inwestorzy indywidualni mogą skorzystać z indeksów giełdowych takich jak np. Respect Index Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie czy światowe: Dow Jones Sustainability Indexes (giełda amerykańska) czy FTSE4Good (giełda londyńska).

Takie indeksy mogą stanowić praktyczne narzędzie wspierające decyzje inwestorów, dlatego też funkcjonują również na polskim rynku inwestycyjnym.

Respect Index Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie

Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie postawiła przed sobą cel edukowania rynku inwestycyjnego i czynienia go bardziej efektywnym. W procesie tworzenia Respect Index spółki giełdowe zostały poddane badaniu ankietowemu. Ankieta objęła cztery główne obszary: strukturę zarządzania i ład korporacyjny oraz trzy aspekty funkcjonowania na rynku: ekonomiczny (np. terminowość regulowania zobowiązań, wynagrodzenia, działania społeczne), środowiskowy i społeczny (pracownicy, rozwój, BHP, prawa człowieka, klienci, bezpieczeństwo produktów, ochrona danych osobowych). Na listę ocen została nałożona wcześniej przygotowana skala, która pozwoliła zakwalifikować poszczególne firmy do klas ratingowych. Spółki z najwyższymi ocenami, które kwalifikowały się wstępnie do indeksu, zostały poddane badaniu audytora.

W efekcie przeprowadzonego badania i audytu w indeksie obecnie jest dwadzieścia spółek, w tym na 6 miejscu Jastrzębska Spółka Węglowa SA, a na 11 miejscu Lubelski Węgiel Bogdanka S.A.¹⁶⁷ Analiza krótkiego okresu notowań indeksu, pokazuje, że jest on bardziej stabilny od pozostałych, jego spadki są łagodniejsze i nieco płytsze, ale również wzrosty nie są zbyt spektakularne. Nie jest to ranking, w którym miejsce pierwsze jest tylko jedno. Forma ratingu sprawia nie tylko to, że najlepszych może być wielu, ale również może nie być żadnego.

IV. Wytyczne raportowania i komunikacji

Nie określają poziomów odpowiedzialności, które przedsiębiorstwo powinno osiągnąć, ale dostarczają metod, procedur komunikacji, prowadzenia dialogu z interesariuszami i odpowiadania na ich potrzeby w odniesieniu do społecznych, środowiskowych i ekonomicznych aspektów funkcjonowania firmy, np.: Global Reporting Initiative, AA1000 SES - Stakeholder Engagement Standard czy Model LBG – London Benchmarking Group.

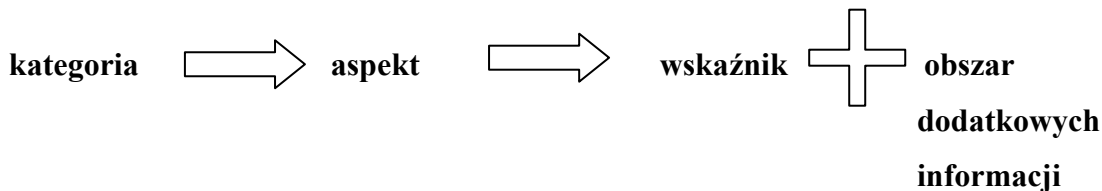
Światowa Inicjatywa Sprawozdawcza (Global Reporting Initiative, GRI)

Jest niezależną siecią wielu interesariuszy. Jej misją jest opracowywanie i wspólne użytkowanie jednolitych wytycznych, mających zastosowanie do sprawozdawczości na temat wyników gospodarczych, środowiskowych i społecznych na całym świecie, w sposób pozwalający na dokonywanie porównań. Wytyczne zostały ogłoszone w październiku 2006 r., a ich celem było stworzenie jasnych i kompleksowych reguł raportowania obejmujących zarówno aspekty finansowo-ekonomiczne jak i środowiskowe oraz społeczne (m.in. respektowanie praw człowieka, praktyki dotyczące zatrudnienia i godnej pracy), jako trwałe elementy zrównoważonego rozwoju (wg. *triple bottom line*¹⁶⁸). Poza zasadami i wskazówkami, zawierają schemat wskaźników, jakie przedsiębiorstwo może dobrowolnie, elastycznie i stopniowo przyjmować. Wytyczne GRI to obecnie najbardziej obszerna

¹⁶⁷ www.odpowiedzialni.gpw.pl wg. stanu na dzień 23.01.2013r.

¹⁶⁸ *Triple bottom line znany jest również jako „potrójny ostateczny wynik”, gdzie pomiaru osiągnięć przedsiębiorstwa dokonuje się na podstawie efektów ekonomicznych, środowiskowych oraz postaw społecznych i etycznych – przyp. aut. na podstawie J. Adamczyk Społeczna Odpowiedzialność przedsiębiorstw. Teoria i praktyka, PWE, Warszawa 2009*

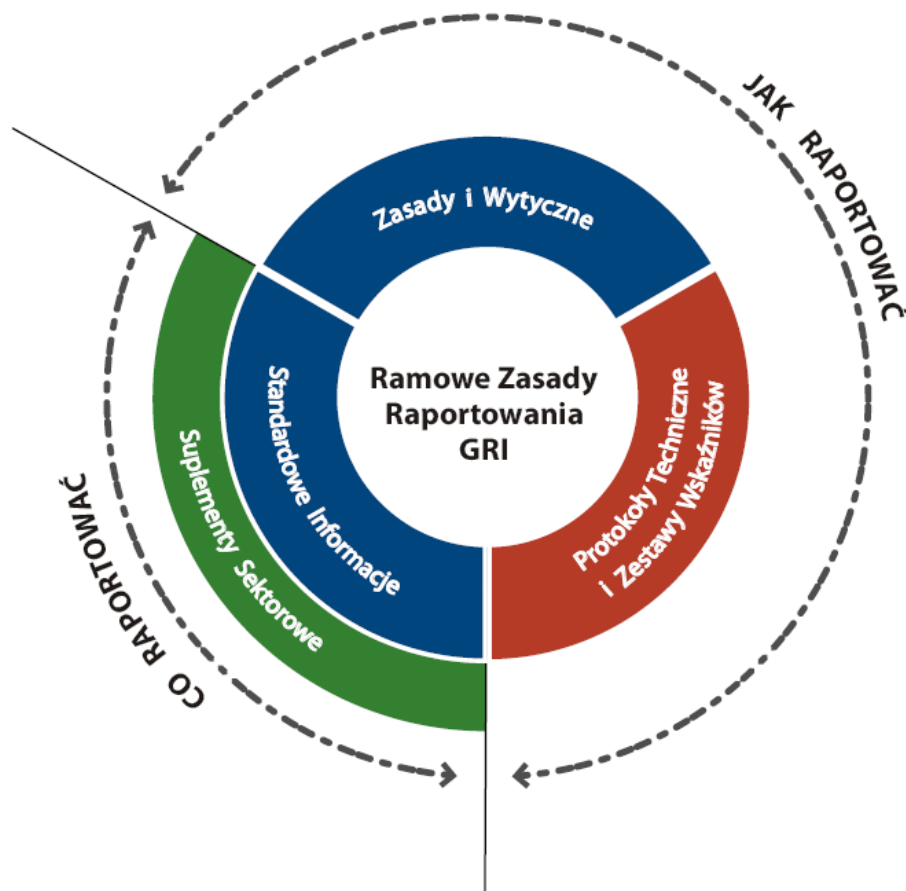
i kompleksowa lista wskazówek dotyczących społecznego raportowania działalności organizacji. Przyjęta formuła oceny ujęta jest następującej hierarchii:



Rysunek 11 Ocena społecznego raportowania działalności organizacji wg. GRI, opr. własne

Raport GRI powinien składać się z pięciu części i kolejno przedstawiać następujące elementy:

1. Wizja i strategia - prezentująca wizję organizacji w przyszłości i strategię na najbliższe lata. Oba elementy powinny być opracowane w kontekście CSR, co oznacza uwzględnienie w nich interesariuszy i unaocznieniem podejścia organizacji do spraw społecznych, etycznych i ekologicznych.
2. Profil - czyli podstawowe informacje o spółce, rynki, w których prowadzi działalność oraz listę interesariuszy związanych z organizacją.
3. Struktura właścicielska i zarząd - analiza uwzględniająca niezależność rady nadzorczej, zaangażowanie interesariuszy w działalność spółki, przedstawienie systemu zarządzania.
4. Indeks treści związanej z CSR.
5. Wskaźniki CSR - przedstawienie konkretnych wskaźników do elementów wymienionych w indeksie treści.



Rysunek 12 Wytyczne do raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju, źródło: www.globalreporting.org

Standard GRI opiera się na 11 zasadach, dzięki którym organizacja prezentuje wiarygodne informacje o swojej działalności. Pozwalają one porównywać działania organizacji w czasie, jak też ułatwiają konfrontację jakości zarządzania CSR w różnych firmach.¹⁶⁹ Te zasady to:

1. Przejrzystość (*transparency*), będąca centralną zasadą, tak GRI, jak i każdego systemu sprawozdawczości. Obraz firmy w sprawozdaniu musi być obrazem rzetelnym i prawdziwym, musi odzwierciedlać rzeczywiste zaangażowanie firmy w dialog z interesariuszami, powinien zawierać opis metod służących zbieraniu danych itp.
2. Włączenie (*inclusiveness*) -, to norma mówiąca o potrzebie ujmowania w działaniach przedsiębiorstwa i w konsekwencji w raporcie wszystkich tych, którzy mają interes w poczynaniach organizacji. Należy pamiętać o szerszym kręgu odbiorców raportu

¹⁶⁹ Wytyczne do raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju” GRI, 2000-2006 [za:] www.globalreporting.org z dnia 18.11.2012r.

społecznego, w porównaniu z finansowym sprawozdaniem. Podczas gdy ten drugi interesuje inwestorów, banki czy organy podatkowe, ten pierwszy znajdzie się w centrum uwagi ekologów, organizacji pracowniczych, obrońców praw człowieka i innych. Ta różnorodność odbiorców raportu wymaga uwzględniania ich wielorakich interesów, czyli przekazywania różnorodnych informacji.

3. Weryfikowalność (*auditability*) - wymusza od organizacji podawanie, zapisywanie, przetwarzanie danych w sposób umożliwiający ich kontrolę i audyt. Należy pamiętać o dwojakim charakterze danych zawartych w raporcie - ilościowym i jakościowym. Niezależnie jednak od charakteru informacji, musi ona być w pełni weryfikowalna przez zewnętrznych audytorów. W konsekwencji wewnętrzny system informacyjny spółki powinien być zaprojektowany w sposób umożliwiający sprawdzalność wszelkich danych podawanych przez firmę do opinii publicznej.
4. Kompletność (*completeness*) - stanowi o zawartości raportu. Wskazówki GRI mówią o trójwymiarowym spojrzeniu na tę zasadę. Pierwszy wymiar „operacyjny” wskazuje, że informacje muszą być kompletne w relacji do działalności operacyjnej organizacji. Chodzi tu o ujawnianie informacji dotyczących ogółu działalności spółki. Drugi wymiar „zakres” określa „zasięg” ujawnianych informacji. Może zdarzyć się, że wymiar operacyjny będzie pełen - to jest obejmie całość działalności spółki - ale zakres dotyczyć będzie tylko spraw związanych z ekologią.
5. Istotność (*relevance*) - traktuje o stopniu ważkości podawanych informacji. Te muszą być dostosowane do oczekiwań odbiorców, użyteczne i ważne.
6. Kontekst CSR (*sustainability context*) - mówi o potrzebie raportowania działalności organizacji na tle szerszego (tj. w skali makro) kontekstu CSR, czyli informowania o tym, jaki wpływ ma działanie organizacji na np. środowisko naturalne.
7. Dokładność (*accuracy*) - nakłada na informującego obowiązek podawania danych z jak najmniejszym marginesem błędu i z jak największą dokładnością.
8. Neutralność (*neutrality*) to norma mówiąca o potrzebie prezentowania informacji w sposób jak najbardziej bezstronny. Unikać powinno się podawania informacji obciążonej komentarzem spółki.
9. Porównywalność (*comparability*) - raport powinien być przygotowany w taki sposób, by można było ocenić postęp organizacji w usprawnianiu swojej działalności, a także by można było jej osiągnięcia porównać z osiągnięciami innych firm.

10. Przejrzystość (*clarity*) - mówi o potrzebie dostarczania informacji zrozumiałych i użytecznych dla wielu grup odbiorców.
11. Czasowość (*timelines*) - raport powinien być regularny, a czas podawanej informacji powinien być dostosowany do jej charakteru.

W 2010 roku zostały również opracowane wytyczne dla górnictwa w postaci suplementu do wytycznych RG3: „*Sustainability Reporting Guidelines & Mining and Metals Sector Supplement*”.

Kategoria	Aspekt	Wskaźnik MM – zawartość wskaźnika
Kwestie środowiskowe	Bioróżnorodność	MM1 - powierzchnia gruntu przeznaczona pod działalność produkcyjną lub wydobywczą naruszona, zniszczona lub zrekultywowana.
		MM 2 - liczba oraz wartość procentowa terenów zidentyfikowanych jako wymagające planów zarządzania bioróżnorodnością z uwzględnieniem wymaganych prawem kryteriów.
	Emisje, ścieki, odpady	MM3 - całkowita ilość nadkładu, skał, górniczych odpadów eksploatacyjnych, szlamów, mułów oraz związane z nimi ryzyka.
Kwestie Społeczne / Praktyki zatrudnienia i godna praca	Relacje pomiędzy pracownikami a kierownictwem	MM4 - ilość strajków i przerw w pracy powyżej 1 tygodnia.
Kwestie Społeczne / Respektowanie praw człowieka	Prawa ludności rdzennej	MM5 - liczba działań realizowanych na obszarach zamieszkałych przez ludności rdzennej i na obszarach przyległych.
Kwestie Społeczne / Wpływ na społeczeństwo	Społeczność lokalna	MM6 - liczba znaczących sporów dotyczących własności gruntów, przyjętych praw zwyczajowych społeczności lokalnej i ludności

		rdzennej.
		MM7 - rozwiązywanie sporów dotyczących własności gruntów, przyjętych praw zwyczajowych społeczności lokalnej i ludności rdzennej oraz wyniki zastosowania tego mechanizmu.
	Drobna działalność górnicza (small-scale minig) i rzemieślnicza (ASM) (dodatkowy aspekt – właściwy tylko dla przemysłu górniczego i metalurgicznego)	MM8 - liczba działających przedsiębiorstw.
	Wysiedlenia (dodatkowy aspekt- j/w)	MM9 - miejsca gdzie zostały przeprowadzone wysiedlenia, liczba gospodarstw domowych, które podległy wysiedleniu.
	Planowanie likwidacji (dodatkowy aspekt- j/w)	MM10 - liczba i procent operacji, które podlegają pod plany likwidacji.
Kwestie Społeczne/ Odpowiedzialność za produkty	Gospodarka materiałowa (dodatkowy aspekt- j/w)	MM11 - programy dotyczące gospodarki materiałowej.

Tabela 8 Wytyczne GRI dla górnictwa, źródło: M. Wasilewski, T. Mossakowska *Czy górnictwo jest w stanie przyjąć paradygmat zarządzania jakim jest CSR* [w:] Przegląd Górniczy, Nr 10/2011, Tom 66.

Standard AA1000 jest to standard stworzony w 1999 roku przez Instytut Na Rzecz Społecznej i Etycznej Odpowiedzialności (*Institute of Social and Ethical Accountability*). Stanowi zbiór stosowanych na zasadzie dobrowolności przez firmy norm regulujących etyczną “rachunkowość” i raportowanie. AA1000 jest standardem procesowym, co oznacza, że pomaga organizacjom określić cele, zaprojektować system mierzący postępy na drodze do osiągnięcia tych celów, daje wskazówki odnośnie audytu oraz raportowania etycznego

i społecznego. Jego istotą jest pojęcie *accountability*, czyli odpowiedzialność.¹⁷⁰ Standard ten uwzględnia 5 głównych etapów:

1. planowanie działań związanych z wdrożeniem standardu AA1000,
2. określenie zasad odpowiedzialności, do których zobowiązuje się organizacja,
3. przeprowadzenie audytu i przygotowanie raportu,
4. wdrażanie standardu,
5. współdziałanie z interesariuszami związanymi z organizacją.

Zawierają one wskazówki ułatwiające określenie celów strategicznych, mierzenie postępów w osiąganiu tych celów, przeprowadzanie audytu organizacji, opracowywanie sposobu przedstawiania wyników i ich wykorzystywania w procesie dokonywania bilansu strategicznego. Dla każdego z tych zadań istotne jest budowanie systematycznego procesu angażowania interesariuszy.

Model LBG – London Benchmarking Group to sprawdzona w praktyce biznesowej na świecie metodologia zarządzania, mierzenia i raportowania efektywności zaangażowania społecznego firm. Metodologia została opracowana w Wielkiej Brytanii w 1994r. z inicjatywy firmy doradczej Corporate Citizenship przy współpracy z grupą przedsiębiorstw, które chciały mieć dostęp do praktycznego podejścia i narzędzi pozwalających na zwiększanie efektywności zarządzania działaniami społecznymi biznesu.

Model pozwala na obliczenie wartości całościowego zaangażowania społecznego firmy, a więc wyrażenie w wartościach pieniężnych łącznych kosztów i nakładów, jakie ponosi firma w związku z realizacją działań społecznych. A zatem nie tylko wysokości kwot przekazanych w darowiznach, ale także wartości czasu pracy poświęconego przez pracowników na wolontariat czy kosztów zarządzania poszczególnymi przedsięwzięciami. Model LBG jest też pomocny w procesie budowy systemu ewaluacji działań społecznych umożliwiającego mierzenie efektywności realizowanych działań zarówno w perspektywie społecznej, jak i biznesowej.¹⁷¹

¹⁷⁰ *AccountAbility Framework Standards: guidelines and professional qualification* [za:]
www.accountability21.net z dnia 26.12.2011r.

¹⁷¹ *Efektywność społecznego zaangażowania firm. Raport otwarcia*, LBG, CSR Consulting, Warszawa, luty 2011

Polskie doświadczenia CSR

B. Rok uważa, że do implementacji idei CSR w Polsce prowadziły do niej co najmniej trzy różne drogi, które przecięły się pod koniec lat dziewięćdziesiątych XX wieku:

- Droga teoretyczna: koncepcja zrównoważonego rozwoju (ekorozwoju);
- Droga nacisku obywatelskiego;
- Droga samoregulacji biznesu.¹⁷²

Jak zostało już wyjaśnione, koncepcja zrównoważonego rozwoju nie jest jednak tożsama z paradygmatem społecznej odpowiedzialności, choć czasem, dosyć błędnie sformułowania te używane są zamiennie. W Polsce okres implementacji CSR znacznie przesunął się w czasie. Pierwsze informacje oraz koncepcje społecznej odpowiedzialności pojawiły się w ramach dyskusji nad etyką biznesu, a pierwsze praktyczne doświadczenia polskich firm to przede wszystkim rozwój idei w korporacjach międzynarodowych, co wiązało się to z przeniesieniem standardów centrali firmy międzynarodowej. Na przyspieszenie działań na pewno wpłynął także rozwój systemowych rozwiązań w zakresie standaryzowania działań biznesowych, np. norm ISO oraz rosnące wymagania prawne wobec przedsiębiorstw.

Stąd wyróżnia się pięć etapów rozwojowych polskiego CSR:

- stadium milczenia (lata 1997-2000), przejawiający się brakiem zainteresowania jak i brakiem znajomości teorii CSR;
- czas oponentów (lata 2000-2002), gdzie do głosu dochodzą przede wszystkim krytycy teorii społecznej odpowiedzialności, zwolennicy neoliberalnych koncepcji „niewidzialnej ręki rynku”;
- czas fasadowej etyczności (2002-2004), odnotowujący silny wzrost zainteresowania tą tematyką, przybierający jednak formę „mody” czy też CSR mylonego często z działaniami PR-owymi; okres ten zapoczątkował jednak doszukiwania się w działalności firm elementów społecznie odpowiedzialnych;
- okres wybiórczej odpowiedzialności (2004-2005), obejmujący głównie prowadzeniem działalności charytatywnej, wchodzenia w ograniczone relacje z partnerami

¹⁷² B. Rok *Odpowiedzialny biznes w nieodpowiedzialnym świecie*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2004, s. 7-11

społecznymi, za to zwiększonej uwagi poświęcanej pracownikom - interesariuszom wewnętrznym;

- okres budowania strategicznej odpowiedzialności, zapoczątkowany w 2006 roku; który charakteryzuje się próbami powiązania strategii biznesowych przedsiębiorstw w wielu obszarach z kryteriami społecznej odpowiedzialności, tworzeniem pierwszych strategicznych planów CSR.¹⁷³

Jak wynika z licznych raportów polskie firmy mają w tym obszarze jeszcze opóźnienia. CSR w Polsce redukowany jest często do działalności charytatywnej i zapomina się o jego związku ze strategicznymi celami przedsiębiorstwa czy długofalowymi działaniami wewnętrznymi i zewnętrznymi, związanymi z budowaniem kapitału relacyjnego. Celem długofalowym rozwoju CSR w Polsce jest zainicjowanie obywatelskiego, wielosektorowego dialogu, z udziałem istotnych grup interesariuszy, wspierającego pro-rozwojową rolę biznesu w społeczeństwie. Pozwoli to umożliwić efektywne współdziałanie i współpracę na rzecz wspólnego dobra, niezbędnych do tworzenia wspólnej wartości.

Te przedsiębiorstwa które odniosły sukces, mogą i powinny w miarę swoich możliwości włączać się w pomoc, tym którzy jej potrzebują. Przedsiębiorstwo, które chce budować dobre relacje ze swoim otoczeniem musi poprawnie zidentyfikować problemy, jakie w tym otoczeniu występują. Należy do tego celu wykorzystywać większe spektrum działań w zakresie komunikacji, włączać się w debaty, dyskusje o istotnym znaczeniu społecznym i gospodarczym. Stąd nacisk ma umiejętność dialogu i współpracy z różnymi grupami i organizacjami. Równie ważne jest przestrzeganie praw pracowniczych i dbałość o rozwój własnej kadry, która często pochodzi właśnie z najbliższego otoczenia firmy.

Jeszcze kilka lat temu polscy menedżerowie, zarówno zatrudnieni w firmach polskich, jak i tych z kapitałem zagranicznym, opierali się przed realizacją projektów z zakresu odpowiedzialności społecznej lub też przeznaczali środki finansowe wyłącznie na cele czysto filantropijne.¹⁷⁴ Ponad 2/3 obecnych menedżerów największych polskich firm zna koncepcję odpowiedzialnego biznesu. Ale dla większości z nich jej fundamentem jest przestrzeganie norm etycznych w działalności firmy oraz regularne i sprawiedliwe wynagradzanie

¹⁷³ G. Gawron „Praktyczna implementacja...”, op. cit., s. 82-83

¹⁷⁴ *Społeczna odpowiedzialność biznesu w Polsce. Wstępna analiza*, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, UNDP, Warszawa 2007, s. 10-12

pracowników.¹⁷⁵ Mimo wzrostu świadomości na ten temat, społeczna odpowiedzialność biznesu pozostaje obszarem zdominowanym przez firmy należące do kapitału zagranicznego, ponieważ niewiele polskich przedsiębiorstw opracowało politykę i strategię działania w tym obszarze, wykraczającą poza obszar Public Relations czy zarządzania zasobami ludzkimi. Z badań światowych wynika, że 93% szefów firm jest przekonanych, że wartość zrównoważonego rozwoju firmy będzie miała kluczowe znaczenie dla przyszłości ich firm, a 72 % wierzy, że „marka, zaufanie i reputacja” to najważniejsze trzy wskaźniki prowadzące do tego rozwoju.¹⁷⁶

Z najnowszych badań Amerykańskiej Izby Handlowej w Polsce wynika, że 45% firm członkowskich Izby (*a więc firm międzynarodowych posiadających oddział w Polsce - przyp. aut.*) posiada pracownika lub departament odpowiedzialny za wdrażanie projektów CSR, jednak tylko 22% ma jasno określoną strategię społecznej odpowiedzialności biznesu i tylko 1% zatrudnia pracowników w działach CSR czy prowadzi fundacje. Niemal 50% łączy CSR z działalnością działów marketingu i PR, a 17% łączy CSR z kierownictwem wyższego szczebla. Umieszczenie CSR w tak znacznej mierze w działach marketingu i PR można interpretować jako częściowo wynik niezrozumienia ich celów, ale w największej mierze jest to wynikiem sposobu zarządzania zasobami w stosunkowo niewielkich lokalnych oddziałach. Tylko większe firmy członkowskie mają możliwości, aby zatrudniać pracowników wyłącznie do projektów CSR. Niemal 20% firm, które podporządkowują takie zadania bezpośrednio przedstawicielom najwyższego kierownictwa, pokazuje wagę, jaką przywiązują do roli tych projektów w ogólnej strategii firmy.¹⁷⁷

Zauważa się jednak także niepokojącą tendencję, która pokazuje inny ranking liderów CSR w Polsce. Okazuje się, że 40 % firm nie rozmawia w sposób systematyczny ze swoimi pracownikami na temat etyki i społecznej odpowiedzialności, a tylko w 44 % badanych firm zadowolonych z pracy jest ponad 75 % pracowników.¹⁷⁸

Wynika więc stąd potrzeba dalszej edukacji, która wpływa na lepsze rozumienie wyzwań związanych z ideą odpowiedzialnego biznesu wśród tych, którzy na rynek pracy

¹⁷⁵ *Odpowiedzialny Biznes w Polsce*, Raport Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2010, passim

¹⁷⁶ P. Lacy, T. Cooper, R. Hayward, L. Neuberger *A New Era of Sustainability*, UN Global Compact-Accenture CEO Study 2010, June 2010, s. 13

¹⁷⁷ *Raport AmCham na temat społecznej odpowiedzialności biznesu 2010*, s. 4, [za:] www.amcham.com.pl z dnia 22.06.2012r.

¹⁷⁸ B. Rok *Liderzy trzymają się mocno*, [w:] *IV Ranking odpowiedzialnych firm 2010*, Gazeta Prawna 2010

będą wchodzić w najbliższych latach jako pracownicy dużych bądź małych firm, a także jako samodzielni przedsiębiorcy. *Zmiany w programach nauczania powinny dotyczyć zarówno tworzenia przedmiotów kierunkowych (...) które traktowałyby zagadnienie etyki i społecznej odpowiedzialności biznesu w sposób wieloaspektowy, jak i wprowadzania elementów CSR do innych przedmiotów, tych związanych z zarządzaniem, jak i nauk społecznych*, mówi B. Rok.¹⁷⁹ Te programy powinny być wypracowywane przez zespoły interdyscyplinarne, także wspólnie z partnerami korporacyjnymi i organizacjami pozarządowymi tak, aby w nauczaniu etyki i odpowiedzialności biznesu unikać zarówno instrumentalizacji, jak i moralizatorstwa. Edukacja w zakresie etyki i odpowiedzialności biznesu jest obecnie wielkim wyzwaniem. Ta rewolucja w edukacji menedżerskiej dokonuje się już na całym świecie i objęła nie tylko rynek amerykański, ale także europejski czy chiński.

W działania na rzecz rozwoju idei CSR w Polsce zaangażowanych jest wiele instytucji pozarządowych, rządowych i samorządowych. W celu promowania i tworzenia najlepszych warunków do rozwoju CSR w Polsce, Prezes Rady Ministrów Rozporządzeniem z 8 maja 2009 r. powołał Zespół ds. Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw. Zespół funkcjonuje w otwartej formule, stanowiąc platformę wymiany wiedzy i doświadczeń na temat CSR. Jego zadaniem jest m.in.:

- proponowanie rozwiązań umożliwiających koordynację działań poszczególnych organów administracji w zakresie promocji oraz wprowadzania zasad CSR,
- analizowanie doświadczeń oraz upowszechnianie dobrych praktyk w obszarze CSR z innych państw, w szczególności narzędzi wypracowanych w ramach Europejskiego Sojuszu na rzecz budowania i wdrażania polityki CSR,
- usprawnianie komunikacji i dialogu pomiędzy administracją, biznesem, partnerami społecznymi oraz organizacjami pozarządowymi w sprawach dotyczących CSR.

W ramach Zespołu powołano grupy robocze ds. :

- systemu promowania CSR w Polsce,
- odpowiedzialnych inwestycji,
- edukacji CSR,

¹⁷⁹ I. Kuraszko, Sz. Augustyniak *15 polskich przykładów społecznej odpowiedzialności biznesu*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, s. 11 [za:] www.fob.org.pl z dnia 22.10.2012r.

- zrównoważonej konsumpcji.

Podobne działania upowszechniające CSR podjęto również w województwie śląskim. 7 września 2011 roku powołano Radę do spraw Społecznej Odpowiedzialności Biznesu, która ma pełnić funkcję opiniodawczo-doradczą Zarządu Województwa Śląskiego i jest pierwszym w Polsce tego typu ciałem na poziomie regionalnym. Ma do spełnienia rolę inicjatora przedsięwzięć służących popularyzacji zasad CSR oraz promotora społecznie odpowiedzialnych postaw i upowszechniania dobrych praktyk w tym obszarze. Członkami Rady są przedstawiciele wojewódzkich struktur reprezentatywnych organizacji związkowych i organizacji pracodawców oraz radni sejmiku wojewódzkiego, a także przedstawiciel Wojewody Śląskiego, dyrektorzy Wydziałów Urzędu Marszałkowskiego oraz przedstawiciele firm i organizacji pozarządowych z regionu.

Można powiedzieć więc, że wdrażanie koncepcji CSR w polskich przedsiębiorstwach wyrażone jest dwiema postawami:

- pasywną, gdzie celem przedsiębiorstwa jest unikanie lub minimalizacja wyrządzania szkód środowiskowych i społecznych,
- aktywną, gdzie celem jest pomnażanie kapitału ludzkiego, podnoszenie poziomu życia we wszystkich wymiarach oraz eliminacja negatywnych zjawisk społecznych.

Inspiracją do poszukiwań najlepszych rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności dla przedsiębiorstw działających w Polsce są przede wszystkim programy realizowane w różnej skali przez przedsiębiorstwa funkcjonujące od dawna w Unii Europejskiej, a także oczekiwania w stosunku do polskich przedsiębiorstw związane z ich rosnącym udziałem w rynku europejskim, formułowane przez partnerów handlowych i organizacje branżowe w państwach Unii.¹⁸⁰ Stosunkowo niewielka znajomość w Polsce światowych tendencji w zakresie społecznej odpowiedzialności, a jednocześnie konieczność poszukiwania nowych możliwości zdobywania przewagi strategicznej, stwarza niezagospodarowaną jeszcze przestrzeń dla wypracowania najlepszych strategii i standardów

¹⁸⁰ B. Rok *Społeczna odpowiedzialność biznesu w kontekście przemian rynkowych*, [w:] red. S. Borkowska *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Teraźniejszość i przyszłość*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2006, passim

postępowania wobec akcjonariuszy, pracowników, konsumentów, dostawców, czy przedstawicieli społeczności lokalnej oraz środowiska przyrodniczego.

Zagadnienia, które pojawiły się wraz z rozwojem idei odpowiedzialnego biznesu są dziś podstawą wielu projektów i różnorodnej aktywności podejmowanej przez przedstawicieli biznesu, społeczeństwa obywatelskiego, nauki i polityki wszędzie na świecie.¹⁸¹ Aby lepiej wykorzystać szanse na przyspieszenie rozwoju społecznego i gospodarczego, tworzenie lepszych szans w zakresie spójności społecznej, czy zrównoważonego rozwoju, potrzebne jest nowe spojrzenie na współpracę i dialog pomiędzy przedstawicielami różnych sektorów. Niezbędne są stałe działania upowszechniające wiadomość społeczną i uczestnictwo różnych grup interesariuszy, głównie przedsiębiorców, pracowników, związków zawodowych w procesie budowania strategii CSR.

Odpowiedzialność społeczna jest istotnym elementem w kształtowaniu zachowań przedsiębiorstwa. Poprzez wykorzystanie CSR w działalności biznesowej uzyskujemy szersze widzenie podstawowego celu przedsiębiorstwa, wychodzące poza tradycyjne wartości takie jak: zysk, maksymalizację wielkości sprzedaży, udział w rynku czy wzrost przedsiębiorstwa. Kluczową kwestią warunkującą pojawienie się dodatkowej wartości w efektach gospodarczych jest włączanie CSR w ramy strategicznych działań przedsiębiorstwa. Warunkiem koniecznym jest też koalicja rozbieżnych celów interesariuszy i umowna zgoda na wspólne przedsięwzięcie, w ramach którego poszczególne grupy dążą do zaspokojenia własnych interesów. Część krytyków trwać będzie jednak przy tezie, że przedsiębiorstwo które próbuje się zajmować wieloma na raz dziedzinami aktywności nie osiąga wyników o istotnej wartości biznesowej, a prowadzenie biznesu koncentruje na identyfikowaniu ryzyka i zarządzaniu nim.

¹⁸¹ B. Rok *Wspieranie rozwoju społecznej odpowiedzialności biznesu w Polsce*, Raport UNDP, Warszawa 2008, s. 3

Rozdział 3

Historyczny wymiar społecznej odpowiedzialności w polskich kopalniach.

Eksploatacja złóż kopalin dostarcza surowców mineralnych niezbędnych w życiu codziennym, zapewniając zrównoważone i bezpieczne funkcjonowanie społeczności. Złoża kopalin są częścią środowiska naturalnego a ich wydobywanie i przetwarzanie jako celowa działalność człowieka jest ściśle związane z historią rozwoju ludzkości.

Węgle ziemne (kamienne i brunatne) znane były już w starożytności. Już w IV wieku p.n.e. Teofrast w dziele „O kamieniach” wspomina o pewnych rodzajach kamieni występujących w Tracji, które zapalają się od płonącego węgla drzewnego. Podobne wzmianki znajdowały się też u Arystotelesa. Jednak w warunkach gdy lasy dostarczały dostatecznej ilości drzewa na opał, a głównym źródłem energii była siła ludzkich mięśni węgiel ziemny nie miał większego zastosowania. Bardziej rozpowszechnione było wykorzystanie węgla w dawnych Chinach, gdzie, jak wspomina Marco Polo w XIII węgiel kamienny był używany na szeroką skalę do ogrzewania łaźni i jako opał domowy.¹⁸² W średniowiecznej Europie górnictwo węglowe najbardziej rozwinęło się w Anglii, gdzie już w IX w. spotykamy pierwsze informacje o jego zastosowaniu. W rozumieniu współczesnym górnictwo jest gałęzią przemysłu, zajmującą się wydobywaniem ze skorupy ziemi surowców mineralnych zwanych kopalinami i doprowadzenie ich do takiego stanu, w którym mogą być przekazane do bezpośredniego użytku lub dalszej przeróbki. W tym znaczeniu nazywa się też przemysłem wydobywczym.¹⁸³

3.1 Stosunki społeczne w pierwszym okresie rozwoju górnictwa na Śląsku

Złożona budowa geologiczna przejawiająca się występowaniem różnowiekowych skał spowodowała, iż na obszarze województwa śląskiego występują liczne złoża surowców

¹⁸² J. Jaros *Zarys dziejów górnictwa węglowego*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa-Kraków 1975, s. 18-19

¹⁸³ T. Bielewicz, B. Prus, J. Honysz *Górnictwo*, Śląskie Wydawnictwo Techniczne, Katowice 1993, cz. 1, s. 11

mineralnych. Węgiel na Śląsku znany był już w X wieku, ale nie znajdowano dla niego zastosowania. Pierwsze potwierdzone źródła wiedzy o górnictwie w Polsce pochodzą z początku XII wieku i odnoszą się do królewskiej kopalni soli. Istnienie górnictwa śląskiego potwierdza dokument z 1136 roku w którym Papież Innocenty II zatwierdza posiadłości i dochody Arcybiskupa Gnieźnieńskiego, w tym między innymi dziesięcinę żelaza ze wszystkimi kopalniami srebra we wsi pod Bytomiem Zwierszów/Zwierzów, prawdopodobnie dzisiejszy Chorzów. Pierwsze wzmianki o wydobywaniu węgla na Górnym Śląsku pochodzą z 1545 roku, ale wówczas również nie znajdował zastosowania. Dopiero rewolucja przemysłowa XVIII wieku spowodowała gwałtowny wzrost zapotrzebowania na węgiel, co rozpoczęło proces jego eksploatacji na skalę przemysłową.¹⁸⁴

Biorąc pod uwagę zmiany społeczne i kontekst historyczny okresy rozwoju polskiego przemysłu węglowego można podzielić na kilka ogólniejszych okresów charakteryzujących się pewnymi cechami własnymi:

- Okres od XIX wieku do czasów drugiej Rzeczypospolitej, kiedy to powstawały i funkcjonowały liczne kopalnie eksploatujące bogate, łatwo dostępne pokłady czystego węgla,
- Drugi okres - od zakończenia drugiej wojny światowej do końca lat 80, który charakteryzował intensywny wzrost wydobywania, nawet powyżej 200 mln ton rocznie.
- Trzeci okres - od końca lat 80 do ok. 2005 roku, kiedy to w skomplikowanych uwarunkowaniach poszukiwano sposobów na wdrożenie mechanizmów rynkowych, a kopalnie stały się samodzielnymi przedsiębiorstwami państwowymi.¹⁸⁵ Był to czas głębokich reform strukturalnych tej branży o szerokich skutkach społecznych dla regionu oraz państwa.
- Obecny okres od ok. 2005 r. – wielu dalszych zmian, głównie w formach organizacyjnych, ale w warunkach względnej stabilizacji gospodarczej.

W początkowym okresie rozwoju Zagłębie Górnos Śląskie rozdzielone było na trzy okręgi: górnos Śląski, dąbrowski i krakowski. Największy z nich – górnos Śląski, należał do Prus, dwa pozostałe do momentu III rozbioru Polski, do roku 1795 wchodziły w skład państwa

¹⁸⁴ J. Piernikarczyk *Historia Górnictwa i Hutnictwa na Górnym Śląsku*, Śląski Związek Akademicki, Katowice, 1933, s. 51

¹⁸⁵ M. Turek *Techniczna i organizacyjna restrukturyzacja kopalń węgla kamiennego*, Główny Instytut Górnictwa, Katowice, 2007, s. 39

polskiego. W rezultacie rozbioru okręg dąbrowski dostały również Prusy, a krakowski otrzymała monarchia austriacka. Na Śląsku podwaliny pod rozbudowę przemysłu węglowego u schyłku XVII wieku położyli również cudzoziemcy tacy jak: Heinitz, Reden, Wedding, Holzhausten, Baildon.

Liczba kopalń na Górnym Śląsku w XIX wieku ulegała częstym zmianom. Niektóre z nich zamykano i notowano, że pole górnicze „leży odłogiem”, w niektórych wznawiano eksploatację węgla. W 1818 r. czynne były 24 kopalnie zatrudniające 960 robotników. Liczba tych kopalń stopniowo zwiększała się dochodząc w połowie wieku do 95, z czego 75 były to kopalnie państwowe i gwareckie.¹⁸⁶ Następowala konsolidacja kopalń. Prawie połowa nadań należała do państwa pruskiego oraz 8 najbogatszych właścicieli - razem posiadali 54 kopalnie na 91 istniejących.

Z kolei początki górnictwa węgla kamiennego na terenie Zagłębia Dąbrowskiego sięgają XVIII wieku. Pierwsza kopalnia została założona w 1785 roku przez mieszczan będzinских w Dąbrowie Górniczej. Władze pruskie, które przejęły zakład nadały mu w 1796 roku nazwę „Reden”. W 1788 roku powstała w Strzyżowicach kopalnia „Tadeusz”. Po 1815r. obie kopalnie wraz z całym Zagłębiem Dąbrowskim należały do skarbu Królestwa Polskiego. Lata 1815÷1830 to okres rozwoju państwowego górnictwa w Zagłębiu Dąbrowskim. W tym czasie powstały dwie dalsze państwowe kopalnie węgla: „Feliks” w Niemcach (dzisiaj Sosnowiec) i „Ksawery” koło Będzina.

Właściciele ówczesnych kopalń byli jednymi z pierwszych w świecie przedsiębiorców prowadzących regularną działalność charytatywną. Karol Godula, który stworzył na Śląsku prawdziwe imperium hutniczo-górnictwa, zaprowadził angielski system płacenia robotnikom w naturze, dostarczając im wszystkich środków potrzebnych do życia.¹⁸⁷ Należał do pierwszych indywidualnych przedsiębiorców, którzy zbudowali domy mieszkalne dla robotników swoich zakładów. Wprowadził bezpłatną opiekę lekarską dla swoich pracowników. Był jedynym przemysłowcem na Górnym Śląsku, który w okresie Wiosny Ludów (1848-1849), ekonomicznego krachu, pomimo dużych strat finansowych, nie zamykał swoich zakładów przemysłowych i nie zwalniał robotników. Rok wcześniej, czyli w 1847r. podczas epidemii tyfusu głodowego pomagał swoim pracownikom, pożyczając im zboże

¹⁸⁶ S. Kossuth *Górnictwo węglowe na Górnym Śląsku w połowie XIX wieku*, Wydawnictwo Śląsk, Katowice 1965, s. 47

¹⁸⁷ J. Piernikarczyk *Historia Górnictwa i Hutnictwa na Górnym Śląsku*, T.II, Śląski Związek Akademicki, Katowice, 1936, s. 91-95

i pieniądze. Za ewenement należy uznać fakt, iż w testamencie zapisał legat do podziału wszystkim swoim pracownikom w wysokości 50 000 talarów.¹⁸⁸

Guido Henckel von Donnersmarck przeznaczył 2,5 mln marek na fundację – istniejącą do dziś jako Fürst Donnersmarck-Stiftung - dla wsparcia edukacji swych urzędników i pracowników oraz ich dzieci. Wybudował kościoły w Reptach, Zabrze-Mikulczycach, Wieszowej, Kamieniu, Starych Tarnowicach, Świerklańcu, Zaborzu i Tarnowskich Górach.¹⁸⁹

Rodzina śląskich magnatów Ballestremów wprowadziła kodeks praw chroniących pracowników. Zakładano dla nich osiedla, kasyna, biblioteki, wybudowano szpital, a w 1908 roku ośrodek rekonwalescencyjny. Hrabia Franciszek II von Ballestrem był twórcą założonej w 1900 roku Zakładowej Kasy Oszczędności, gdzie robotnicy jego dóbr mogli odkładać sobie pieniądze na rentę po zakończeniu czynnej pracy zawodowej. Ruda Śląska zawdzięcza mu pierwszą szkołę średnią i pierwsze obiekty sportowe oraz pierwsze elektryczne oświetlenie ulic.¹⁹⁰

Franz Winckler znany był z zasług dla miejscowej ludności, zwłaszcza w okresie epidemii i głodu w 1847 roku, za zasługi dla kraju otrzymał tytuł szlachecki. Córka Wincklera Waleska zasłynęła na Górnym Śląsku z wielkiej dobroczynności i działalności na polu społecznym: opiekowała się biednymi, chorymi i budowała szpitale.¹⁹¹

Potomkowie bogatej rodziny Gieshe Georg von Giesches Erben (Spadkobiercy Gieschego) zasłynęli wybudowaniem dla górników nowoczesnych i po dziś dzień podziwianych osiedli katowickich: Giszowca i Nikiszowca.

¹⁸⁸ A. Kuzio-Podrucki *Śląska szlachta i arystokracja*, passim

¹⁸⁹ A. Kuzio-Podrucki *Henckel von Donnersmarckowie. Kariera i fortuna rodu*, PPHU Rococo-Radzionków, Bytom 2003, passim

¹⁹⁰ [za:] www.sjozef.pl

¹⁹¹ J. Piernikarczyk *Historia Górnictwa i Hutnictwa na Górnym Śląsku*, T.II, Śląski Związek Akademicki, Katowice, 1936, s. 229-230



Rysunek 13 Osiedle Nikiszowiec, Katowice, mat. własne

Górnice prawa socjalne

Na początku funkcjonowania do górnictwa miał dostęp każdy chętny, więc szukali tu zarobku ludzie liczący na szybki zysk i nie posiadający dobrze płatnej pracy w innych rzemiosłach. Przełom XII i XIII wieku to okres zmian w górnictwie. Rozchodząca się po Europie fala nadań wolności górniczej oraz mieszanie się zwyczajów i kultur starego kontynentu powoli doprowadziło do zmiany statusu tej gałęzi przemysłu.¹⁹²

Eksploracja płytkimi szybami nie sprawiała wielkich problemów i nie była zbyt niebezpieczna. Jednak na skutek wyczerpywania się przypowierzchniowych części złóż konieczne stało się zejście z eksploatacją na większe niż dotychczas głębokości. Pojawiły się nowe zagrożenia, które wymagały nowych kwalifikacji: *górnik powinien dobrze znać się na różnego rodzaju sztuce i nauce (...) by wiedział o powstaniu i przyczynach oraz właściwościach rzeczy podziemnych (...) na medycynie, by mógł się zaopiekować górnikami i innymi robotnikami (...) na astronomii, by znał strony świata i wg nich rozpoznawał kierunek żył. (...) Musi znać miernictwo, by mógł zmierzyć, jak głęboko należy głębić szyb (...) i by umiał dokładnie wymierzyć granice i brzegi każdej kopalni. (...) Znać musi*

¹⁹² J. Krzyżanowski *Wolność górnicza w Polsce (do końca XIV wieku)*, Drukarnia Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 1935 [za:] red. P.P. Zagożdżon i M. Madziarz, *Dzieje górnictwa – element europejskiego dziedzictwa kultury*, t. 2, Wrocław 2009, s. 209

*arytmetykę, by mógł obliczyć wydatki potrzebne na maszyny i pracę. (...) techniki budowlane (...) I rysowanie, by umieć narysować obrazy maszyn. I również niech znajomość ma prawa, przede wszystkim górniczego, by nie tylko innym czegoś nie odebrał, lecz by również sam niczego niekorzystnego nie wykonał i by umiał również innym w kwestiach prawa doradzić...”*¹⁹³

Zmagając się z coraz trudniejszymi warunkami, kształcili się fachowcy nowego rzemiosła. Żeby zachęcić do podejmowania eksploatacji na konkretnych terenach i tym samym zapewnić sobie zyski, królowie i książęta nadawali wiele przywilejów „wolności górniczych”.

„Wolność górnicza” powstała na podstawie obowiązującego w Europie prawa „*ius regale*”, mówiącego, że wszystko co znajduje się w ziemi stanowi własność króla. W ten sposób powstała nowa warstwa społeczna posiadająca liczne przywileje i uprawnienia, a podstawowym przywilejem górniczym było zezwolenie na poszukiwanie i eksploatację odnalezionych złóż. Najczęściej było to uprawnienie otwarte dla ogółu i każdego chętnego wskazywało jako uprawnionego do poszukiwań i eksploatacji. Tylko w szczególnych przypadkach „wolność górnicza” określała imiennie osobę uprawnioną do prowadzenia poszukiwań. Innymi typami przywilejów były osobne prawodawstwo i administracja. Żadna inna część społeczeństwa nienależąca do szlachty nie dostąpiła takiego wyróżnienia. Powstanie oddzielnego prawa, organizacji i administracji górniczej świadczyło o ewidentnym wyodrębnieniu tego zawodu z ówczesnego przemysłu. Górnicy mieli prawo do swobodnego przemieszczania się i osiedlania bez opłat, także przewóz ich dóbr nie podlegał cłom. Nie podlegali żadnym obowiązkom cechowym. Osady górnicze często były zwalniane z wielu opłat lennych. Te i wiele innych przywilejów nadanych górnikom stanowiło o tym, że grupa ta stawiana była wyżej niż większość społeczeństwa.

Górnicza brać – kształtowanie specyfiki grupy zawodowej

Niebezpieczny świat podziemnych wyrobisk kształtował osobowość i charakter pokoleń ludzi pracujących w górnictwie, ucząc ich szacunku dla sił przyrody i wykonywanego zawodu, rozwijając świadomość wzajemnej zależności i solidarności

¹⁹³ G. Agricola *O Górnictwie i Hutnictwie Dwanaście Ksiąg*, Muzeum Karkonoskie w Jeleniej Górze, 2000 [za:] M. Madziarz, H. Sztuk *Niekorzystny wizerunek zawodu górnika w polskim społeczeństwie okresu przemiany gospodarczej jako konsekwencja niewiedzy o źródłach przywilejów Górniczego Stanu*, passim

zawodowej. Charakter pracy w warunkach stałego zagrożenia zmuszał do ścisłej współpracy, co gwarantowało bezpieczeństwo prowadzonych robót.

Rozwój od niewolnika do wolnego górnik dokonywał się powoli i przyjmował różne formy w różnych krajach. W XIV wieku na Śląsku górnicy uprawiali ten zawód już jako wolni gwarkowie, prowadząc je na własną rękę i będąc jednocześnie rolnikami. W miarę rozbudowy kopalń górnicy zaczęli się łączyć w spółki, zwane *gwarectwami*. Były to zrzeszenia samodzielnych producentów, gdzie każdy *gwarek* pracował samodzielnie w przydzielonej części kopalni. Określenie *gwarek* (od niem. *Gewerke*) przyjęło się dla każdego górnika prowadzącego eksploatację w spółce czy indywidualnie.

Gwarkowie posiadający kapitał wraz z rozwojem techniki i wyższych kosztów prowadzenia eksploatacji nabierali większego znaczenia i nie musieli wykonywać swojej pracy bezpośrednio. *Gwarkowie (robotnicy)* pracujący osobiście stawali się pracownikami zależnymi, a ich zarobek pobierany za dniówkę pracy, następowała tu zapłata według systemu „*dyngowego*”.¹⁹⁴

Z czasem do górnictwa trafiało coraz więcej kapitału obcego. Swoje udziały w gwarectwach mieli władcy, szlachta, bogaci mieszczaństwo, kupcy, właściciele wielkich spółek, duchowni, a czasami i chłopci, którzy dostali udziały w zamian za usytuowanie kopalni na ich ziemi. Kierownictwo gospodarcze i techniczne kopalń znajdowało się w rękach wyznaczonych przez władze górnicze funkcjonariuszy, szychtmistrzów (*schichtmeister*), kierujących rachubą i administracją i angażujących robotników oraz sztygarów (*Steiger*) względnie nadsztygarów (*Obersteiger*), kierujących robotami pod względem technicznym. Władze górnicze wyznaczały również oficjalną cenę, po której poszczególne kopalnie miały sprzedawać węgiel (tzw. taksa węglowa).

Ordunek Górny – pierwsze prawnie usankcjonowane zapisy socjalne

Pierwszą próbą uporządkowania stosunków górniczych było wprowadzenie jednej powszechnej ustawy górniczej dla Śląska. W 1528 roku Książę Jan Opolski nadał tzw. „*Ordunek Górny*” - wolność górniczą dla ziemi bytomskiej i bogumińskiej, księstwa raciborskiego, opolskiego i karniowskiego.

Był to zbiór 72 artykułów i postanowień dla osób zajmujących się eksploatacją „*gór*”, czyli kopaliny (będącej zgodnie w ówczesnym prawie książęcymi regaliami).

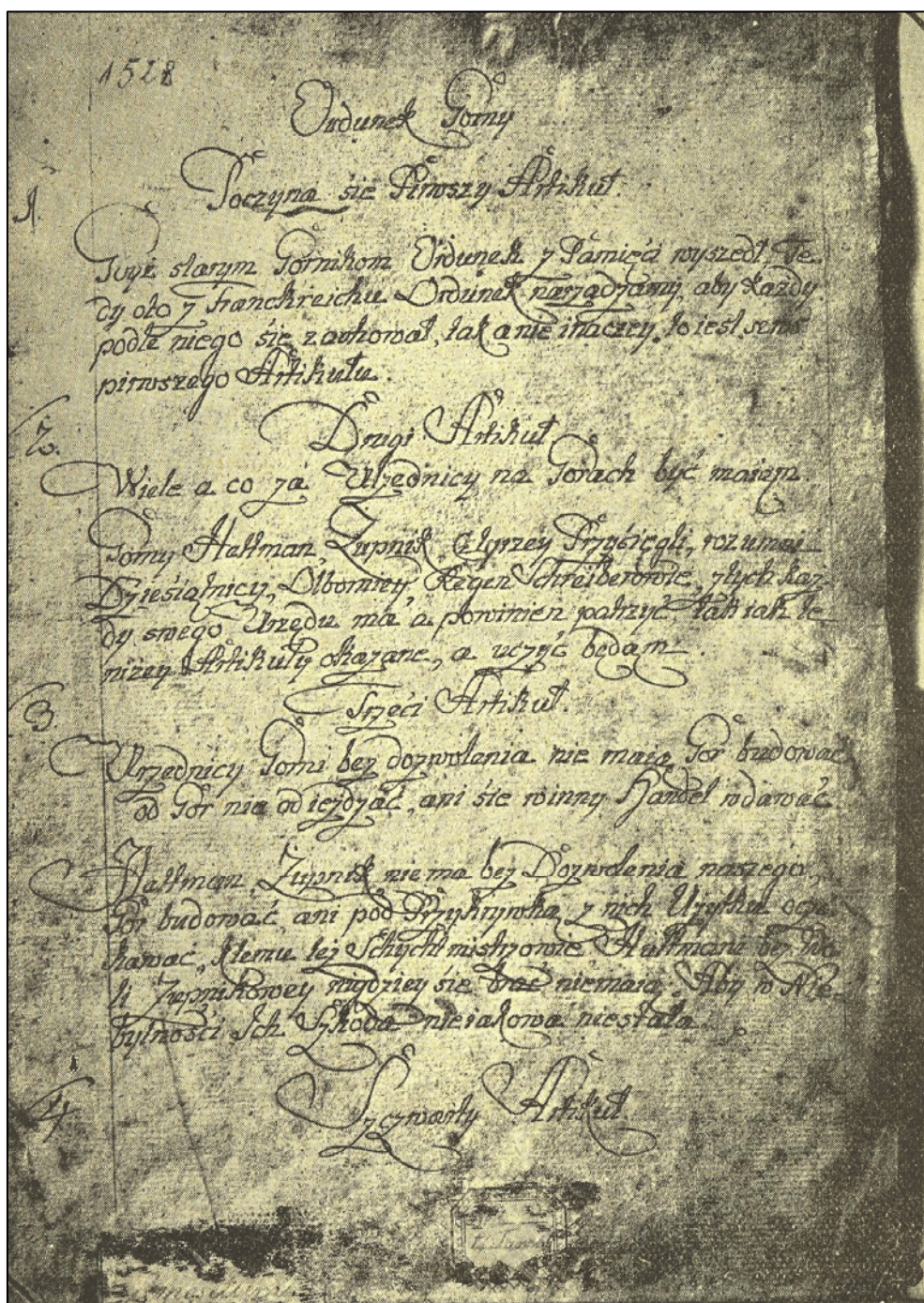
¹⁹⁴ J. Piernikarczyk *Historia Górnictwa...*, s. 267

Ordunek określał między innymi: zakres działania urzędników górniczych, wysokość daniny należnej księciu od gwarków, ilość godzin pracy górnika, organizację i formę pracy. Jako prawo zwyczajowe opierał się na zebranych dawnych piastowskich zwyczajach prawnych i stał się łącznikiem między starymi prawami i późniejszym, nowożytnym prawem górniczym.

W *Ordunku Górnym* pojawia się też pierwszy znany zapis o charakterze socjalnym: *Za każdą sobotę Szymistrz Huttmani Płockowie Rosztarze I enszofnicy wszyscy Szafarze którzy w swej Mocy Robotniki mają, od każdego dwa Halerze wziąć mają. Ci wszyscy Przednicy od Robotników przy płacy po dwu halerzach brać mają, a do zamkniętej Skrzinki albo Pokładnice do Żupnika włożyć, do której on y Rada po kluczu mieć mają. A te Pieniądze mają być dla ubogich niemocnych Pacholków albo na rzeczy pospolite dobre nałożyć, a każdy Quartal albo gdy czas przyjdzie naszemu Żupnikowi a Radzie ztego Poczët uczynić.*¹⁹⁵

Zapis ten oznaczał dosłownie obowiązek odkładania pewnej części swego wypracowanego wynagrodzenia na wspólne wydatki o charakterze socjalnym. Potwierdza to również funkcjonowanie Spółki Brackiej w Tarnowskich Górach, która powstała w tym samym roku. Instytucja ta istniała z drobnymi przerwami aż do XX wieku roku i już w pierwszej połowie XVI wieku zbudowano z jej środków lecznicę dla górników w Tarnowskich Górach.

¹⁹⁵ J. Piernikarczyk *Pierwsza polska ustawa górnicza czyli Ordunek Górny. Historyczny dokument Górnego Śląska z roku 1528*, nakładem Józefa Piernikarczyka, Tarnowskie Góry 1928, s. 37-38



Rysunek 14 Ordunek Górny (za) J. Piernikarczykiem. Oryginał „Ordunku” zaginął, jedyna jego pozostałością są wyciągi w języku polskim i niemieckim z XVI wieku.

Fundusz Wolnych Kuksów

Fundusz Wolnych Kuksów (*Freikuxe*) był to jedyny w Polsce górniczy fundusz na cele społeczno-kulturalne (kuksy szkolne, szpitalne, kościelne, dobroczynne, kasy brackie,

kasy ubogich itp.), który stanowił majątek społeczny. Zgodnie ze starym prawem górniczym każde gwarectwo składało się ze 128 udziałów, czyli kuksów i na tyle części dzielono otrzymywane z kopalni zyski. 122 były to udziały gwarków, 2 oddawane były właścicielowi gruntu, 2 były własnością Spółki Brackiej w 2 ostatnie stanowiły własność Funduszu Wolnych Kuksów. Daniny na te cele składane były szczególnie tam gdzie gminę w większości stanowili górnicy. Z Funduszu Wolnych Kuksów, czyli udziałów poszczególnych instytucji w zyskach danego przedsiębiorstwa górniczego bez ponoszenia kosztów ruchu, gromadzone były środki a cele kościelne, szkolne, dobroczynne.¹⁹⁶

Wpłata z tytułu wolnych kuksów obliczana były na podstawie kwartalnych wyciągów rachunkowych przedstawianych Wyższemu Urzędowi Górniczemu do 6 tygodni po upływie kwartału. Fundusz nie obejmował jednak kopalń powstałych po 1865 roku, co mówił paragraf 224 tej ustawy mówił też: *od własności górniczej, nadanej po wejściu w życie ustawy niniejszej nie można już domagać się wolnych kuksów.*¹⁹⁷

Do dnia 31 marca 1922 roku Śląskim Funduszem Wolnych Kusków zarządzały władze pruskie, a od 1 kwietnia 1922r. na podstawie układu polsko-niemieckiego dotyczącego kopalń górnośląskich zarząd ten w odniesieniu do kopalń polskich przechodził w ręce Wyższego Urzędu Górniczego na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 14.06.1923r. Władzą zwierzchnią był Minister Przemysłu i Handlu oraz Minister Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego.

Po ratyfikacji układu polsko-niemieckiego 9.03.1923 roku (Dz.U.R.P 26.04.1923r.) Prusy miały przekazać Polsce 60% majątku Funduszu, jednak mimo ustaleń było wiele trudności z wyegzekwowaniem tych należności, a sprawa trafiła na drogę sądową i dyplomatyczną. Pogorszyła się też sytuacja jego sytuacja finansowa i zmniejszona została pomoc udzielana rodzinom górniczym, co było efektem braku obowiązkowych wpłat na Fundusz ze strony kopalń powstałych po 1865 roku.

Pod koniec lat dwudziestych dochód Funduszu dla polskiej części Górnego Śląska wynosił ok. 200.000 zł rocznie. Jego podział wyglądał następująco:

- 1/10 przeznaczano na cele kościelne (koordynowane przez Wydział Wyznań Religijnych),

¹⁹⁶ J. Piernikarczyk *Pierwsza polska ustawa...*, s. 291-292

¹⁹⁷ K. Kornilowicz *Akcja społeczno-kulturalna w górnictwie angielskim wraz z dodatkiem o analogicznej akcji w Czechosłowacji i o Śląskim Funduszu Wolnych Kuksów*, Drukarnia Leona Nowaka, Instytut Gospodarstwa Społecznego, Warszawa, 1929 r, s. 77-81

- 9/10 przeznaczano na pomoce szkolne dzieci członków górniczej Spółki Brackiej w tarnowskich Górach.¹⁹⁸

Pomimo skromnych dochodów Fundusz działał wiele lat. Dzięki jego pomocy wybudowanych zostało wiele kościołów (m.in. w Bytomiu-Bobruku czy Kościół Św. Piotra i Pawła w Świętochłowicach). Z pomocy stypendialnej Funduszu Wolnych Kuksów korzystał między innymi znany śląski pisarz Wilhelm Szewczyk.

Pod koniec lat dwudziestych XX wieku podjęto również próbę utworzenia Społeczno-Kulturalnego Funduszu Górniczego, jednak propozycja spotkała się z krytyką i nie doczekała ostatecznie finalizacji.

Kasy Brackie – system samopomocy górniczej

Były one pierwowzorem organizacji ubezpieczeń wzajemnych i społecznych. Już w średniowieczu zdawano sobie sprawę, że praca górnika jest znacznie bardziej niebezpieczna niż praca na powierzchni. Specjalne instytucje ubezpieczeniowe (kasy brackie, kasy puszkowe), miały na celu niesienie pomocy górnikom i ich rodzinom razie nieszczęśliwego wypadku lub długotrwałej choroby.

Jak pisali badacze dziejów górniczych, m.in. Piernikarczyk: *Już bardzo wcześnie ludzie łączyli się wolni i niewolni w większych środowiskach górniczych dla obrony i korzyści swoich celów. (...) W dawnych czasach jeszcze, kiedy wolność przenoszenia się istniała, byli zawsze ludzie, którzy stawali się apostołami różnych idei społecznych, religijnych i zarobkowych. (...) Duch organizacyjny ludów górniczych rozwijał się nieprzerwanie. Ze zmianą ustrojów społecznych tworzyły się nowe ugrupowania górników, które pod wpływem stosunków i stosowanie do zamierzonego celu przybierały różne nazwy.*¹⁹⁹

Wszystkie ustawy górnicze kosztami ubezpieczenia od nieszczęśliwego wypadku obarczały przeważnie przedsiębiorców. Zmodyfikowana ustawa górnicza dla Tarnowskich Gór z roku 1599r. odszkodowanie takie przekazuje Spółkom Brackim. Spółki, nazywane również *kasami puszkowymi* lub *skrzynkami brackim* przekształciły się w późniejszym okresie w instytucje formalne. Jednak od początków istnienia miały charakter inicjatyw oddolnych i były tworzone przez samych górników. Losy kas brackich nabrały szczególnego znaczenia w momencie gdy powstała liczna klasa robotników najemnych. Jeśli zginęli w wyniku

¹⁹⁸ Ibidem

¹⁹⁹ J. Piernikarczyk *Historia Górnictwa...*, s. 273

nieszczęśliwego wypadku lub stali się niezdolni do pracy, rodzina pozostawała bez środków do życia.

Spółki brackie często odgrywały też rolę stróża moralności. Wydawały postanowienia o noszeniu broni, zabraniały niewłaściwego zachowania, wykluczały z grupy nieuczciwych ludzi. Z kas brackich udzielane były górnikom zasiłki na żywność, lekarstwa, pogrzeby. Ale źródła historyczne donoszą też, że za gromadzone pieniądze urządzano np. wystawne przyjęcia. Z czasem działalność kas poszła też w kierunku politycznym i kasy brackie były miejscem zarzewi strajkowych.²⁰⁰

Dopiero w I połowie XIX wieku pojawiły się w Europie Zachodniej pierwsze przepisy prawne mające na celu ochronę robotników przed nadmiernym wyzyskiem²⁰¹, a kopalń państwowych na terenach ziem polskich tworzone tzw. *korpusy górnicze*, które obejmowały wszystkich zatrudnionych. Ich członkowie byli zwolnieni od pańszczyzny, posiadali odrębne sądownictwo i własne instytucje ubezpieczeniowe podporządkowane władzom górniczym. Przynależność do korpusu ograniczała wolność osobistą, ale zapewniała stałe zatrudnienie, opiekę lekarską, rentę na wypadek utraty zdolności do pracy oraz renty wdowie i sieroce.

Kasy brackie były wzorem dla instytucji ubezpieczeniowych w innych gałęziach przemysłu, ale nie zawsze zapewniały swoim pracownikom godną starość. Głównie dlatego, że działały przy konkretnych pracodawcach górniczych, a zmiana pracodawcy oznaczała utratę nabytych uprawnień emerytalnych. Problem pojawiał się też wtedy gdy robotnik pozostawał przez dłuższy czas bez pracy i nie mógł opłacać składek ubezpieczeniowych.

Wzorem dla innych państw europejskich była instytucja tarnogórskiej Spółki Brackiej - pierwowzór rozwiązań socjalnych w górnictwie. Podobną rolę pełniła później utworzona w 1854 roku Pszczyńska Spółka Bracka. Brackie ubezpieczenie chorobowe różniło się od ubezpieczenia powszechnego tym, że było szczególne dostosowane do wymogów górnictwa, a większość wydatków pochłaniało leczenie szpitalne.

Osiedla górnicze

Dla mieszkańców Górnego Śląska widok dawnych osiedli robotniczych stanowi nieodłączny element krajobrazu. Jednakowe domy ustawione w rzędach lub wielobokach,

²⁰⁰ J. Piernikarczyk *Historia Górnictwa...*, s. 278-279

²⁰¹ J. Jaros *Zarys dziejów górnictwa węglowego*, PWN, Warszawa-Kraków, 1975, s. 86

potocznie nazywane „Familonkami” są kojarzone z tradycjami przemysłowymi i stylem życia klasy robotniczej na Górnym Śląsku.

Aby powstrzymać wzrost kosztów utrzymania wielu pracowników przedsiębiorcy często budowali dla swoich pracowników domy mieszkalne lub całe kolonie robotnicze. W 1874 roku pruskie kopalnie miały łącznie 7036 domów pracowniczych z 13 667 mieszkaniami, a ponadto 131 domów noclegowych z 14 462 łózkami dla robotników nieżonatych lub zatrudnianych sezonowo.²⁰² W ten sposób robotnicy uzależniali się jednak coraz bardziej od właścicieli kopalń, praktykowany był również system pożyczek i zapomóg na budowę własnych domów. W pobliżu powstających osiedli zakładane były szkoły dla dzieci robotników, biblioteki, orkiestry kopalniane. Budowane z kasy brackiej były kościoły i obiekty użyteczne, jak np. łaźnie.

Specyficzne warunki w jakich powstawały i funkcjonowały osiedla robotnicze na Śląsku sprawiły, że osiedla te stały się czymś w rodzaju miejskich społeczności lokalnych, których ramy wyznaczał układ zależności pomiędzy trzema zachodzącymi na siebie środowiskami: zamieszkania, rodziny i pracy. Jak pisze prof. W. Świątkiewicz: *koncentracja przestrzenna ludności, przy dużej stabilności miejsca zamieszkania i miejsca pracy umacniała więzi i poczucie identyfikacji grupowej (...) W środowisku zamieszkania tworzyła się więź i gęsta sieć stosunków społecznych o charakterze osobowym i emocjonalnym powstająca na bazie pokrewieństwa.*²⁰³

Budowa zakładowych osiedli górniczych nie miała jednak początkowo nic z dobroczynności, były to raczej działania z pozycji pracodawcy, który zapewniał siłę roboczą do swoich zakładów. Jak donoszą źródła historyczne, czasem przedsiębiorcy byli dumni ze swojego twardego stanowiska, na przykład przedstawiciele przedsiębiorstwa Georg von Giesche's Erben poczytywali sobie za zasługę fakt, że nie podnosili płacy robotników z powodów charytatywnych, ale wtedy gdy związane to było z sytuacją na rynku pracy.²⁰⁴

W okresie PRL podstawowym źródłem pozyskiwania mieszkań dla pracowników górnictwa było budownictwo spółdzielcze dla zakładów pracy realizowane przez powszechnie

²⁰² O. Karst *Ubere arbeiterwohnungen beim Bergbau Preussens*, ZBHS 1887 [za:] J. Jaros *Zarys dziejów górnictwa węglowego*, PWN, 1975, s. 208

²⁰³ W. Świątkiewicz *Miejskie społeczności lokalne Górnego Śląska* [za:] red. K. Wódcz, *Przestrzeń – środowisko społeczne – środowisko kulturowe*, Uniwersytet Śląski, Katowice, 1992, s. 11

²⁰⁴ M. Szejnert *Czarny ogród...*, s. 30

spółdzielnie mieszkaniowe oraz zakładowe budownictwo mieszkaniowe realizowane przez zakłady górnicze. Od 1 listopada 1946 roku działało Biuro Budowlane Przemysłu Węglowego zajmujące się budową mieszkań dla górników.

Zgodnie z przyjętym planem restrukturyzacji branży po roku 1989 zadaniem spółek węglowych było wyeliminowanie „działalności pozawęglowej”. W ten sposób upadł system tanich mieszkań dla pracowników górnictwa, a zdecydowana większość górników była niechętna wykupowi mieszkań zakładowa, nawet mimo korzystnych warunków. Śląsk, który do tej pory był terenem migracji ludzi z całej Polski, którzy szukali tu dobrej pracy, awansu społecznego oraz łatwego dostępu do mieszkania, przestał być już tak atrakcyjny. W związku z tym w latach 90. zahamowane zostały procesy migracyjne na Śląsku a od 1993 roku rejestrowane było ujemne saldo migracji.²⁰⁵

Stosunki społeczne w górnictwie

Ciesząca się wieloma przywilejami brać górnicza często bywała wykorzystywana jako narzędzie walki o władzę. W 1871 roku Ksiądz Karol Miarka „użył”, jak piszą historycy, górników do walki o obsadzenie stanowisk miejskich w Królewskiej Hucie (obecny Chorzów – przyp. aut.) katolikami. Był to pierwszy strajk górniczy o charakterze politycznym, a nie zarobkowym.

Po pierwszej wojnie światowej ten społeczny potencjał został wykorzystany przez komisarza plebiscytowego Wojciecha Korfantego, bowiem: *górnik i hutnik górnośląski był żywiołem stojącym na wyższym poziomie kulturalnym, uświadomionym narodowo i społecznie, zorganizowanym gospodarczo i polityczni.*²⁰⁶

Stosunkowo dobrze kształtowały się również w tym okresie płace robotników, jednak jak wynika z badań literaturowych rodziny górnicze często żyły w biedzie. Powodem tego były kredyty zaciągane u lichwiarzy, którzy następnie mogli zajmować zarobki robotników u pracodawców. Panowało przekonanie, że w XIX wieku górnośląski okręg przemysłowy stanowił część górnośląskiego obszaru nędzy.²⁰⁷

²⁰⁵ M. Zrałek *Sytuacja mieszkaniowa w województwie katowickim w pierwszych latach transformacji* [w:] red. J. Sztumski *Społeczno-gospodarcze i polityczne konsekwencje restrukturyzacji Górnego Śląska*, Wydawnictwo UŚ, Katowice, 1996, s. 68

²⁰⁶ J. Piernikarczyk *Historia Górnictwa i Hutnictwa na Górnym Śląsku*, T.II..., s. 313-314

²⁰⁷ Ibidem, s. 132-134

W kopalniach Królestwa Polskiego płace były bardzo niskie. Ekonomiści rosyjscy stwierdzili, że w pierwszych latach XX wieku obserwuje się pewne pogorszenie poziomu życia społeczeństwa, co wymaga ingerencji państwa.²⁰⁸ W roku 1910 w Królestwie Polskim, w zbiorze ustaw rządowych ogłoszono o powołaniu kasy pożyczkowo-oszczędnościowej w Towarzystwie Kopalń Węgla Flora w Zagłębiu Dąbrowskim. Kasę tę tworzyć mieli pracownicy, deklarując wkłady w wysokości 8% pobieranej pensji i tantiem. Do kasy odprowadzany miał być także ustalony procent kapitału przedsiębiorstwa. W maju 1903 roku w Królestwie wydano nowe przepisy o odszkodowaniach dla pracowników kopalń, należnych z tytułu wypadków przy pracy, których celem było doskonalenia dotychczasowych zasad.²⁰⁹

Pod koniec XIX wieku zmodyfikowane zostało ustawodawstwo socjalne. Pojawiły się zapisy zabraniające zatrudniania dzieci poniżej 12-15 lat, ograniczono czas pracy robotników młodocianych oraz zabroniono kierowania do pracy pod ziemią kobiet.²¹⁰ Czas pracy w kopalniach wynoszący na początku 12 godzin wraz ze zjazdem i wyjazdem skracał się stopniowo przez odpowiednie akty prawne. W wyniku skracania dniówek zaczęto wprowadzać pracę na 2 lub 3 zmiany. Udzielanie urlopów płatnych wciąż zależało jednak od dobrej woli pracodawcy. Przepisy prawa górniczego wymagały również, by osoby odpowiedzialne za prowadzenie robót górniczych miały odpowiedni dyplom inżyniera górniczego lub przynajmniej świadectwo państwowej komisji organizacyjnej, co spowodowało rozwój szkolnictwa zawodowego.

Jak podkreślają historycy górnictwa, stosunki między robotnikami a personelem nadzoru były złe. Robotnicy widzieli w inżynierach i sztygarach posłusznych wykonawców woli kapitalistów, a dozór zmuszony był często do podejmowania kroków przeciwko robotnikom.²¹¹

W większości przypadków robotnik był bezsilny w walce z przełożonym. Nadzorca mógł go przenieść do gorzej płatnej pracy albo nałożyć na niego karę dyscyplinarną. Wybuchające często strajki na przełomie XIX i XX wieku świadczyły między innymi, o dużej solidarności braci górniczej, wynikającej przede wszystkim z trudnych warunków pracy pod

²⁰⁸ *Projekt zmian w rosyjskim prawodawstwie robotniczym*, Przegląd Górniczo-Hutniczy, vol. 6, 1906 [w:] B. Ćwięk *Górnictwo polskie XX wieku*, Szkoła Eksploatacji Podziemnej, Kraków, passim, s. 18

²⁰⁹ K. Srokowski *Przemysł węglowy w Królestwie Polskim*, Przegląd Górniczo-Hutniczy, vol. 8, 1906 [w:] B. Ćwięk *Górnictwo polskie...*, s. 18

²¹⁰ J. Jaros *Zarys dziejów górnictwa...*, s. 200

²¹¹ *Ibidem*, s. 206

ziemią. A te warunki z kolei powodował fakt, że zwłaszcza górników wykwalifikowanych trudniej zastąpić nowymi pracownikami.

Okres nowej państwowości 1918-1939

Pierwsza wojna światowa wybuchła w momencie gdy węgiel kamienny pokrywał ok. 90 % światowego zapotrzebowania na energię. Był niezbędnym surowcem również dla przemysłu zbrojeniowego. Zwiększanie wydobywania nie było jednak prostym zadaniem z uwagi na brak wykwalifikowanych robotników, których powołano do wojska, na trudności z zaopatrywaniem w maszyny i materiały do produkcji oraz problemy w transporcie węgla. W okręgu górnośląskim władze niemieckie zmobilizowały w początkach wojny ok. 20 tysięcy górników, co było spowodowane potrzebami militarnymi, ale też obawą przed armią rosyjską.²¹²

Po zakończeniu pierwszej wojny światowej roku Śląsk ponownie stał się obiektem zainteresowania społeczności międzynarodowej, ze względów gospodarczych, politycznych oraz strategicznych. Dostrzeżono jego ogromne bogactwa naturalne i świetnie rozwinięty przemysł a przy okazji niezwykle skomplikowana sytuację międzynarodową. Sprawy nie rozstrzygnęła konferencja pokojowa w Paryżu, a informacja o decyzjach wersalskich w sprawie Górnego Śląska wywołała lokalne oburzenie i powstania śląskie. Również kręgi gospodarcze Niemiec, Francji, Anglii były zainteresowane budowaniem swojej potęgi gospodarczej na bazie śląskich przedsiębiorstw. Po koniec lat dwudziestych przemysłem tym zainteresowali się Amerykanie wykupując w 1926 roku w całości akcje zakładów Gieshe w Katowicach.²¹³

W wyniku podziału Górnego Śląska w granicach państwa polskiego znalazł się potencjał przemysłowy obejmujący między innymi: 53 kopalnie węgla kamiennego, 22 wielkie piece, 17 zakładów hutniczych, 9 stalowni i walcowni, 7 kopalń rud, 12 hut cynku, 13 kopalń rud cynku i ołowiu i wiele innych.²¹⁴

Po podziale Górnego Śląska w 1922r. w części polskiej było czynnych 56 kopalń, które eksploatowały 25,8 mln ton węgla kamiennego (około 75%). Nastąpił rozwój górnictwa

²¹² F. Biały *Górnośląski Związek Przemysłowców Górniczo-Hutniczych 1914-1932*, Wrocław –Warszawa-Kraków 1967, s. 32

²¹³ J. Piernikarczyk *Historia Górnictwa i Hutnictwa na Górnym Śląsku*, T.II..., s. 44-77

²¹⁴ red. F. Serafin *Województwo śląskie 1922-1939*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice, 1996, s. 215-216

w Zagłębiu. W 1918 roku w odrodzonym państwie znalazły się początkowo tylko okręg dąbrowski i krakowski, a później również kopalnia Silesia.

Kryzys gospodarczy spowodował, że w przemyśle górniczym, jak i hutniczym dążono do koncentracji produkcji w zakładach najbardziej wydajnych i rentownych. Po 1922r. z ruchu wyłączono 15 kopalń o gorszych warunkach geologicznych i wyższych kosztach produkcji. Nastąpiły duże zmiany własnościowo-kapitałowe, które w dużej mierze wiązały się one z akcją „polonizacji” przemysłu, a władze usilnie starały się ukrócić działalność kapitału zagranicznego, którą uznawano za szkodliwą.²¹⁵

Budowanie od podstaw polskiej państwowości wymagało ogromnego wysiłku. Z wojennych zniszczeń podnoszono przemysł, tworzono jego nowe gałęzie. Duże trudności napotymano również w przypadku modernizacji górnictwa węglowego. W okresach kryzysu kopalnie pracowały co drugi dzień, co odbijało się na wysokości wynagrodzenia. W dodatku wiele kas brackich straciło swój majątek z uwagi na ogromną inflację.

Bardzo niekorzystnym zjawiskiem było bezrobocie, które dotknęło wielu górników. Stosowano tzw. zatrudnienie turnusowe, kiedy to okresowo wymieniano niemal całą załogę i w ten sposób stwarzano możliwość zatrudnienia bezrobotnych. Wielu bezrobotnych górników wydobywało węgiel na własną rękę, w tzw. „biedaszybach”. Groziło to nieraz śmiercią z uwagi na brak możliwości zachowania koniecznych warunków bezpieczeństwa pracy.

Pogarszało się położenie robotników, przy robotach zatrudniano coraz większą liczbę kobiet i jeńców. Stałe niedożywienie spowodowane brakiem odpowiedniego przydziału żywności powodowało osłabienie pracowników i wpływało na spadek ich wydajności. Pogorszyły się również warunki mieszkaniowe, a wszystkie te elementy składały się na coraz liczniejsze strajki. W ich wyniku niemal powszechnie wprowadzono 8-godzinny dzień pracy, zaczęto wprowadzać płatne urlopy, wprowadzano umowy zbiorowe zawierane przez związki zawodowe z pracodawcami oraz powszechnie wybierano przedstawicieli załogi do kontroli stanu bezpieczeństwa pracy i warunków pracy.

Jednak wielki kryzys spowodował jednak falę masowego bezrobocia. W 5 krajach opartych na węglu (USA, W. Brytania, Niemcy, Francja, Polska) w latach 1929-1935 nastąpił spadek produkcji węgla o 19 %. W okręgu górnośląskim zatrudnienie w górnictwie od roku 1929-1933 spadło o 45 %. Bezrobotnych wykorzystywano często jako łamistrajków,

²¹⁵ Ibidem , s. 253-254

a ci którzy utrzymywali prace zmuszani byli do coraz bardziej intensywnej pracy przerywanej bezpłatnymi „świętówkami”. W niektórych krajach związkom zawodowym udało się wypracować nowe rozwiązania socjalne, jak np. ubezpieczenie od bezrobocia, którego koszty ponosili pracodawcy. W Polsce ubezpieczenie takie wprowadzono 1924 roku. Wypłacane były też zasiłki i zapomogi w naturze, ograniczano eksmisje z domów kopalnianych oraz organizowano roboty publiczne. Znaczenie górniczych instytucji związkowych zmalało jednak wobec rozwoju ogólnokrajowego systemu ubezpieczeń chorobowych, wypadkowych i starczych. W rezultacie przeprowadzonych reform tylko górnicy górnośląscy zachowali odrębne ubezpieczenie brackie w Spółce Brackiej w Tarnowskich Górach i Pszczyńskim Bractwie Górniczym. Zaczęto jednak zwracać uwagę na poprawę stanu bezpieczeństwa pracy i poprawę relacji pomiędzy robotnikami a dozorem. Rozbudowany system świadczeń socjalnych stracił jednak wiele w wyniku powojennej inflacji.

W krajach takich jak Niemcy, gdzie do głosu doszły partie faszystowskie rozwiązano związki zawodowe i rady zakładowe zastępując ich powołanymi przez przedsiębiorców „radami zaufania”, podporządkowanych hitlerowskiej partii Niemiecki Front Pracy.

Panujące bezrobocie w okresie międzywojennym spowodowało, że bardzo trudno było znaleźć zajęcie poza pracą w kopalni. A mimo wielu problemów wciąż odznaczała się ona znaczną stabilnością. W rejonach, gdzie eksploatacja węgla prowadzona była przez dłuższy czas można spotkać było rodziny pracujące w kopalniach od kilku pokoleń. Dlatego tę grupę ludności najbardziej dotykał fakt zamykania i zatapiania kopalń. Podobna sytuacja powtórzyła się zresztą w Polsce w okresie transformacji ustrojowej po 1989 roku.

Druga wojna światowa

W czasie drugiej wojny światowej konieczne stało się zwiększanie wydobycia węgla na rosnące potrzeby gospodarki wojennej, w związku z czym górników powoływano do wojska w ograniczonym zakresie, a braki w załodze uzupełniano jeńcami wojennym. Połączenie kopalń Zagłębia Górnośląskiego w granicach jednego państwa skłoniło niemieckie władze do układania dalekosiężnych planów przyszłej rozbudowy tego regionu. Jak pisał w 1941 roku asesor górniczy Ritter z Essen: *Nie ulega wątpliwości, że wobec dogodnych warunków górnośląski okręg węglowy będzie przeżywała w najbliższych latach niezwykle*

rozwój produkcji i wydajności.²¹⁶ Plany te zostały jednak na papierze, a przejęte przez Polskę w 1945 roku kopalnie były mocno zdewastowane i w dużej części pozbawione frontu wydobywczego.

Zgodnie z ustaleniami z listopada 1940 roku, z marca i października 1941 roku, do Polaków nie miało zastosowania ustawodawstwo pracy, socjalne, ubezpieczeniowe. Polak nie mógł być przełożonym Niemca w zakładzie pracy, jak również wydawać mu żadnych poleceń na stanowiskach pracy. Jeżeli był właścicielem zakładu (np. w Generalnym Gubernatorstwie) powiernik pracy wyznaczał w takim zakładzie Niemca jako kierownika.

Polak nie mógł wnosić roszczeń dotyczących wynagradzania za pracę, czy innych, bowiem jego stosunek pracy nie wynikał z osobowości prawnej, a był określany tylko jako dwustronne zobowiązanie dłużnicze. Wynagrodzenie mógł otrzymywać tylko za pracę wykonaną, co pozbawiało go świadczeń w razie choroby, a nawet za niemieckie dni świąteczne. Pracownikowi Polakowi nie przysługiwały żadne premie czy nagrody okolicznościowe, ani dodatki na żonę i dzieci. W przypadku śmierci pracownika, rodzina nie otrzymywała żadnych świadczeń. Jeżeli śmierć zaistniała skutkiem wypadku przy pracy, żona otrzymywała zasiłek w wysokości 50% przysługującego Niemcowi, ale tylko wtedy, gdy utrzymywała co najmniej czworo dzieci. Składki na ubezpieczenia robotnicy polscy płacili w wysokości jak Niemcy, ale w przypadku choroby, za pierwsze 8 dni zwolnienia nie otrzymywali żadnego wynagrodzenia, za następne przysługiwało im 25% zarobku. Wdowy i inwalidzi byli pozbawieni deputatów węglowych i jakiegokolwiek wsparcia z zakładów pracy. Płace Polaka w kopalniach nie mogły przekraczać 70% płac Niemców

Polacy płacili podwyższone podatki, nawet na rzecz instytucji, z świadczeń, których nie mieli prawa korzystać. Np. potrącano im 2% zarobków z tytułu opieki sprawowanej przez tzw. Deutsche Arbeitsfront, do której nie mieli prawa. Ponadto na potrzeby Rzeszy płacili 15% podatek. Normy żywnościowe, jakie gwarantowano systemem przydziałów kartkowych, w sposób drastyczny były obniżone dla Polaków, nie zapewniając minimalnych potrzeb.²¹⁷

²¹⁶ Ritter *Bericht über eine Reiss durch die ostdeutschen Steinkohlenreviere in der Zeit vom 22 Februar bis 12 März 1941*, Essen 1941, s. 9 [za:] J. Jaros *Zarys dziejów górnictwa...*

²¹⁷ B. Cwiąg *Górnictwo polskie...*, s. 299-300

3.2 Górnicze przywileje okresu PRL

Okres po drugiej wojnie światowej charakteryzował się szybkim tempem rozwoju gospodarczego. Koordynowaniem rozwoju tej strategicznej branży zajęła w krajach socjalistycznych utworzona w 1949 roku Rada Wzajemnej Pomocy Gospodarczej, w której powołano Komisję Węglową. W Europie Zachodniej podobną rolę pełniła utworzona przez Roberta Schumanna Europejska Wspólnota Węgla i Stali, obejmująca Francję, RFN, Belgię, Holandię, Luksemburg i Włochy. Wspólnota stała się podstawą do utworzenia Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej, na podstawie Traktatów Rzymskich podpisanych w 1957 roku. Jednym z najważniejszych celów pierwotnych EWG było doprowadzenie do wspólnego rynku oraz unii gospodarek i walut, co znalazło ostatecznie wyraz w powstaniu Unii Europejskiej. Węgiel kamienny, którego wydobywanie stawało się coraz bardziej kosztowne w porównaniu z eksploatacją innych surowców energetycznych, jeszcze w 1938 roku pokrywał 38 % światowego zapotrzebowania na paliwo i energię. Ale już w 1950 jego udział zmalał do 49 %, w 1960 – do 46 % a w 1970 do 30 %.²¹⁸

W 1945 po wyzwoleniu kopalń spod hitlerowskiej okupacji roku działające w nich konspiracyjne rady zakładowe zabezpieczyły zakłady przed wycofującymi się Niemcami i z udziałem przedstawicieli Ministerstwa Przemysłu stworzyły tymczasowe zarządy kopalń. 24 lutego 1945 roku utworzono Centralny Zarząd Przemysłu Węglowego z siedzibą w Katowicach, któremu podporządkowane zostały wszystkie kopalnie węgla kamiennego i brunatnego wraz z zakładami pomocniczymi, zgrupowane w Zjednoczenia.

Role CZPW przejęło następnie utworzone w 1949 roku Ministerstwo Górnictwa i Energetyki. Od 1 stycznia 1951 kopalnie zostały przekształcone w przedsiębiorstwa państwowe działające na zasadach rozrachunku gospodarczego a Zjednoczenia pozostały jednostkami koordynującymi i kontrolującymi działalność należących do nich kopalń i przedsiębiorstw. W 1981r. CZPW podlegało 81 kopalń węgla kamiennego, ale już w 1972r. w efekcie łączenia lub likwidacji mniejszych zakładów takich kopalń było 73.

Znacznie wzrosło zatrudnienie w górnictwie z liczby prawie 190 tys. w 1946r. do ponad 340 tysięcy w 1972r.. Poprawiły się warunki pracy, a płace były wyższe od przeciętnych. Wobec potrzeby zwiększenia wydobycia praca często odbywała się w godzinach nadliczbowych i przybrała niespotykane dotąd formy rywalizacji pomiędzy

²¹⁸ J. Jaros *Zarys dziejów górnictwa...*, . s. 374

poszczególnymi kopalniami (Wincenty Pstrowski, bracia Bugdołowie, Franciszek Apryas, Wiktor Markiefka).

W celu zwiększenia zatrudnienia rozwinięto szeroko zakrojoną akcję werbunkową, m. in. na wsiach gdzie występowało duże bezrobocie oraz wśród robotników skoszarowanych, odbywających w kopalniach zastępczą służbę wojskową. W 1949 Rada Ministrów uchwaliła Kartę Górnika, zestaw specjalnych przywilejów dla pracowników przemysłu węglowego, obejmujących przede wszystkim wcześniejsze uprawnienia emerytalne i wyższe świadczenia, dłuższe urlopy, dodatkowe wynagrodzenia kwartalne za regularne uczęszczanie do pracy, różnego rodzaju prawa honorowe.²¹⁹

Niezwykle rozbudowany system socjalny spowodował, że mimo wielu niebezpieczeństw praca w kopalni stała się nie tylko przywilejem, ale też pożądanym elementem podniesienia statusu finansowego. Pracownicy byli regularnie szkoleni, w latach 1945-1972 zasadnicze i średnie szkoły zawodowe ponad ukończyło prawie 260 tys. osób. Drugie tyle osób podnosiło kompetencje podczas kursów kwalifikacji zawodowych. Aktywnie działały uczelnie, m.in. Akademia Górniczo – Hutnicza, Politechnika Śląska czy Politechnika Wrocławska, które kształciły inżynierów i przyszłe kadry dozoru.

Górnicy stan

Praca górnika w szczególnych warunkach, zwykle bardzo niekorzystnych i ogromna zależność od sił przyrody oraz szeregu zagrożeń naturalnych była powodem do specyficznego kształtowania się odrębnej świadomości tej grupy społecznej. Jak pisał Gustaw Morcinek: *Sam moment zjazdu do kopalni przeistacza go już i przemienia w innego człowieka. A potem ta olbrzymia suma doznań i przeżyć, ta świadomość, że staje się podobny do jakiejś mitycznej postaci podziemia (...) że bywa za pan brat ze śmiercią...*²²⁰

Wzajemna pomoc niemal od zawsze była uznawana za jeden z elementarnych aspektów górniczego stanu. Był on rzeczywiście *stanem*, bo posiadał odrębne prawa i przywileje będące oznaką awansu społecznego i niedostępne ogółowi. Ciężkie, niebezpieczne warunki pracy budziły nie tylko szacunek dla górników, ale tworzyły również wewnętrzną solidarność ludzi i poczucie braterstwa. Rozwijało ono gotowość do niesienia pomocy oraz przywiązanie do miejsca pracy.²²¹

²¹⁹ Uchwała Rady Ministrów z dnia 30 listopada 1949 *W sprawie szczególnych przywilejów dla górników w górnictwie węglowym*, Monitor Polski, A-100, poz.1175-1177

²²⁰ red. D. Simonides *Górnicy stan...*, s. 30

²²¹ T. Bielewicz, B. Prus, J. Honysz *Górnictwo*, Śląskie Wydawnictwo Techniczne, Katowice 1993, s. 18

Skarbnik – nieformalny kodeks pracy

W czasach gdy profesja górnika dopiero przybierała kształt zawodu duchów kopalnianych było wiele. Poprzez siły nadprzyrodzone tłumaczono sobie wiele zjawisk, o których nie mieli wtedy ludzie pojęcia. W ten właśnie sposób powstał sławny Skarbnik, który był duchem opiekuńczym kopalń.²²² Występował pod różnymi postaciami. Uosabiał wszystkie siły natury jakie rządziły światem podziemnym. Jeśli coś stało się w kopalni, zarówno złego jak i dobrego, było to zasługą Skarbnika.

Dla górników Skarbnik był kodeksem moralnym, a nawet można nazwać go nieformalnym kodeksem pracy. Jeśli górnik pracował źle, był leniwy, nie dbał o innych, był skąpy, nie pomagał kolegom, którzy ulegli wypadkowi i zostali kalekami lub rodzinom tych, którzy zginęli, ten wkrótce odczuł na sobie gniew Skarbnika. Jednak jeżeli górnik wykazywał się pracowitością, był uczciwy, dbał o swoich towarzyszy, tego Skarbnik nagradzał szczerze. Poprzez strach, ale też świadomość opieki czy bycia obserwowanym, postać Skarbnika zwiększała poczucie bezpieczeństwa. Jako nieformalny kodeks pracy górników wierzenia te zawierały w sobie zarówno zasady moralne, przepisy bezpieczeństwa, a także pewne niepisane zasady umowy koleżeńskiej o charakterze socjalnym.

Karta Górnika - przywileje górnicze okresu PRL

W okresie Polski Ludowej szeroko rozbudowany był system przywilejów branżowych o charakterze finansowo-ekonomicznym i socjalnym. Były formą nagrody za ciężką i niebezpieczną pracę oraz zachętą dla przyszłych górników. Nowoprzyjęty pracownik kopalni otrzymywał jednorazowy zasiłek nadzwyczajny, deputaty żywnościowe i węglowe, a za przepracowane nadgodziny i pracę w niedziele i święta górnicy otrzymywali podwójne wynagrodzenie. Również przydział kartkowy dla górników był czterokrotnie większy niż dla innych pracowników w kraju. Od marca 1945 roku sektor węglowy dysponował sklepami branżowymi dla swoich pracowników i specjalistycznymi szpitalami. Górnicy i ich rodziny mogli korzystać ze świetlic, bibliotek, klubów sportowych, basenów,

²²² red. D. Simonides *Górnicy stan...*, s. 386-397

hal sportowych dostępnych tylko dla pracowników sektora węglowego. Kopalnie zakładały i finansowały żłobki, przedszkola i szkoły dla dzieci z górniczych rodzin.²²³

Najważniejszym aktem prawnym dotyczącym Górnictwa Węgla Kamiennego ustanowionym w latach czterdziestych była uchwała Rady Ministrów z dnia 30 listopada 1949 – tak zwana *Karta Górnika*. Jej treść mówiła m.in.:

Zważywszy:

- *doniosłe znaczenie przemysłu węglowego dla gospodarki narodowej,*
- *dotychczasowe wielkie osiągnięcia górników,*
- *ich zasługi w podjęciu inicjatywy i rozpowszechniania współzawodnictwa pracy, dzięki któremu uruchomione zostały nowe i wielokrotnione istniejące możliwości produkcyjne naszych warsztatów pracy,*

- *biorąc pod uwagę szczególne warunki ciężkiej i ofiarnej pracy górników pod ziemią,*

*Rada Ministrów na wniosek Ministra Górnictwa i Energetyki, uwzględniając opinię Związku Zawodowego Górników i Centralnej Rady Związków Zawodowych postanawia jako wyraz uznania i troski Rządu Rzeczypospolitej o stałą poprawę warunków bytu dla górników w górnictwie węglowym, zapewnić im specjalne przywileje i wyróżnienia w zakresie płac, praw honorowych, opieki socjalnej, i zdrowotnej, emerytur i wypoczynku.*²²⁴

Karta Górnika wprowadziła szczegółowe postanowienia w zakresie płac górniczych ustalając specjalne premie kwartalne. Za długoletnią pracę w przemyśle węglowym ustanowiła prawa honorowe takie, jak specjalne nagrody, odznaczenia państwowe, odznaki honorowe, mundury górnicze. Wprowadzono też tytuł „Zasłużony Górnik Polski Ludowej”, ustanowiono hierarchię stopni górniczych od generalnego dyrektora do aspiranta górniczego, ustanowiono prawa i przywileje w zakresie opieki socjalnej i zdrowotnej. Szczególny wymiar miały wcześniejsze uprawnienia emerytalne, przedłużono urlopy dla pracowników pod ziemią. Uchwałę podpisał Prezes Rady Ministrów Józef Cyrankiewicz.

Wymienione w Karcie Górnika przywileje były niespotykane w innych branżach gospodarki. Nadając je górnikom rząd starał się podnieść atrakcyjność zawodu górniczego i przyciągnąć jak największą liczbę chętnych do pracy w szybko rozwijającym się górnictwie.

²²³ *Archiwum Państwowe w Katowicach, Centralny Zarząd Przemysłu Węglowego, t. 69 [za:] A. Krzemień Górnictwo węgla kamiennego w Zagłębiu Dąbrowskim w latach 1945 – 1949, passim*

²²⁴ *Uchwała Rady Ministrów z dnia 30 listopada 1949 W sprawie szczególnych przywilejów dla górników w górnictwie węglowym, Monitor Polski, A-100, poz.1175-1177,*

Etos pracy górnika

Doświadczenia trudnej pracy pozwoliły górnikom stworzyć wysoką etykę swego zawodu. Funkcjonującą przez stulecia struktura gospodarcza regionu określiła również strukturę społeczną i zdeterminowała określone typy stosunków lokalnych oraz charakterystyczne modele osobowości pracowników górnictwa. Wykształcone przez lata tradycje i formy kultury regionalnej połączone zostały ze specyficznymi tradycjami zawodowymi, składający się wraz ze specyfiką miejsca zamieszkania na określenie „etosu górniczego”.

Etos ciężkiej, fizycznej pracy z jednej strony tkwił w kulturze chłopskiej, a z drugiej związany był z funkcjonowaniem reguł pracy w kopalni. Osoba która nie chciała pracować stawała poza nawiasem społeczności. Solidna praca, dokładność w jej wykonywaniu, zdyscyplinowanie i poszanowanie miejsca pracy były ważnymi elementami charakteryzującymi postawę górnika wobec swojego zawodu. Określone wzory zachowań były ważne również z uwagi na bezpieczeństwo pracy. Każdy nowy pracownik, chcąc być członkiem górniczej społeczności musiał podporządkować się określonym normom. Inna reakcja spotykała się z naganą i prowadziła do wykluczenia danej jednostki.²²⁵

Wspólne życie w osadach górniczych tworzyło zażyłe więzi społeczne, a członków zbiorowości charakteryzowały podobne doświadczenia życiowe. Najbliższym środowiskiem życia dla górników i pierwszą szkołą systemu wartości społecznych była zawsze rodzina. Dla niej podejmowany był trud pracy w kopalni. W niej uczono właściwego podejścia do pracy i szacunku dla ludzi. W trosce o utrzymanie ciepła ogniska rodzinnego oraz o właściwe wychowanie dzieci górnicy starali się, by ich żony nie musiały pracować zawodowo.²²⁶

W życiu i pracy górnicy nauczyli się cenić takie wartości, jak pracowitość, sumienność, solidność, odpowiedzialność i rzetelność. Na co dzień cechowały ich: szacunek dla pracy i dla ludzi ją wykonujących, duma z wykonywanego zawodu, poszanowanie autorytetów, a przede wszystkim wielka solidarność.

Formą podkreślania etosu pracy i fenomenem w obrębie świąt zawodowych jest Barbórka, górnicze święto. Jest to najdłuższe i najbardziej kultywowane święto zawodowe

²²⁵ red. D. Simonides *Górnicy stan...*, s. 36

²²⁶ Ks. A. Suchoń *Stan etosu pracy górnika śląskiego okresie rządów totalitarnych*, Śląskie Studia Historyczno-Teologiczne 25/26 (1992-93)

w Polsce. Z czasem jego formy uległy zmianie, ale uroczystości barbórkowe wciąż zachowały swoją żywotność i przynajmniej w części, tradycyjne formy.

Wojskowy Korpus Górniczy – deprecjacja etosu

Jedną z głównych przyczyn załamania się etosu górnika po drugiej wojnie światowej było stosowanie przymusu pracy w kopalniach. Wskutek zniszczeń wojennych, prymitywnych warunków pracy i niskich zarobków, kopalnie cierpiały na brak siły roboczej. Jednocześnie istniało wielkie zapotrzebowanie na węgiel. Stąd też górnictwo zaczęło uciekać się do stosowania w szerokim zakresie przymusu pracy w kopalniach i przedłużania jej czasu. Do ciężkiej pracy pod ziemią zatrudniano najpierw jeńców wojennych, później więźniów i członków Wojskowego Korpusu Górniczego, a dorywczo również i pracowników innych gałęzi przemysłu. Od początku 1945 roku Armia Czerwona z zajmowanego Śląska wywiozła około 30 tysięcy górników.²²⁷ Dużą ich część stanowili obywatele polscy. Brak wykwalifikowanej kadry spowodował lukę w gospodarce i znacząco obniżył wydobywanie węgla. Władze komunistyczne próbowały początkowo uzupełnić te braki pracą więźniów kryminalnych i niemieckich jeńców wojennych. Jednak w 1949 roku powstało NRD i jeńcy zostali zwolnieni do domów. Problem braku rąk do pracy powrócił. Próbowano go rozwiązać poprzez ogłoszenie możliwości dobrowolnego wstępowania do batalionów górniczych. Jednak odzew był dość niewielki i komuniści wprowadzili bardziej systematyczne rozwiązania.

Wojskowy Korpus Górniczy był formacją wojskowej służby zastępczej utworzoną w 1949r., a zlikwidowaną w 1959. Kierowano do niej wyłącznie mężczyzn (młodych poborowych), których uznawano za przeciwników politycznych, niebezpiecznych dla wprowadzanego siłą ustroju komunistycznego w Polsce - w szczególności byłych członków organizacji niepodległościowych i antykomunistycznych (m. in. AK, NSZ, itp.), synów przedwojennej inteligencji i tzw. kułaków. Protoplastą WKG były Wojskowe Bataliony Pracy organizowane przez wojsko, których podstawowym zadaniem była praca przymusowa przy wydobywaniu węgla.

²²⁷ A. Krajewski *Koniec górniczej Katangi*, Newsweek nr 49/2003, str. 98

Eksploatacja węgla w tym okresie nie miała wiele wspólnego z prawdziwą sztuką górniczą. Liczyło się uzyskanie jak największej ilości węgla, bez względu na zdrowie i bezpieczeństwo załóg i na szkody wyrządzone w eksploatowanych rabunkowo złożach węglowych.²²⁸

Dziedziczenie zawodu

Industrializacja regionu od XIX wieku oznaczała wzrost zapotrzebowania na kapitał, inteligencję techniczną i wykwalifikowaną siłę roboczą. W ten sposób w społeczeństwie śląskim wykształciła się tradycja wielopokoleniowego dziedziczenia zawodu i etosu robotniczego. Rodzinna dziedziczność zawodu górniczego miała duży wpływ na kształtowanie się struktury specyficznej grupy społecznej, jaką są górnicy.²²⁹ Zjawisko dziedziczenia zawodu górnika było powszechne szczególnie na Górnym Śląsku i w początkowym okresie rozwoju gospodarczego regionu często wiązało się po prostu z brakiem możliwości zajęcia wyższej pozycji społecznej. Warunki materialne oraz ogólny status klasy robotniczej wyznaczał miejsce w społeczeństwie. Pozwalało to na budowanie więzi silnych, wewnętrznych więzi koleżeńskich, powiązanych z pokrewieństwem rodzinnym. Wytwarzało specyficzny klimat społeczny nie tylko wśród samych górników, ale też w ich bezpośrednim otoczeniu, który następnie wielokrotnie weryfikowany był w czasie np. tragicznych wydarzeń katastrof górniczych w kopalni, o czym szerzej w kolejnych rozdziałach.

Życie rodzinne było zdeterminowane pracą mężczyzn w kopalni. Rodzina górnicza żywiła szacunek dla pracy, która stanowiła główną wartość społeczną w całym systemie wartości życiowych. Dzieci znały szczegóły techniczne, często też wykonywały pewne obowiązki związane z pracą ojca, a wszyscy żyli w obawie o życie głowy rodziny. W kluczowym okresie rozkwitu górnictwa (lata sześćdziesiąte, siedemdziesiąte XX wieku) badania socjologiczne rodzin górniczych mówiły, że ponad 55 % ojców „odziedziczyło” swój zawód po ojcu, a często i po dziadku.²³⁰

²²⁸ H.-M. Gerlich *Obrzędy i obyczaje grupy zawodowej górników* [w:] *Górnośląskie Studia Socjologiczne*, nr 13 (1979), s. 197.

²²⁹ W. Mrozek *Problemy socjologiczne województwa katowickiego*, Śląski Instytut Naukowy, Katowice, 1972, s. 37-38

²³⁰ W. Mrozek *Tradycyjna rodzina górnicza – jej cechy społeczne i kierunki przeobrażeń* [w:] red. D. Simonides *Górnictwo w wierzeniach, obrzędach, humorze i pieśniach*, Śląski Instytut Naukowy, Katowice, 1988, s. 113

W tej specyficznej atmosferze wychowanie młodego pokolenia przebiegało w ciągłym kontakcie z pracą ojca i rodziło również fascynację górnictwem. Do wydarzeń szczególnych należał pierwszy dzień pracy syna w kopalni. Przekraczając bramę kopalni nowy pracownik wchodził na teren kopalni, w której często pracował całe życie. Wraz z upływem czasu to było już nie tylko jego miejsce pracy, ale też jego społeczność. Samo przybycie do kopalni wprowadzało go w krąg określonych problemów zawodowych oraz określonej, specyficznej obyczajowości.²³¹ Szczególnego znaczenia miała pierwsza modlitwa w cechowni do Św. Barbary, a jej kult stawał się szczególnie wyraźny w momentach zagrożenia.

Warto pamiętać, że dziedziczenie zawodu górnika przyczyniło się też do istotnych zmian społecznych, takich jak:

- ścisłe powiązanie rodziny ze sferą pracy zawodowej nadawało stosunkom rodzinnym cech niespotykanych w innych środowiskach zawodowych a wielu ojców wobec synów pełniło rolę mentora wprowadzającego w życie zawodowe,
- rozszerzanie się kręgów pokrewieństwa w obrębie tej samej grupy zawodowej przyczyniało się do powstawania skupisk powiązanych koligacjami rodzinnymi,
- krzyżowanie się więzów rodzinnych i koleżeńskich powodowało specyficzny układ zależności wśród samych załóg.²³²

Jednak i ta warstwa społeczna nie ustrzegła się wewnętrznych kryzysów. Okres pierwszego dziesięciolecia powojennego cechował się pewnym rozpadem dawnych więzi, zanikiem tradycji zawodowych czy upadkiem wcześniejszych autorytetów w nieformalnej strukturze załogi. Sporą rolę w tym procesie odegrała ludność napływowa z różnych, często bardzo odległych terenów Polski, wyrwana ze swoich środowisk i nie znająca wcześniej specyfiki pracy w górnictwie. Tacy pracownicy popadali początkowo często w konflikty w lokalnymi wzorcami społecznymi i stanowili element rozrzedzający jej pierwotną jednorodność.²³³

Pod koniec lat pięćdziesiątych rozpoczął się nowy etap funkcjonowania tej grupy i pojawiły się oznaki ponownej integracji zawodowej, a nowi pracownicy lepiej wchodzili w środowiskowe górniczne. Okres PRL był to okres, kiedy status materialny jak i społeczny

²³¹ red. D. Simonides *Górnicy stan...*, s. 43, 56-59

²³² W. Mrozek *Tradycyjna rodzina...*, s. 39

²³³ W. Mrozek *Tradycyjna rodzina...*, s. 42

zawodu górnika był wyjątkowo wysoki, a praca w kopalni była często jedyną drogą awansu społecznego dla biedniejszych warstw społecznych. Rozbudowane programy socjalne pozwalały nie tylko żyć dostatnio, ale uczyły często po raz pierwszy jak korzystać z kultury i rozwijać w rodzinie wyższe potrzeby. Zawód ten otoczony był szacunkiem społecznym, a przynależność do braci górniczej wzbudzała poczucie dumy.

Okres restrukturyzacji górnictwa sytuację tę zaburzył, podobnie jak i stosunek społeczeństwa do branży węglowej. Nową funkcją społecznej odpowiedzialności biznesu jest więc też zmiana wizerunku i społecznej akceptacji dla działalności górniczej, również lokalnych społeczności, do czego szerzej odniosę się w kolejnych rozdziałach.

3.3 Problemy społeczne okresu restrukturyzacji

Restrukturyzacja i transformacja w okresie przemian ustrojowych Polski były to pojęcia używane zamiennie jednak zdecydowanie pełniejszy wyraz wydaje się mieć sformułowanie *restrukturyzacja*, również ze względu na swoje systemowe uwarunkowania. Każdy system, jako zbiór zorganizowany ma właściwe dla siebie elementy, takie jak:

- morfologia rozumiana jako budowa wewnętrzna,
- struktura,
- układ funkcji i pozycji realizowanych przez poszczególne części składowe,
- odpowiednia hierarchia
- zdolność do adaptacji.²³⁴

Stąd też restrukturyzacja wpływa na wszystkie elementy tego systemu, ze wszystkimi konsekwencjami dla każdego z nich z osobna i tak szeroko należy traktować ten proces.

Województwo śląskie zdominowane przez przemysł ciężki stanął przed szeregiem niezbędnych zmian narzuconych przez procesy restrukturyzacyjne. Choć skierowane były głównie na sferę gospodarczą skutkowały we wszystkich dziedzinach, wymuszając w efekcie nowy model życia społecznego. W okresie restrukturyzacji górnictwa pojawiło się wiele głosów co do przyszłości postulowanego programu reformy, które już na późniejszym etapie rozwoju gospodarczego kraju, a szczególnie ostatnich latach okazały się znamienne. Jednym

²³⁴ J. Sztumski *Metodologiczne problemy restrukturyzacji* [w:] red. J. Sztumski *Społeczno-gospodarcze i polityczne konsekwencje restrukturyzacji Górnego Śląska*, Wydawnictwo UŚ, Katowice, 1996, s. 11

z nich był głos prof. Andrzeja Lisowskiego, który wielokrotnie podkreślał, że górników na Śląsku łatwiej zatrudnić jest w efektywnym górnictwie niż poza nim, a dla powodzenia trudnego procesu reformy niezbędna jest skuteczna realizacja szerokiego programu kreowania nowych miejsc pracy poza górnictwem. Płynne przemieszczanie się pracowników z kopalń było warunkiem podstawowym, który miał odblokować kontrolę skuteczności zarządzania górnictwem przez właściciela.²³⁵

Realizowane procesy restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego naruszyły w zasadniczy sposób istniejący stan równowagi społecznej oraz ukształtowane i utrwalone nawyki. Za jeden z priorytetów uznano zmniejszanie zatrudnianie, jednak proces ten odbywał się przy zachowaniu generalnej zasady niestosowania zwolnień grupowych, głównie w rezultacie odejść naturalnych i ograniczania nowych przyjęć do pracy. Mimo rządowych programów w początkowym okresie nie podejmowano jednak ważnych inicjatyw związanych z tworzeniem nowych miejsc pracy poza górnictwem. Brak współpracy z partnerami spoza górnictwa, z gminami górniczymi, lokalnymi agencjami rozwoju czy organizacjami spowodowały, że górników nie interesowała zmiana zawodu ani miejsca pracy.²³⁶ Taka sytuacja związana była zapewne z wieloletnią tradycją kulturową i przywiązaniem do dotychczasowego miejsca pracy, ale zapewne również z brakiem atrakcyjnej oferty zawodowej dla górników.

Intensywny rozwój gospodarczy po wojnie jeszcze bardziej utrwalił konserwatywny charakter regionu. Etos robotniczy pokazał cechy, które okazały się dysfunkcjonalne w warunkach gwałtownych przemian gospodarczych i społecznych.²³⁷ W okresie PRL zawód górnika cieszył się niezwykle wysoką rangą i prestiżem społecznym. Wydobywanie węgla traktowano jako kategorię zawodową o szczególnej misji cywilizacyjnej. Górnicy mieli dostęp do dóbr ponad standardowych, takich jak specjalne sklepy górnicze, rozbudowaną bazę ośrodków wczasowych, wycieczki zagraniczne, dostęp do samochodów osobowych.

Górnictwo węgla kamiennego dysponowało dużymi funduszami przeznaczanymi na finansowanie działalności socjalnej i bytowej swoich pracowników i ich rodzin.

²³⁵ A. Lisowski *Górnictwo węgla kamiennego w Polsce. Ku następnej generacji kopalń i sektora 1996-2005*, Główny Instytut Górnictwa, Katowice, 2006, s. 49

²³⁶ M. Turek *Techniczna i organizacyjna restrukturyzacja kopalń węgla kamiennego*, Główny Instytut Górnictwa, Katowice, 2007, s. 344

²³⁷ K. Konarzewski *Reforma szkolnictwa średniego w regionach przemysłowych na przykładzie województwa śląskiego* [w:] . red. I. Lipowicz *Dylematy społeczne i gospodarcze starego regionu przemysłowego. Wnioski dla parlamentu*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 1996, s. 23

W połowie lat osiemdziesiątych kopalnie świadczyły w tym obszarze trzykrotnie więcej na rzecz swoich pracowników niż inne zakłady tzw. gospodarki uspołecznionej. Funkcjonująca przez 45 lat działalność socjalna zakładu pracy wykształciła pewne wzorce korzystnych nawyków dla zdrowia psychicznego i fizycznego człowieka i tzw. potrzeb wyższego rzędu, związanych z ochroną zdrowia, udziałem w kulturze, aktywnym wypoczynkiem i rekreacją.²³⁸ Stąd wdrażanie zasad gospodarki rynkowej wyraźnie odbiło się na tej sferze.

W okresie transformacji ustrojowej społeczne opinie o przydatności pracy górnika uległy dużemu zróżnicowaniu. Społeczne skutki restrukturyzacji górnictwa dotknęły różne grupy zawodowe (firmy otoczenia górniczego, powierzchnia kopalń, pracownicy spoza Śląska), ale też pracowników dołowych i ich rodziny, często o długiej tradycji górniczej. Do materialnego zagrożenia doszły też czynniki socjologiczne: zmiana statusu społecznego, utrata prestiżu, naruszenie tradycji. Ludzie ci byli całkowicie nieprzygotowani do pełnienia innych funkcji zawodowych, a służby socjalne regionu nie były przygotowane do właściwej realizacji zadań w takich obszarach jak: bezrobocie, redukcja funkcji socjalno-bytowych zakładów górniczych czy problemy pracowników w wieku produkcyjnym.²³⁹

Do degradacji ekonomicznej doszła degradacja prestiżowo-symboliczna. W wyniku dobrowolnych odejść z tytułu uprawnień emerytalnych pojawiła się między innymi cała grupa młodych emerytów górniczych, którzy posiadali najczęściej na utrzymaniu niepracującą żonę i rodzinę, a emerytura nie gwarantowała dotychczasowych zarobków. Poszukiwanie dodatkowego źródła utrzymania prowadziło najczęściej do zaniedbania ról społecznych, np. rodzicielskich.²⁴⁰

Program socjalny likwidowanej kopalni

W latach 1990-2005 zrealizowano pięć sektorowych programów restrukturyzacji górnictwa, które zakładały przede wszystkim dostosowanie podmiotów gospodarczych do efektywnego ekonomicznie funkcjonowania w warunkach gospodarki rynkowej

²³⁸ M. Mitrega *Pomoc społeczna a restrukturyzacja górnictwa węgla kamiennego* [w:] red. I. Lipowicz *Dylematy społeczne i gospodarcze starego regionu przemysłowego. Wnioski dla parlamentu*, Wydawnictwo sejmowe, Warszawa 1996, s. 81

²³⁹ Ibidem, s. 76

²⁴⁰ M.S. Szczepański *Opel z górnictwem pióropuszem*, Wydawnictwo Śląsk i Główny Instytut Górnictwa, Katowice, 1997, s. 18-19

oraz utrzymanie konkurencyjności polskiego węgla na rynku europejskim. Jednym z podstawowych celów tych programów było zmniejszenie zdolności produkcyjnych górnictwa i zmniejszenie zatrudnienia, przy jednoczesnym podjęciu środków mających łagodzić społeczne skutki tej restrukturyzacji.

Program socjalny likwidowanej określał instrumenty socjalne i finansowe jakie, należy przyjąć i uruchomić dla wsparcia tych pracowników, którzy tracą miejsca pracy. Był to system osłon, które miały zachęcić górników do odchodzenia z kopalń. Opracowało go Ministerstwo Gospodarki w 1998 r. Wiodącą rolę miały w niej odegrać instrumenty aktywizujące – zasiłek socjalny i jednorazowa odprawa pieniężna bezwarunkowa.

Program socjalnej likwidowanej kopalni miał zawierać:

- terminy zatrzymania wydobycia i zakończenia likwidacji,
- opis instrumentów socjalnych i finansowych do zastosowania w procesie likwidacji kopalni,
- sposób wykorzystania instrumentów socjalnych i finansowych w odniesieniu do każdego pracownika, który utraci miejsce pracy w likwidowanej kopalni,
- przewidywany koszt realizacji programu socjalnego oraz źródło jego pokrycia.

Program socjalny był opiniowany przez zarząd gminy górniczej, na terenie której znajduje się siedziba likwidowanej kopalni oraz uzgodniony i podpisany przez reprezentację związków zawodowych likwidowanej kopalni w okresie do 45 dni od przedłożenia tego projektu przez zarząd spółki węglowej. Jednak w przypadku braku uzgodnienia programu socjalnego w tym okresie wchodzi on w życie po upływie 15 dni.

Wstrzymanie wydobycia w kopalni miało następować najpóźniej w okresie sześciu miesięcy od wejścia w życie programu socjalnego. Za realizację programu socjalnego odpowiedzialny był likwidator kopalni. Środki finansowe na realizację programu likwidacji kopalni i programu socjalnego likwidowanej kopalni zobowiązany był zapewnić zarząd spółki węglowej w oparciu o dotacje z budżetu państwa lub inne dostępne źródła finansowania. Nowością tego programu było zwrócenie uwagi przez ustawodawcę na zasady zarządzania w spółkach węglowych oraz sprawowania nadzoru nad realizacją reformy.²⁴¹ Pomocą

²⁴¹ *Program rządowy Reforma górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 1998-2002, przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 30.06.1998, passim*

w zdobywaniu nowych kwalifikacji miała zajmować się Górnicza Agencja Pracy, powołana w 1993 roku w celu wspierania procesu restrukturyzacji.²⁴²

Górniczny Pakiet Socjalny

Bazą dla kolejnych programów socjalnych był Górniczny Pakiet Socjalny.²⁴³ Naczelną zasadą realizacji restrukturyzacji zatrudnienia w górnictwie było niestosowanie tzw. "zwolnień grupowych". W ramach GPS przewidywano podejmowanie działań pozwalających na zmniejszanie zatrudnienia w górnictwie w dwóch zasadniczych grupach:

- działania osłonowe - urlopy górnicze,
- działania aktywizujące dla byłych pracowników na rynku pracy - aktywne formy restrukturyzacji zatrudnienia.

Działania osłonowe

We wszystkich kopalniach wprowadzono pięcioletni urlop górniczy, z którego korzystanie było dobrowolne. Było to uprawnienie dotyczące wyłącznie pracowników zatrudnionych pod ziemią w jednostkach objętych Układem Zbiorowym Pracy. Urlop był okresem zatrudnienia zaliczonym do stażu pracy uprawniającego do nabycia uprawienia emerytalnych. Pracownikom korzystającym z urlopu górniczego przysługiwało świadczenie socjalne, którego podstawą był miesięczny ekwiwalent pieniężny.

Działania aktywizujące

Podstawowym działaniem w tym zakresie było pośrednictwo pracy, tzn. poszukiwanie ofert pracy przez "Biura Pomocy Zawodowej" Górnicznej Agencji Pracy, które funkcjonowały we wszystkich kopalniach. Biura miały współpracować z wyspecjalizowanymi służbami i instytucjami w zakresie aktywizacji rynku pracy (biura pośrednictwa pracy, doradztwa zawodowego, instytucje szkolące, instytucje wspierające rozwój małej i średniej przedsiębiorczości, agencje rozwoju lokalnego).

Pracownikowi, który był zainteresowany zmianą miejsca pracy przysługiwał zasiłek socjalny wypłacany dla odchodzących z pracy pracowników kopalń na czas przekwalifikowania zawodowego i poszukiwania nowego zatrudnienia poza górnictwem.

²⁴² *Małe kroki, wielkie sprawy*, Biuletyn Górnicy, Nr 1/2 (55/56) Styczeń-Luty 2000

²⁴³ M. Turek *Techniczna i organizacyjna ...*, s. 40-77

W okresie pobierania zasiłku socjalnego były pracownik kopalni był uprawniony do bezpłatnego skorzystania z jednorazowego szkolenia, którego celem była zmiana kwalifikacji zwiększających jego szansę na podjęcie nowego zatrudnienia poza górnictwem.

Osobom, które w okresie do 24 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy podejmą zatrudnienie poza górnictwem przysługiwała jednorazowa odprawa pieniężna bezwarunkowa w wysokości 20-krotnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w kopalniach. Warunkiem jej otrzymania było rozwiązanie umowy o pracę na wniosek pracownika i rezygnacja pracownika ze wszystkich świadczeń.

Pracodawcom spoza górnictwa, którzy przyjmowali do pracy na czas nieokreślony pracownika kopalni przysługiwała refundacja składki ZUS oraz składki na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych przez okres 2 lat. Pracownik kopalni objętej całkowitą likwidacją, któremu do nabycia uprawnień do urlopu górniczego brakowało 2 lata stażu pracy otrzymał gwarancję propozycji zatrudnienia w innej kopalni. Dotyczyło to jednak tylko pracowników zatrudnionych pod ziemią. Wszelkie uprawnienia, przewidziane w ramach Górniczego Pakietu Socjalnego były stosowane wyłącznie do pracowników górnictwa, o co najmniej pięcioletnim stażu pracy w górnictwie. W okresie realizacji programu, tj. w latach 1998-2002 korzystanie przez pracowników górnictwa z nabytych uprawnień emerytalnych było obligatoryjne.

Przeprowadzone w 1996 badania socjologiczne, m.in. Głównego Instytutu Górnictwa, wskazywały, że 60% zatrudnionych w kopalniach zdecydowanie negowało możliwość jakichkolwiek zmian w swoim życiu zawodowym. Tezę tę potwierdziły kolejne badania Uniwersytetu Śląskiego pod kierunkiem K.Wódcz zakończone w 1997r. raportem „Górnicy wobec wyzwań restrukturyzacji”. Najważniejsze przesłanie, które z nich płynęło to fakt, że naturalny proces likwidacji kopalń nie stanowi rzeczywistego rozwiązania problemu społecznego. Grupa ta nie znajdowała bowiem swojego miejsca w nowej rzeczywistości przez co może ulegać stopniowej marginalizacji społecznej.²⁴⁴ Kolejne lata pokazały, że wnioski były bardzo przewidujące.

Z tego też powodu następny instrument reformy GPS wyposażono w programy osłonowe. Nawiązano również dialog społeczny, kiedy w 1998 roku Ministerstwo Gospodarki

²⁴⁴ red. K. Wódcz *Górnicy wobec wyzwań restrukturyzacji*, Program Zrównoważonego Rozwoju Województwa Katowickiego UNDP, Katowice, 1997

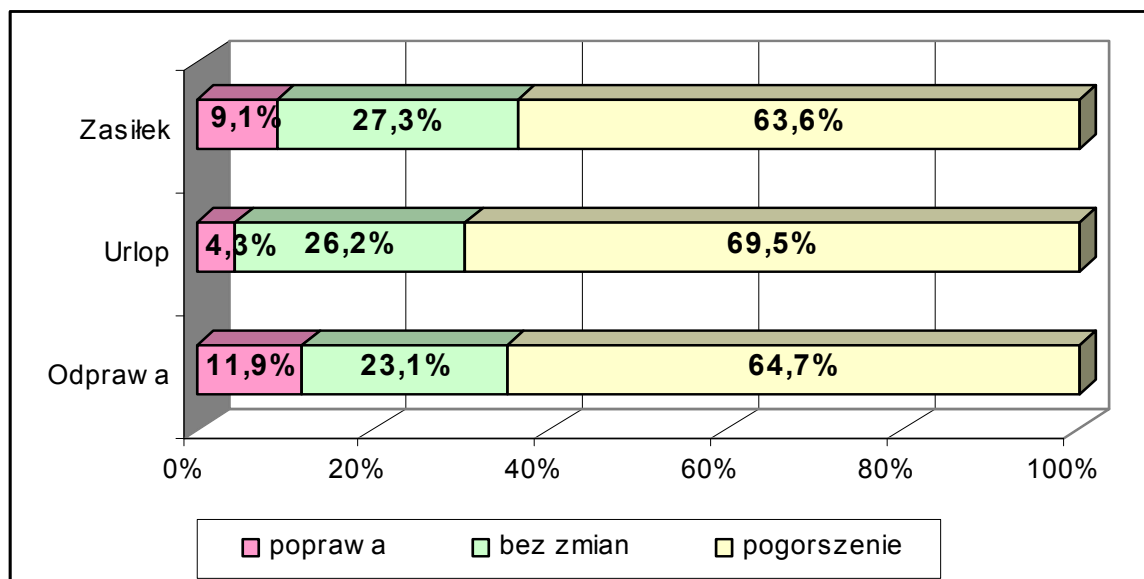
przedstawiło związkom zawodowym projekt reformy i szczegółowo konsultowały rozporządzenia, które regulowały szczegółowe zasady i tryb udzielania oraz sposób wykorzystania dotacji przeznaczonych dla górnictwa oraz warunki uzyskania uprawnień, sposób obliczania, zasady i tryb wypłacania osłon socjalnych. Negocjacje tym towarzyszyła jednak napięta atmosfera i niepokoje społeczne wyrażone w formie pogotowia strajkowego. Powodzenie reformy w dużej mierze zależy bowiem od nastawienia do niej grup społecznych, głównie pracowników i ich rodzin. Socjologowie przewidywali jednak już w pierwszej połowie lat dziewięćdziesiątych, że zmiany te mogą doprowadzić do powstania nowej, choć uwarunkowanej historycznie, kategorii społecznej – ludzi zbędnych i luźnych – bez kwalifikacji, opuszczających z konieczności przeludnione wsie i poszukujących zatrudnienia czy szans na przetrwanie w miastach.²⁴⁵

Celem Górniczego Pakietu Socjalnego było wsparcie restrukturyzacji zatrudnienia w kopalniach węgla kamiennego. Wiodącą rolę miały w niej odegrać instrumenty aktywizujące – zasiłek socjalny i jednorazowa odprawa pieniężna bezwarunkowa. Tymczasem pierwszy z tych instrumentów nie odegrał praktycznie żadnej roli w restrukturyzowaniu zatrudnienia w górnictwie. W latach 2000-2002 roku w Głównym Instytucie Górnictwa zrealizowana została praca badawcza pt. „Badania ankietowe górników, którzy skorzystali z oferty Górniczego Pakietu Socjalnego”²⁴⁶, gdzie dokonano między innymi analizy aktualnej sytuacji finansowej beneficjentów GPS. 67,6% respondentów odnotowało pogorszenie kondycji finansowej a poprawę sytuacji finansowej w odniesieniu do okresu pracy w kopalni odczuwało jedynie 7,2% respondentów. Poza rynkiem pracy pozostawało 67,1% respondentów, a grupę pracujących stanowiło 18,2% grupy badanych. Jednocześnie ponad połowa badanych beneficjentów GPS oceniła pozytywnie swoją decyzję o odejściu z kopalni.

Oslonowe działania społeczne ujęte były również w innych dokumentach programowych dla sektora górniczego, takich jak: „Korekta programu rządowego. Reforma górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 1998-2002”, „Reforma górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 2003-2006 z wykorzystaniem ustaw antykrzysowych i zainicjowaniem prywatyzacji niektórych kopalń”.

²⁴⁵ Red. M.S. Szczepański *Górnicy górnośląscy: ludzie zbędni, ludzie luźni? Szkice socjologiczne*, Andrzej Matczewski Publisher, Kraków-Katowice 1994, s. 55

²⁴⁶ *Badania ankietowe górników którzy skorzystali z oferty Górniczego Pakietu Socjalnego*, grant GIG nr TF025706/001, Katowice, 2003r



Rysunek 15 Samoocena aktualnej sytuacji finansowej rodzin respondentów w porównaniu do okresu pracy w kopalni - według rodzaju GPS, źródło: *Badania ankietowe górników którzy skorzystali z oferty Górniczego Pakietu Socjalnego*, grant GIG nr TF025706/001, Katowice, 2003r

W latach 1998–2006 obniżono stan zatrudnienia o ponad 119,3 tys. osób. Takie działania prowadzone w ramach procesu restrukturyzacji pozytywnie oceniła Najwyższa Izba Kontroli w raporcie podsumowującym kontrole w górnictwie węgla kamiennego w latach 1990-2000.²⁴⁷ Nieskuteczne okazały się jednak wprowadzone ustawą górnictwą instrumenty, przede wszystkim przewidziane dla pracowników powierzchni kopalń. Jak twierdzą eksperci, autorzy reform gospodarczych, zdawali sobie sprawę ze skutków społecznych przeprowadzanych zmian, jednak chyba nie do końca uświadamiano sobie skalę i rodzaj skutków społecznych. Zapewne nie można było im zapobiec, ale z całą pewnością można było ograniczyć ich rozmiary. Zabrakło w ówczesnych czasach dalekowzroczności, bo zbyt łatwo uwierzono w „samozaradność” górników. W rezultacie większość z nich faktycznie zmieniła zawód, znalazła inną pracę, a niemała liczba podjęła pracę w kopalniach czeskich. W niektórych gminach górniczych jednak powstały enklawy biedy, zamieszkałe przez rodziny byłych górników.²⁴⁸

Nowa strategię zakładały, że prowadzony proces restrukturyzacji zatrudnienia w maksymalny sposób będzie wykorzystywał możliwości naturalne, tj. odejścia na emerytury. Jednak dokumenty z ostatnich lat wskazują też na nowe zjawisko luki

²⁴⁷ M. Kosmański *Restrukturyzacja finansowa i organizacyjna górnictwa węgla kamiennego w latach 1990-2001*, Biuletyn NIK, nr 2/2003, Warszawa, s. 75

²⁴⁸ Red. K. Nowak *Górnicy wykluczeni, ale niezapomniani. Program pozytywny*, GIG, Katowice 2010, s. 45-52

pokoleniowej w górnictwie. Przeprowadzone analizy wykazywały, że odejścia pracowników z kopalń, tylko z przyczyn naturalnych, mogły spowodować wystąpienie znacznych niedoborów w zatrudnieniu pod ziemią. Oszacowano, że będzie on wynosił około 40 tysięcy osób do 2015r. Biorąc pod uwagę skalę zjawiska ruchu zatrudnienia i problemy z tym związane zarządy spółek węglowych powinny zwracać szczególną uwagę na kwestie zarządzania zasobami ludzkimi, a także podejmować działania, które zapewnią zatrudnianie w kopalniach osób w pełni do tego przygotowanych. W celu pozyskiwania dobrze wykształconych i przygotowanych kadr dla sektora górnictwa węgla kamiennego kontynuowana jest współpraca przedsiębiorstw sektora górniczego z wyższymi uczelniami, co pozwala uczelniom kształtować ofertę na potrzeby kopalń. Podobna współpraca kontynuowana jest ze szkołami średnimi i zawodowym, a spółki tworzyły specjalne klasy górnicze.²⁴⁹

Lp.	Wskaźnik	Lata					
		1989	1995	2000	2005	2010	2011
1.	Produkcja węgla [mln Mg]	177,4	135,4	102,2	97,1	76,1	75,7
2.	Zatrudnienie [tys.]	407	272	155	123	112	111
3.	Liczba kopalń	70	63	42	33	31	30
5.	Wydajność [t/rdn]	3.957	4.869	6.635	8.011	6.543	7.066
6.	Średnia głębokość eksploatacji [m]	510	560	600	645	700	705

Tabela 9 Techniczne i społeczne efekty restrukturyzacji polskiego górnictwa węgla kamiennego okres lat 1989 – 2011, źródło: J. Dubiński *Problemy górnictwa w Polsce*, Wszechnica PAN, 2012r.

Powyższa tabela wskazuje jak bardzo zmieniły się warunki ekonomiczne działalności przedsiębiorstw górniczych w Polsce w okresie transformacji ustrojowej kraju, co ostatecznie wpłynęło na ich dzisiejszy stan funkcjonowania i zarządzania, będący podstawą do rozpatrywania go w ramach paradygmatu CSR.

²⁴⁹ *Strategia działalności górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 2007 – 2015*, przyjęta przez Radę Ministrów w dniu 31 lipca 2007r., s. 29

3.4 Kopalnia jako aktor na wolnym rynku. Nowe wyzwania

Rozwój społeczeństwa w dalszym ciągu będzie uzależniony również od możliwości zaspokajania zapotrzebowania na rozmaite bogactwa mineralne. Kluczowego znaczenia nabiera problem przywracania terenom zdegradowanym działalnością górniczą walorów użytkowych i krajobrazowych. W ostatnich latach za priorytetowe zadania górnictwa uznano zintensyfikowanie rekultywacji i zagospodarowania składowisk odpadów powęglowych oraz naprawy obiektów infrastruktury naziemnej i podziemnej uszkodzonych w wyniku eksploatacji górniczej.²⁵⁰ Takie działanie ma ogromne znaczenie dla dalszego rozwoju regionu, jak i lokalnych społeczności. Tzw. szkody górnicze są bowiem jednym z najważniejszych czynników świadczących o postrzeganiu górnictwa i praktycznym funkcjonowaniu CSR kopalni w bezpośrednim otoczeniu społecznym. Jakże to może budzić emocje świadczą choćby ogromne problemy społeczno-gospodarcze w dzielnicy Bytomia Karbiu w 2011 roku, opisane jako przypadek w dalszej części pracy.

Koncepcja społecznej odpowiedzialności w górnictwie ma swój historyczny wymiar i wieloletnie podłoże. A że w ostatnich latach staje się coraz częściej uwzględnianym elementem strategii biznesowych przedsiębiorstw międzynarodowych możemy przypuszczać, że zapotrzebowanie na funkcjonalne standardy CSR będzie stale wzrastać. Coraz większa liczba przedsiębiorstw wydobywczych w Europie wprowadza strategię Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (CSR) w odpowiedzi na różnorodne naciski społeczne, środowiskowe i ekonomiczne. Dialog ze społeczeństwem stał się ważnym elementem ich działalności, tak jak istnieje odpowiedzialność społeczeństwa za gwarantowanie dostępności do złóż kopalni.

Proces restrukturyzacji polskiego górnictwa węgla kamiennego nakierowany na jego dostosowanie do funkcjonowania w warunkach rynkowych i realizowany od ponad 20 lat w ramach kolejnych rządowych programów restrukturyzacji branży prowadzony był z różnym skutkiem i wymagał głębokich przemian w zakresie sposobu funkcjonowania i struktury tradycyjnych sektorów gospodarki. Potrzeba przeprowadzenia zasadniczych zmian w regionalnej strukturze ekonomiczno – społecznej pozwoliła wytyczyć kilka celów

²⁵⁰ red. Marian Turek *Scenariusze rozwoju technologicznego przemysłu wydobywczego węgla kamiennego*, GIG, Katowice, 2008, s. 87, 106

takiej restrukturyzacji. Pierwszym z nich było zmniejszenie ujemnego działania przemysłu na środowisko oraz optymalizacja wykorzystania zasobów regionalnych, co powodowało określone problemy społeczne, głównie związane z zatrudnieniem.²⁵¹ Zmniejszenie zatrudnienia w górnictwie, dzięki wspomnianym programom reformy udało się przeprowadzić stosunkowo łagodnie. W efekcie przeobrażeń organizacyjnych kopalnie przekształcono w przedsiębiorstwa państwowe, które następnie zgrupowano w spółkach węglowych. Sektor górnictwa węgla kamiennego liczy obecnie około 40 % stanu wyjściowego z 1990 roku (31 czynnych kopalń wobec 70 kopalń w 1990r.). Wpłynęło to na zmniejszenie kosztów wynagrodzeń i możliwość poprawy efektywności funkcjonowania kopalń. Proces ten nie jest jednak zakończony. Dla osiągnięcia kolejnych etapów w procesie restrukturyzacji ważny jest wzrost wydajności zatrudnionych pracowników, co ma swoje źródło w konieczności dalszego dostosowywania zdolności wydobywczych do potrzeb rynku. Działania takie są wyjątkowo trudne w sytuacji potrzeby uzyskania akceptacji społecznej ze strony pracowników reprezentowanych przez silne struktury związkowe.

Restrukturyzacja i transformacja systemowa wyzwołyły także wiele pozytywnych procesów. Wzrosło zapotrzebowanie na kwalifikowane kadry, w tradycyjnie przemysłowym regionie, gdzie dotychczas ważne było przede wszystkim solidne przygotowanie zawodowe, rozwinęło się szkolnictwo wyższe i wzrosły aspiracje edukacyjne społeczeństwa, a współczynniki skolaryzacji na poziomie wyższym osiągnęły poziom około 50%. Ta jakościowa zmiana wpłynęła na świadomość jednostek i pozwoliła rozwinąć się inicjatywom oddolnym.²⁵² Takie usytuowanie przedsiębiorstwa górnictwa w nowych warunkach gospodarczych miało dalszy wpływ na budowanie jego strategii działania i perspektyw rozwoju.

Równoległe ze zmianami organizacyjnymi w górnictwie wprowadzano zmiany techniczne, które miały przełożyć się na wzrost wydajności pracy. Znaczemu ograniczeniu uległa wielkość wydobycia, a co się z tym wiąże zredukowane zostały zdolności produkcyjne. W ramach restrukturyzacji zatrudnienia zmniejszono zatrudnienia do rozmiarów wyznaczonych przez zmniejszony poziom wydobycia i sprzedaży. Kolejnym ważnym problemem było ograniczanie majątku nieproduktywnego (baza mieszkaniowa, domy

²⁵¹ Red. U. Swadźba *20 lat transformacji w aspekcie regionalnym Śląsk. Refleksje socjologów*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2011, s. 8

²⁵² Ibidem

wczasowe, stołówki itp.), który miał istotny wpływ na wzrost kosztów działalności kopalni. Wyzwaniem stała się także wymiana starej infrastruktury technicznej w majątku produkcyjnym. Spowodowało to znaczne zwiększenie wydatków inwestycyjnych na np. rozwiązania z zakresu bezpieczeństwa pracy czy ochrony środowiska, ale jednocześnie stało się determinantą w rozwoju tych właśnie obszarów CSR.

Na tym tle dokonano również restrukturyzacji finansowej. Systematyczne pogarszanie się wyników finansowych przedsiębiorstw górniczych od 1990 roku zostało zahamowane i w 2001 roku górnictwo węgla kamiennego odnotowało pierwszy od rozpoczęcia transformacji dodatni wynik finansowy.²⁵³ Jednak ostatnie dwa lata dekonunktury węglowej każą jednak spojrzeć krytycznie, bowiem ujemne wyniki finansowy spółek węglowych przypominają raczej sinusoidę niż stopniową tendencję zwykłą. Dużym problemem jest niedoinwestowanie sektora, wynikające z ograniczonego dostępu do zewnętrznych źródeł finansowania. Zmiany techniczne w kopalniach wywierają wpływ na pozostałe aspekty ich funkcjonowania, zwłaszcza na wyniki ekonomiczno-finansowe w postaci obniżania kosztów produkcji górniczej, ale również ekologiczne - poprzez rozwiązania techniczne umożliwiające produkcję węgla o oczekiwanych przez odbiorców parametrach jakościowych oraz prowadzenie procesu produkcyjnego przy akceptowalnym wpływie na środowisko naturalne.

Przedsiębiorstwa działające w warunkach gospodarki rynkowej muszą liczyć się z nieustannie zmieniającymi się warunkami działania. Dlatego istotną rolę w ich działalności odgrywa informacja zorientowana na przyszłość. W związku z tym bardzo ważne jest przygotowanie i opracowanie takiej strategii, która potrafi wykorzystywać dostępne dane do adaptacji do przyszłego kierunku zjawisk gospodarczych. Przedsiębiorstwa górnicze wciąż zajmują ważne miejsce w strukturze społecznej regionu, dlatego też strategia działania takiego przedsiębiorstwa ma istotne znaczenie dla rozwoju lokalnej przestrzeni społeczno-kulturowej. Może wspierać bowiem pozytywne aspekty przemiany (wspomniane powyżej) lub być czynnikiem destabilizować lokalny system społeczny.

²⁵³ M. Turek, A. Karbownik *Zmiany w górnictwie węgla kamiennego – geneza, przebieg, efekty*, „Przegląd Górniczy”, Nr 7-8 (1064-65), Tom 66 (CVII), lipiec-sierpień 2011, s.11-18

Rozdział 4

Założenia metodologiczne i koncepcja badań

4.1 Założenia badawcze

*Socjolog jest bardziej zakłopotany; elementy, którymi dla niego są ludzie, zbyt się różnią, są zbyt odmienne, zbyt dziwaczne, słowem, zbyt skomplikowane; również historia się nie powtarza; jak zatem wybrać interesujący fakt, taki, który się powtarza; metoda to właśnie wybór faktów, należy więc najpierw zatroszczyć się o wymyślenie metody i wymyślono ich wiele, gdyż żadna się nie narzucała; każda praca doktorska z socjologii proponuje nową metodę, której zresztą nowy doktor wystrzega się stosować, tak że socjologia jest nauka posiadającą najwięcej metod i najmniej rezultatów.*²⁵⁴ Czy ta nieco ponura konkluzja sprzed 100 lat jest aktualna i dziś – w erze nowego, multidyscyplinarnego społeczeństwa? We współczesnych społeczeństwach typu „post-”: postindustrialnych, postkapitalistycznych, postetycznych, pisze Ewa Budzyńska, dokonują się przemiany w sferze moralności polegające na odchodzeniu od wartości tradycyjnych, zorientowanych na dobro wspólne i rozwój wartości skoncentrowanych na indywidualnych potrzebach. W takiej rzeczywistości zmniejsza się wrażliwość na potrzeby drugiego człowieka i środowiska społecznego.²⁵⁵ Czy te teorie można ekstrapolować na całość życia społecznego i wszystkie otaczające nas systemy społeczne? W ostatnich kilkudziesięciu latach przedsiębiorstwo coraz częściej bywa postrzegane jako podmiot (niekoniecznie tylko jako narzędzie zysku), którego nadrzędnym celem jest przetrwanie, a w dyskursie społecznym pojawia się coraz więcej głosów o konieczności redefinicji zysku, jako głównej miary efektywności organizacji.²⁵⁶

Koncepcja Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (CSR) zakłada długookresową realizację celów przedsiębiorstwa przy jednoczesnym należyтым kształtowaniu relacji z jego głównymi interesariuszami oraz postępowaniu zgodnym z prawem i społecznie przyjętymi normami etycznymi. W Polsce ten paradygmat jest wciąż w stadium początkowym.

²⁵⁴ H. Poincare *Nauka i metoda*, Nakład Jakuba Mortkowicza, G.Centnerszwer i SKA, Lwów, Księgarnia H. Altenberga, Warszawa 1911, s. 9

²⁵⁵ E. Budzyńska *Ład moralny w zmieniającym się świecie*, Wydawnictwo UŚ 2007, s. 102

²⁵⁶ M. Kostera *Postmodernizm w zarządzaniu*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1996, s. 24

Odpowiedzialność społeczna stała się w wielu organizacjach synonimem sprawnie prowadzonej polityki public relations w miejsce faktycznych działań uwzględniających prawa i potrzeby interesariuszy. Biorąc pod uwagę dwuznaczność działań niektórych przedsiębiorstw niezbędne staje się zdefiniowanie zasad przejrzystości ich funkcjonowania, prezentacja narzędzi i praktyk zarządzania oraz określenie norm wyznaczających standardy oceny poziomu i efektywności odpowiedzialności społecznej takiej organizacji.

Socjolog nie obserwuje rzeczywistości społecznej, lecz praktyki twierdził A. Touraine. Od badanego przedmiotu odgradza go wiele interpretacji i oddziaływań.²⁵⁷ Stąd celem podstawowym pracy było omówienie nowej funkcji przedsiębiorstwa oraz redefinicji jego odpowiedzialności w takim układzie społecznym w jakim funkcjonuje. Dlatego tak ważna była teoretyczna rekonstrukcja paradygmatu CSR oraz empiryczna egzemplifikacja tej koncepcji na przykładzie kopalń węgla kamiennego i spółek węglowych funkcjonujących obecnie w Polsce. Dla tego celu istotne było określenie wyznaczników odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw, analiza poziomu zrozumienia paradygmatu CSR wśród spółek i kopalń węgla kamiennego, a zamierzonym efektem końcowym - stworzenie uniwersalnego narzędzia służącego weryfikowaniu poziomu odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw.

4.2 Cel pracy, aktualność podejścia teoretycznego i empirycznego

Badania naukowe mogą mieć kilka różnych celów. Jedne z najpowszechniejszych podziałów mówi, że jest to:

- odkrywanie, eksplorowanie nowych zjawisk, w celu lepszego ich zrozumienia lub wypracowania metodologii dla badań o szerszym zasięgu,
- opis jakiejś sytuacji lub wydarzenia, czyli poszukiwanie odpowiedzi na pytania: co? kiedy? gdzie? oraz jak?
- wyjaśnianie, poprzez próbę dotarcia do przyczyn obserwowanych przez nas zależności.²⁵⁸

Problematyka badań rozumiana jest zatem jako zbiór pytań, dotyczących tych przedmiotów, zjawisk czy procesów, które znalazły się w polu zainteresowania badacza.

²⁵⁷ A. Touraine *O socjologii...*, s. 29-30

²⁵⁸ E. Babbie *Badania społeczne w praktyce*, PWN, Warszawa 2004, s. 111-113

Nastąpiła próba odpowiedzi na pytanie czy zjawisko społeczne jakim jest Społeczna Odpowiedzialność Biznesu to już nowy paradygmat organizujący życie społeczne? Jeśli tak – to czy organizacje gospodarcze (w tym przypadku badane jest górnictwo węgla kamiennego: kopalnie węgla kamiennego i spółki węglowe) znają ten model i w jakim stopniu go wykorzystują. Dokonana została diagnoza stanu wiedzy na temat paradygmatu CSR i jego wykorzystania w polskim górnictwie węgla kamiennego oraz przegląd głównych założeń CSR w ujęciu historycznym i społecznym. Przeanalizowane zostały społeczne standardy realizowane w praktyce przez sektor górniczy.

W badaniu przyjęta została szeroka interpretacja CSR. Zastosowane metody badawcze nawiązują do istniejących już w literaturze rozwiązań, a równocześnie są wyrazem własnych poszukiwań autorki niniejszej rozprawy. Całość badań była zdeterminowana charakterem i zakresem uzyskanych informacji. Przedmiotem badania były następujące obszary CSR:

- ogólna wiedza na temat CSR i indywidualne pojmowanie „odpowiedzialności” każdej z badanych osób,
- relacje z pracownikami, w tym szczególnie zagadnienia dotyczące obszaru organizacji i bezpieczeństwa pracy pracowników, jako kluczowego problemu dla kopalń węgla kamiennego,
- przedsięwzięcia w obszarze ochrony środowiska,
- relacje z klientami,
- relacje z otoczeniem społecznym.

Założeniem autorki było, by praca miała charakter użyteczny, dlatego określone zostały korzyści, jakie będą mogły odnieść z realizacji projektu badane podmioty:

- zwrócenie uwagi na efekty CSR dla otoczenia społecznego,
- zainteresowanie paradygmatem CSR w kategoriach możliwości podejmowania świadomego działania mającego wpływ na funkcjonowanie społeczeństwa.

Paradygmatyczne podstawy badania zjawisk społecznych

Pojęcie paradygmatu wprowadził T. Kuhn zastanawiając się nad istotą zmian w nauce. G. Burrell i G. Morgan już ponad 30 lat temu wyróżnili cztery główne paradygmaty w naukach społecznych, które miały odpowiedzieć na pytania: czy rzeczywistość ma

charakter obiektywny, czy jest po części produktem subiektywnym badawcza, czy aby zrozumieć dobrze dany proces społeczny, trzeba być jego uczestnikiem, czy świat społeczny ulega ciągłej przemianie, czy też w gruncie rzeczy jest wciąż taki sam.

świat społeczny się zmienia (<i>social change</i>)	świat społeczny jest ciągle taki sam (<i>social order</i>)	
Radykalny strukturalizm	Funkcjonalizm	świat ma charakter obiektywny, badacz może go analizować z zewnątrz, stosując abstrakcyjne teoretyczne modele.
Radykalny humanizm	Interpertatywizm	świat ma charakter subiektywny, jedynie aktor będący w danej kulturze może go zrozumieć.

Tabela 10 Paradygmaty w naukach społecznych wg. Burella i Morgana, opr. własne

Wszystkie cztery paradygmaty to cztery spojrzenia na świat, opierające się na różnych metateoretycznych założeniach związanych z naturą nauki i społeczeństwa. W. White twierdził: *"Teoria pomaga sformułować pytania, nadaje kształt naszym planom badawczym, pomaga nam przewidzieć wyniki, pomaga zaplanować działania interwencyjne"*. Ze swej natury paradygmaty nie są ani prawdziwe, ani fałszywe. Są tylko różnymi sposobami patrzenia i szukania wyjaśnień. Można więc je oceniać jako przydatne bądź nie w konkretnej sytuacji, a nie jako prawdziwe czy fałszywe.²⁵⁹

Paradygmat funkcjonalistyczny oparty jest na założeniu, że zjawiska społeczne należy rozpatrywać w kontekście konsekwencji dla funkcjonowania innych obszarów aktywności społecznej, instytucji lub społeczeństwa jako całości. Motywy działań są czasami „ukryte”, ale w efekcie dotyczą „fundamentalnych” konsekwencji ogólnospołecznych, a funkcjonalista dopatruje się pierwiastków ładu i pożyteczności w zjawiskach społecznych. Badania naukowe prowadzone zgodnie z tym paradygmatem powinny prowadzić do konkluzji dla praktyków lub implikacji dla przyszłych badań.²⁶⁰

²⁵⁹ E. Babbie *Badania społeczne...*, s. 181

²⁶⁰ M. Kostera *Postmodernizm...*, s. 34-35

Część badawczy twierdzi, że nauki społeczne mają charakter wieloparadygmatyczny. Podobny dyskurs miał miejsce i w polskiej socjologii. R. Sojak w swojej książce „Paradoks Antropologiczny”²⁶¹ stwierdza, że wieloparadygmatyczność socjologii wynika z odtwarzania w myśleniu socjologów tradycyjnych dychotomii pojęciowych, takich jak: jednostka i społeczeństwo, struktura i działanie, obiektywność i subiektywność. Te dychotomie mają źródło w sposobie organizacji wiedzy nauk społecznych: z jednej strony poszukujących obiektywnych wymiarów badanej rzeczywistości, z drugiej strony – już samo uczestnictwo w badaniach ma charakter poznania subiektywnego. Przewyciężenie kryzysu oznaczać by miało budowę nowej teorii socjologicznej, wolnej od tradycyjnych dychotomii. Za współcześnie najbardziej radykalną próbę rozwijania takiej teorii Sojak uznaje *action-network theory (ANT)* B. Latour’a, będącą szczególną wersją nieklasycznej socjologii wiedzy.²⁶² Zdaniem Latour aktorzy nie tworzą trwałych hierarchii, lecz płaską, dynamiczną sieć, która określa ich wzajemne relacje a społeczeństwo nie istnieje. *Ludzie nowocześni*, mówi Latour, *mają rozdwojone języki, rozdzielają skwapliwie działania praktyczne od ich teoretycznego uzasadniania.*²⁶³

Część badaczy, np. Morgan skłania się ku pogładowi, że istnienie obok siebie różnych paradygmatów stwarza szanse dla rozwoju nauk społecznych oraz dla teorii organizacji. Dla szczególnie ważnych osiągnięć funkcjonalizmu zalicza: stworzenie i rozwinięcie języka dla zarządzania i kontrolowania organizacji, dostarczenie ogólnego poglądu organizacji w kontekście systemu społecznego, dostarczenie zasad i sposobów, jak pogłębiać zdolność organizacji do adaptacji oraz rozwiązywać jej praktyczne problemy, poszukiwania prawidłowości i relacji w obrębie immergetnego systemu społecznego organizacji.²⁶⁴

K. Konecki zwraca uwagę, że wykorzystane metody badawcze są wtórne względem przyjmowanego paradygmatu co oznacza, że można w ramach dowolnego paradygmatu stosować tak metody ilościowe, jak i jakościowe, ale ich rola będzie inna w zależności od stosowanego podejścia.²⁶⁵

²⁶¹ R. Sojak *Paradoks antropologiczny. Socjologia wiedzy jako perspektywa ogólnej teorii społeczeństwa*, Wrocław 2004 (Wyd. Uniw. Wrocławskiego), passim

²⁶² M. Kurowski, *Tożsamość socjologii*, [za:] www.is.uw.edu.pl z dnia 11.04.2013r.

²⁶³ E. Bendyk *Książę sieci. Czy społeczeństwo to fikcja*, *Polityka* nr2/2012 (2841) z 11 stycznia 2012r.

²⁶⁴ M. Kostera *Postmodernizm...*, s. 36

²⁶⁵ K. Konecki *Studia z metodologii badań jakościowych*, PWN, Warszawa 2000 [za:] D. Jemielniak *Praca oparta na wiedzy*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008, s. 57

Zdaniem socjologów, (np. C.W. Mills) żaden badacz społeczny nie jest autonomiczną istotą stojącą poza społeczeństwem. Wręcz przeciwnie jest głęboko osadzony w kontekście społecznym, podlega jego wpływom i sam ma też podobne oddziaływanie. A każde badanie socjologiczne jest nowym zdarzeniem społecznym wpływającym na przebieg procesów społecznych. Socjolog nie może wyczerpująco opisać swego przedmiotu badania, bo sam opis dodaje nowe cechy do przedmiotu. Dlatego też badanie jest zawsze działaniem praktycznym.²⁶⁶

Przyjęte w tej pracy techniki badawcze mają charakter interpretacyjny, a w badaniach dominują metody jakościowe, co skłaniać by mogło do wyznaczenia, w myśl klasycznej teorii socjologicznej, toku rozumowania w kierunku paradygmatu interpretacyjnego i teorii ugruntowanej. Sformułowanie teorii ugruntowanej opracowane i opisane zostało przez A.L. Straussa i B. Galera, a metodologia ta polega na budowaniu teorii w oparciu o empirycznie zbierane dane, stąd teoria nie jest budowana metodą logicznej dedukcji, ale wyłania się w trakcie systematycznie prowadzonych badań terenowych.²⁶⁷ Jestem jednak zdania, że badania ujęte w rozprawie nie mają jednego źródła teoretycznego, ale raczej wpisują się w przestrzeń ontologiczno-epistemologiczną *między* paradygmatami. Rzeczywistość ma charakter obiektywny, ale przy założeniu możliwości zmiany świata na lepsze. Interpretacyjno-funkcjonalistyczny charakter analizy jakościowej zebranego materiału badawczego nie ma jednego podłoża, ale raczej stanowi wielowymiarową płaszczyznę do dalszych rozważań na temat sposobu poznania opisywanego zjawiska społecznego, jakim jest CSR. Celem pracy jest bowiem uzyskanie praktycznych konkluzji badań, uchwycenie pewnych relacji funkcjonujących pomiędzy elementami systemu społecznego w empirycznej rzeczywistości.

W ostatnich latach w naukach społecznych badania jakościowe są coraz powszechniej stosowane (Konecki, Kostera). W przypadku niniejszej pracy zastosowane metody jakościowe powinny dać bogatszy obraz rzeczywistości badanego zjawiska społecznego, co przy założeniu potrzeby opracowania diagnozy stanu faktycznego ma niebagatelne znaczenie.

²⁶⁶ J. Mucha *Socjologia jako krytyka społeczna. Orientacja radykalna we współczesnej socjologii zachodniej*, PWN, Warszawa 1986, s. 143

²⁶⁷ M. Wawrzak-Chodaczek *Rola teorii w wyjaśnianiu zjawisk społecznych w dobie globalizacji*, „Kultura-Historia-Globalizacja” nr.11/2012, s. 121

Pytania badawcze i stan badań

CSR jest względnie nową dziedziną w Polsce. Do obecnej chwili w Polsce prowadzonych było kilkadziesiąt badań organizacji gospodarczych w obszarze dotyczącym CSR w szeroko pojętym zakresie (ale często dotyczącym wybranych tylko narzędzi paradygmatu). Dla regionu śląskiego górnictwo ma wciąż kluczowe znaczenie gospodarczo-społeczne, uwarunkowane i ugruntowane historycznie. Jednak nie prowadzone były szczegółowe badania branży górnictwa węgla kamiennego w pełnym wymiarze tej idei. W niektórych przypadkach były to jedynie cząstkowe/wybiórcze badania branży wydobywczej jako takiej.

Najważniejszą rzeczą jest rozpatrywać fakty społeczne jako rzeczy – twierdzi Durkheim. Człowiek nie może żyć pośród rzeczy, nie wytwarzając na ich temat idei, według których kieruje swym postępowaniem. Ale zamiast nauki o rzeczywistości uprawiamy tylko analizę ideologiczną, która nie daje obiektywnych rezultatów. Obserwując zjawiska społeczne, nasza analiza ma na celu przede wszystkim zharmonizowanie działań z otaczającym nas światem. A te stworzone są przez praktykę i dla praktyki.²⁶⁸ Dlatego formułując zadania badawcze i ustalając zakres rozprawy autorka liczyła na określone efekty realizacji projektu, a mianowicie:

- efekty poznawcze, tj. możliwie pełną, udokumentowaną i aktualną wiedzę o funkcjonowaniu paradygmatu CSR w grupie badanych organizacji,
- efekty koncepcyjne, tj. wskazanie obszarów do dalszego doskonalenia.

W konsekwencji prowadzonych rozważań powstało główne zagadnienie (pytanie) badawcze:

- Czy w kopalniach i spółkach węglowych znany jest paradygmat społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) i czy działalność gospodarcza prowadzona jest zgodnie z jego zasadami?

Przyjęto też pytania pomocnicze:

- Jakimi priorytetami kierują się w swojej działalności kopalnie i spółki węglowe?

²⁶⁸ E. Durkheim *Zasada metody socjologicznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 42-43

- Co rozumiane jest pod pojęciem „odpowiedzialność społeczna” w badanych podmiotach?
- Jakie wartości etyczne są kluczowe dla kopalń i spółek w prowadzeniu działalności gospodarczej?
- Czy kopalnie i spółki czują się odpowiedzialne za otoczenie społeczne?
- Jakie czynniki wpływają na opinie o niskim/wysokim poziomie społecznej odpowiedzialności badanych podmiotów?
- Czy kopalnie i spółki znają swoich interesariuszy?
- Z jakimi interesariuszami kopalnie i spółki współpracują w kwestiach społecznych?
- Co decyduje o tym, że kopalnie podejmują działania prospołeczne i proekologiczne?
- Jakie technologie środowiskowe są wykorzystywane wśród badanych podmiotów w celu zminimalizowania niekorzystnego wpływu działalności górniczej na środowisko?
- Dzięki czemu kopalnia może cieszyć się uznaniem społecznym?
- W jaki sposób kopalnia angażuje się w życie społeczności lokalnej?
- W jaki sposób kopalnie i spółki postrzegają ideę CSR?
- Czy w kopalniach i spółkach węglowych CSR ma charakter strategiczny? Czy spółki węglowe opracowały, przyjęły i wdrażają strategie CSR?
- Czy działalność CSR wpisana jest w strukturę organizacyjną spółki węglowej i kopalni?
- Czy prowadzona jest sprawozdawczość z działalności CSR w badanych podmiotach?
- Jakie narzędzia CSR znają badane podmioty?
- Jakie instrumenty CSR wykorzystują w praktyce kopalnie i spółki węglowe?
- Jakie są determinanty (stymulatory i destymulatory) funkcjonowania paradygmatu CSR w kopalniach?

Metodologia pomiaru zmiennych i operacjonalizacja (pojęcia, zmienne, wartości, wskaźniki)

Podział zmiennych ze względu na zachodzące między nimi zależności i związki przyczynowe jest bodaj najważniejszym elementem w badaniach naukowych. Stąd klasyczny podział tych zmiennych polega na rozróżnieniu:

- zmiennych niezależnych (czyli to, co wyjaśnia dane zjawisko, warunki powstawania i przebiegu danego zjawiska, podmiot naszych badań),
- zmiennych zależnych (czyli to, co jest wyjaśniane, efekty naszych przedmiot badań).

Na metodologię pomiaru zmiennej zależnej złożyły się poniższe etapy procedury badawczej:

- sposób operacjonalizacji,
- narzędzie badawcze,
- metoda doboru próby,
- przebieg badania i charakter wnioskowania.

Na potrzeby niniejszej rozprawy przyjęto, że najbardziej użyteczna będzie jakościowa analiza zebranego materiału badawczego, stąd opisane zmienne jakościowe opierają się na dokonaniu opisu słownego wynikającego z danych empirycznych uzyskanych za pomocą wywiadów, obserwacji i analizy materiałów źródłowych. Badania obejmowały określoną liczbę zmiennych i wiele zagadnień badawczych. Wybór tych zmiennych czy obszarów badań wynika z zamierzenia, by w katalogu tematów poddanych badaniom wziąć pod uwagę możliwie dużą liczbę podstawowych uwarunkowań wyboru określonych praktyk społecznych oraz sposobów i przyczyn odnotowanego stanu faktycznego funkcjonowania paradygmatu CSR.

Za zmienną zależną przyjmuje się więc zjawisko, które podlega wpływom innych zjawisk i stanowi przedmiot podejmowanych badań, a zatem jest to konsekwencja podejmowanego problemu badawczego. W niniejszej pracy zjawiskiem ulegającym różnym wpływom, tj. zmienną zależną ogólną jest hipoteza główna:

kopalnie i spółki węglowe nie wykorzystują w swej działalności strategicznego CSR.

Operacjonalizacja zmiennych ujętych w problematyce badawczej.

Operacjonalizacja obejmuje zabiegi polegające na wyrażaniu pojęć i terminów teoretycznych w kategoriach operacyjnych, tzn. poprzez terminy mające jednoznaczny sens empiryczny, lub też przez czynności, jakie należy wykonać, aby poznać opisywane zjawisko.²⁶⁹ Może być traktowana, jako przekształcenie abstrakcyjnego, teoretycznego pojęcia w coś konkretnego, możliwego do zaobserwowania i zmierzenia w empirycznym procesie badawczym.²⁷⁰

²⁶⁹ Webster's Third New International Dictionary of English Language Unabridged, Cologne 1993, s. 1581

²⁷⁰ Red. G. Marshall Słownik socjologii i nauk społecznych, PWN, Warszawa 2005, s. 219.

Pojęcia, którymi się posługujemy się w pracy badawczej muszą zostać sprowadzone z poziomu teoretycznego do poziomu empirycznego. Jest to zadanie operacjonalizacji problematyki badawczej, która rozumiana jako dobór wskaźników i opis czynności badawczych, jakie konieczne są do wykonania. Obejmuje zabiegi polegające na wyrażaniu pojęć i terminów teoretycznych w kategoriach operacyjnych, tzn. poprzez terminy mające jednoznaczny sens empiryczny, bądź też przez czynności, jakie należy wykonać, aby poznać opisywane zjawisko.²⁷¹

W związku z tym w ramach pracy wyznaczono zmienne niezależne, traktowane tu jako warunki czy też przyczyny wpływające na kształt badanego problemu społecznego, jakim jest paradygmat CSR w górnictwie węgla kamiennego:

1. historia i tradycja w kierowaniu się ideą CSR,
2. poziom poczucia odpowiedzialności wśród kadry zarządzającej za podejmowane działania,
3. priorytety działalności spółek górniczych, wewnętrzne (sposób i forma organizacji) i zewnętrzne (wymagania prawne),
4. wiedza na temat paradygmatu CSR – znajomość zasad, narzędzi, standardów,
5. stosunek własny do roli, jaką pełni kopalnia w środowisku społecznym,
6. poziom akceptacji społeczeństwa dla działalności kopalni,
7. czynniki wpływające na opinię o CSR danej organizacji.

Wyznaczenie wspólnych zmiennych dla paradygmatu CSR w badanych organizacjach poprzez uogólnienie uzyskanych danych umożliwia dokonanie pewnych analogii, ale też pozwala docelowo na stworzenie wspólnego dla nich modelu funkcjonowania CSR.

Wyznaczone zostały również zmienne o charakterze metryczkowym:

1. płeć respondentów,
2. wykształcenie,
3. ilość lat przepracowanych w danej organizacji,
4. rodzaj wykonywanej pracy.

²⁷¹ Webster's Third New International ..., s. 1581

Wskaźniki

W badaniach socjologicznych wskaźniki jako forma operacjonalizacji pojęć, to zwykle cecha lub zjawisko możliwe do zaobserwowania, na podstawie którego wnioskujemy czy zachodzi zjawisko, które jest naszym obszarem badawczym. Jak pisze Sztumski każdy wskaźnik możemy traktować jako zmienną, ale nie każda zmienna jest wskaźnikiem. Wskaźnikami są tylko zmienne mierzalne, czyli dostępne empirycznie.²⁷² Dla celów kompleksowej analizy ważne są też tzw. wskaźniki inferencyjne, takie o których istnieniu wnioskujemy czy też domniemyamy ich istnienia.

Przyjęte zatem w niniejszej pracy wskaźniki odnoszące się do poszczególnych zmiennych przedstawiają się następująco:

	Zmienna	Wskaźnik (numery pytań w dyspozycjach do wywiadu)	Cel analizy
1.	historia i tradycja w kierowaniu się ideą CSR (wskaźnik inferencyjny)	5, 9	Deskrypcja
2.	poziom poczucia odpowiedzialności wśród kadry zarządzającej za podejmowane działania	1, 11, 13, 19, 20, 25	Eksplanacja
3.	priorytety działalności spółek górniczych, wewnętrzne (sposób organizacji – akcjonariusze jako zewnętrzni aktorzy) i zewnętrzne (wymagania prawne)	4, 8, 12, 18	Deskrypcja
4.	wiedza na temat paradygmatu CSR – znajomość zasad, narzędzi, standardów	2, 3, 6	Ocena
5.	stosunek własny do roli jaką pełni kopalnia w środowisku społecznym	5, 17, 21, 23	Ocena
6.	poziom akceptacji społeczeństwa dla działalności kopalni	15, 22	Prognoza
7.	czynniki wpływające na opinię o CSR danej organizacji	10, 14, 16, 24	Eksplanacja

Tabela 11 Metodologia pracy - dobór wskaźników do zmiennych, opr. własne

²⁷² J. Sztumski *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, Wydawnictwo Śląsk, Katowice, 1999, s. 59-60

Jeśli przyjrzeć się bliżej zagadnieniom badawczym można dostrzec ich osadzenie w klasycznej teorii funkcjonalistycznej. Autorka przyjmuje bowiem, że deskryptywno-eksplanacyjny charakter niniejszej pracy ma na celu wyjaśnienie:

1. genezy paradygmatu CSR w górnictwie,
2. motywacji podejmowanych działań z tego obszaru (cel tych działań i sposób jego realizacji),
3. charakteru (roli i miejsca CSR we współczesnym przedsiębiorstwie górniczym),
4. uwarunkowań wdrażania i rozwoju oraz stanu funkcjonowania podstawowych elementów CSR.

Zróznicowanym postępowaniem badawczym jest analiza jakościowa, która umożliwia znalezienie odpowiedzi w zebranych materiałach na pytania dotyczące problemu badawczego. Badania jakościowe często uzupełniają badania ilościowe, ale co ważne nie narzucają języka odpowiedzi, dzięki czemu badacz może poznać dodatkowe aspekty badanego problemu. Dzięki temu umożliwiają poznanie badanego zjawiska w przekroju dynamicznym i rozwojowym, przez co dotrzeć można do złożoności i osobliwości niektórych badanych zjawisk. Analiza jakościowa umożliwia więc poznanie szerszego kontekstu badanych zjawisk i rozpoznanie ich w warunkach naturalnych. Ma też duże znaczenie przy ustalaniu związków między zmiennymi, ich postaci i tendencji, pozwala na wskazanie i ocenę występujących różnic w zjawiskach, pozwala na ustalenie nowych relacji między zmiennymi, ale też na wskazanie sprzeczności wewnętrznych. Można zatem powiedzieć, że spełnia ona takie cele jak:

- deskrypcja (opis zjawiska jakim jest CSR),
- ocena (opis stopnia znajomości zjawiska i jego funkcjonowania),
- eksplantacja (wyjaśnienie mechanizmów powstania koncepcji CSR oraz zmiennych warunkujących jej funkcjonowanie),
- prognoza (przewidywane możliwości rozwoju koncepcji CSR).

W przypadku analizy jakościowej przyjmuje się generalnie dwie strategie przygotowywania przekrojowej analizy:

- analiza zorientowana na zmienną (*variable-oriented analysis*), której celem jest osiągnięcie cząstkowego wyjaśnienia,

- analiza zorientowana na przypadek (*case-oriented analysis*), której bazą są przykłady bardziej ogólnych pojęć lub zmiennych.²⁷³

4.3 Hipotezy badawcze

Konsekwencją podjętej problematyki są hipotezy. Hipotezy do jakich dochodzimy w badaniach nie są wcale wstępnymi wyjaśnieniami problemu, ale raczej próbami bardziej uszczegółowionych pytań wynikających z danego problemu, na jakie poszukujemy odpowiedzi przez badania empiryczne – twierdzi J. Sztumski. Dlatego też mogą dotyczyć:

- diagnozy (ustalenia stanu faktycznego – ten obszar szczególnie nas interesuje),
- terapii (sposobów zmiany),
- prognozy (tendencji rozwojowych).²⁷⁴

W przypadku socjologii jakościowej hipoteza rozumiana jest jako twierdzenie bądź teza wskazująca na relacje pomiędzy pojęciami. Inaczej niż w tradycyjnym ujęciu, gdzie hipoteza wymaga pomiaru siły związku pomiędzy zmiennymi, które mogą być skonceptualizowane.²⁷⁵ Weryfikacja odbywa się tu poprzez porównywanie warunków, przy których hipoteza (funkcjonuje w różnych grupach społecznych lub kontekstach. Jest więc wstępną odpowiedzią na pytanie dotyczące jakiegoś związku pomiędzy pojęciami w danych warunkach.

Jeżeli hipoteza ma być użyteczna w badaniach, to zdaniem J. Sztumskiego musi spełniać wymagania metodologiczne. Hipotezy powinny być:

- na tyle nowe, aby wskazywały nieznanne aspekty badanych procesów czy zjawisk,
- na tyle ogólne, aby obejmowały swoim zakresem wszelkie fakty, których dotyczą,
- pojęciowo jasne, tzn. wyrażone w terminach jednoznacznych i ostrych,
- wolne od sprzeczności wewnętrznych tzn. nie mogą zawierać zdań wzajemnie sprzecznych,
- empirycznie sprawdzalne, czyli dające się zweryfikować w toku badań.

²⁷³ E. Babbie *Badania społeczne...*, s. 401-402

²⁷⁴ J. Sztumski *Wstęp do metod...*, s. 37

²⁷⁵ K. Konecki *Studia z metodologii badań jakościowych, Teoria ugruntowana*, PWN, Warszawa 2000 s. 28-29

Z racji rodzaju podejmowanego tematu i celu badawczego o charakterze eksploracyjnym hipotezy mają raczej ogólny charakter. W pracy tej autorka przyjęła następującą hipotezę główną, będącą konsekwencją postawionych pytań:

Hipoteza główna:

Kopalnie i spółki węglowe nie wykorzystują w swej działalności strategicznego CSR.

Postawiono też hipotezy pomocnicze mają wesprzeć proces dedukcji:

Hipotezy pomocnicze

- Pojęcie „odpowiedzialności społecznej” nie ma jednoznacznej interpretacji w badanych podmiotach.
- Istnieją rozbieżności pomiędzy wiedzą na temat CSR, a jej faktycznym miejscem w strategii badanych podmiotów.
- Kopalnie i spółki węglowe stosują ograniczony zakres instrumentów CSR.
- Kopalnie znają priorytety CSR, ale niski jest poziom wiedzy na temat konkretnych narzędzi i standardów.
- Kopalnie i spółki widzą potrzebę wdrażania idei CSR.
- Kopalnie czują się odpowiedzialne za rozwiązywanie lokalnych problemów społecznych i próbują uczestniczyć w ich rozwiązywaniu.
- Kopalnie znają ograniczony zakres swoich interesariuszy.
- Kopalnie stymulowały rozwój funkcjonowania lokalnej społeczności i w dalszym ciągu wpływają na ten proces.
- Na opinię o niskim poziomie społecznej odpowiedzialności wpływają w dużej mierze nierozwiązane sprawy szkód górniczych i problemy rodzin górniczych, szczególnie tych poszkodowanych w wypadkach.
- Poprzez udział w rozwiązywaniu lokalnych problemów społecznych kopalnia zdobywa uznanie społeczne.

4.4 Metody i techniki badawcze

Metodologia zadania badawczego obejmowała zróżnicowany zestaw narzędzi analitycznych w celu uzyskania i pozwala na osiągnięcie optymalnie kompletnej diagnozy

CSR w górnictwie węgla kamiennego. W badaniach dominowały metody jakościowe (wywiad pogłębiony (*IDI – in-depth interview*), analiza dokumentów źródłowych (*desk research, case study*). Metody jakościowe wsparte zostały metodami ilościowymi, potwierdzającymi lub falsyfikującymi stawiane tezy.

Dla celów niniejszej rozprawy badania jakościowe wydają się być najbardziej trafioną metodą badawczą w celu uzyskania możliwie kompletnej diagnozy stanu CSR w badanych organizacjach, które stanowią zamknięty zbiór przypadków. Wynika to przede wszystkim z założeń teoretycznych paradygmatu CSR przyjętych przez autorkę, tj. relacje z pracownikami, relacje z klientami, relacje z otoczeniem społecznym, wpływ na środowisko. Podstawowym pojęciem jest tu kategoria „odpowiedzialności” w ujęciu aksjologicznym, wynikająca z szeroko pojętej socjologii moralności. G. Gurvitch określił socjologię moralności jako studium korelacji funkcjonalnych między rodzajami, formami i systemami postaw moralnych z jednej strony, a typami ram społecznych, tzn. społeczeństwem globalnym, klasami, ugrupowaniami i przejawami uspołecznienia drugiej strony.²⁷⁶

Tym, co szczególnie łączy socjologię moralności z CSR jest, w rozumieniu autorki, kilka zagadnień problemowych, takich jak:

- brak ostrości pojęcia (moralność i CSR) oraz różnorodność treści,
- brak jasno przyporządkowanych ról społecznych,
- brak form zinstytucjonalizowanych (choć CSR przybiera ramy formalno-prawne),
- dychotomia stosunków społecznych (podział pracy pociąga za sobą stosunki bezosobowe),
- reguły usankcjonowanego postępowania, które powinny odpowiedzieć na pytania:
 1. jak reguły (*CSR jako reguła*) w toku dziejów ukształtowały się i czemu służą?
 2. jak funkcjonują w społeczeństwie/ jak są stosowane?

Triangulacja

Narzędziem, ułatwiającym uprawomocnienie i uwiarygodnienie konkluzji płynących z badania jest triangulacja²⁷⁷, która oznacza zbieranie danych za pomocą dwóch lub większej

²⁷⁶ J. Mariański *Wprowadzenie do socjologii moralności*, Redakcja Wydawnictw KUL, Lublin, 1989, s. 17

²⁷⁷ M. Kostera *Antropologia organizacji. Metodologia badań terenowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003, s. 97-101

liczby metod obserwacji, a następnie porównywaniem i łączeniem wyników. Triangulacja ma przede wszystkim zapewnić wiarygodność prowadzonych badań oraz możliwość ich ekstrapolacji na badaną populację, ale też pozwala utrzymać pewien dystans do wyników badań terenowych, takich jak wywiad czy obserwacja. Obecnie wyróżnia się cztery podstawowe typy triangulacji:

- 1) triangulacja danych - czasem spotyka się również określenie triangulacji źródeł danych, która polega na porównywaniu danych z różnych faz projektu badawczego lub pochodzących z innych źródeł,
- 2) triangulacja badacza – wprowadzenie ewaluatorów i obserwatorów lub taki podział ról w zespole badawczym, aby w czasie badania tego samego obszaru, obserwatorzy przyjmowali diametralnie odmienne role,²⁷⁸
- 3) triangulacja teoretyczna – spojrzenie na dane z punktu widzenia odmiennych od siebie perspektyw teoretycznych,
- 4) triangulacja metodologiczna – stosowanie różnych metod i technik do zbadania pojedynczego zjawiska.²⁷⁹

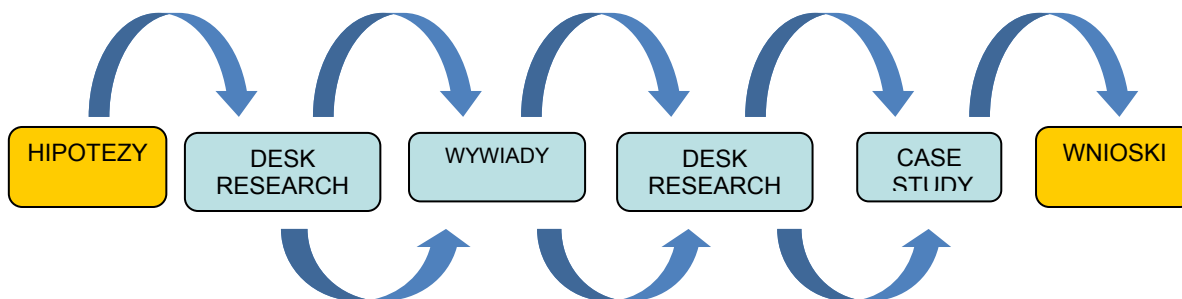
Wykorzystana triangulacja narzędzi badawczych, miała na celu uwiarygodnienie zebranych danych i obserwacji poprzez konfrontowanie różnych narzędzi badawczych (pogłębione wywiady strukturyzowane, analiza materiałów źródłowych, dokumentacji wewnętrznych badanych organizacji, materiałów prasowych, analiza statystyczna, analiza krytyczna wyników projektów zrealizowanych w Głównym Instytucie Górnictwa, case study). Badania te powinny wyjaśnić jakie zjawiska związane z ideą CSR występują w praktyce przemysłu węglowego i jakie czynniki nimi rządzą, jakie jest ich źródło (społeczne, historyczne, legislacyjne). Bo jeśli idea CSR jest faktycznie nowym paradygmatem organizujący życie społeczne (lub też racjonalizacją działań już prowadzonych, wynikających z tradycji przedsiębiorstwa górniczego) to organizacje powinny ją znać i stosować w bieżącej działalności. Jest to podstawowe zagadnienie traktowane jako punkt wyjścia dla dalszych rozważań na temat praktycznego funkcjonowania CSR w górnictwie węgla kamiennego.

²⁷⁸ M. Hammersley, P. Atkinson *Metody badań terenowych*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 2000, s. 236

²⁷⁹ K. Konecki *Studia z metodologii badań jakościowych*, PWN, Warszawa 2000 [za:] D. Jemielniak *Praca oparta na wiedzy*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008, s. 86

Część empiryczna wyglądała zatem następująco:

1. Analiza dokumentów zastanych (desk research):
 - analiza krytyczna literatury przedmiotu i materiałów źródłowych, w tym dokumentów wewnętrznych spółek górniczych:
 - analizie wtórnej wyników projektów zrealizowanych w Głównym Instytucie Górnictwa w latach 1997-2012:
 - analiza statystyczna dokumentacji zestawień wypadków w górnictwie węgla kamiennego prowadzona przez Wyższy Urząd Górniczy za lata 2001 -2013,
 - analiza raportów Najwyższej Izby Kontroli dotyczących działalności przedsiębiorstw górniczych za lata 1997-2012;
2. pilotaż narzędzia,
3. pogłębione wywiady strukturyzowane,
4. studium przypadku projektu „Bezpieczna praca – bezpieczna rodzina. Promocja Społecznej Odpowiedzialności w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy”,



Rysunek 16 Szkic graficzny pracy, opracowanie własne

Celem zweryfikowania jakości uzyskanych wypowiedzi wykorzystana została również własna obserwacja, która obejmowała dla celów niniejszej pracy przede wszystkim:

- udział w spotkaniu lokalnej społeczności na temat szkód górniczych, zorganizowany w dniu 7 stycznia 2013 roku w Gierałtowicach przez Krajowe Stowarzyszenie Osób Poszkodowanych Działalnością Geologiczno-Górnictw,

- udział w konferencjach branżowych, m.in. „Kluczowe problemy górnictwa w Unii Europejskiej” 11-13.10.2011 w Katowicach, "Zrównoważona produkcja i konsumpcja surowców mineralnych w Europie – integracja aspektów społecznych i efektywnego zużycia zasobów", 20-22.10.2011r. we Wrocławiu. „Górnictwo 2011: szanse i zagrożenia polskiego sektora węglowego”, 21.11.2011r w Katowicach, „Śląskie górnictwo” w dniu 24.09.2012 r. w Katowicach, „Global Mining Market”, Katowice, 10.09.2013r.

Analiza dokumentów zastanych (desk research)

Dla właściwego zaprojektowania badań, niezwykle ważny jest trafny dobór źródeł wiedzy (tak teoretycznych, jak i empirycznych) i przedstawienie ich krótkiego zarysu w odniesieniu do problemu, którym chcemy się zająć. Studia literatury przedmiotu nie tylko poszerzają zakres naszych kompetencji odnośnie dziedziny, w obrębie której chcemy przeprowadzić nasze własne badania. Dodatkowo dostarczają odpowiedniej, użytecznej aparatury pojęciowej, a co najważniejsze – zmuszają do wysiłku intelektualnego zwłaszcza wtedy, gdy natykamy się na odmienne stanowiska teoretyczne w wyjaśnianiu tych samych aspektów życia społecznego przez różnych badaczy. Podobną funkcję pełnią dane empiryczne, które mogą stać się dla nas ważnym źródłem wiedzy, pomocnej na etapie konceptualizacji czy operacjonalizacji problematyki badawczej.

Analiza dokumentów zastanych dotyczy treści, które są kluczowe dla badanego zjawiska. W przypadku niniejszej pracy jest to bogata literatura źródłowa, ale też materiały źródłowe, uzyskane w wyniku badań empirycznych od spółek i kopalń węgla kamiennego. Są to wewnętrzne dokumenty organizacyjne, regulaminy, rozporządzenia, skodyfikowane przepisy i uregulowania wewnętrzne, obowiązujące w danym obszarze przepisy prawa, dokumenty i raporty udostępnione za zgodą kopalń. Taka analiza spełniała podwójną funkcję:

- po pierwsze, miała pokazać formalny wymiar uporządkowania danego zjawiska,
- po drugie, miała być bazą do dalszej analizy wyników, uzyskanych w efekcie zastosowania innych technik badawczych.

W niniejszej pracy badania typu desk research obejmowały:

1. analiza krytyczną literatury przedmiotu,
2. stworzenie bazy danych dokumentacji wewnętrznej spółek górniczych:

- materiały informacyjne Jastrzębskiej Spółki Węglowej SA 2011,
 - Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania Jastrzębskiej Spółki Węglowej SA 2012,
 - Strategia CSR Jastrzębskiej Spółki Węglowej SA 2013,
 - Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania Kompanii Węglowej SA 2012,
 - Strategia Rozwoju Kompanii Węglowej SA 2012,
 - Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania Katowickiego Holdingu Węglowego SA 2012,
 - materiały informacyjne Katowickiego Holdingu Węglowego SA 2012,
 - materiały informacyjne Południowego Koncernu Węglowego SA 2012,
 - Strategia Korporacyjna dla Grupy Kapitałowej TAURON Polska Energia SA na lata 2008-2012 z perspektywą do 2020r..
 - sprawozdania Rzecznika Etyki Katowickiego Holdingu Węglowego SA za lata: 2009-2011,
 - Misja i Strategia CSR LW Bogdanka SA 2012,
 - „Kodeks etyki reklamy i komunikacji marketingowej” Lubelski Węgiel BOGDANKA SA, art. 2, Puchaczów, 2012r.,
 - sprawozdania Rzecznika Etyki LW Bogdanka SA za lata 2010-2011,
3. analiza statystyczna:
- dokumentacji zestawień wypadków w górnictwie węgla kamiennego prowadzonych przez Wyższy Urząd Górniczy za lata 2001 -2013,
 - raportów „Stan bezpieczeństwa i higieny pracy w górnictwie” Wyższego Urzędu Górniczego za lata 2001-2012,
 - rocznych raportów Ministerstwa Gospodarki „Informacja o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego” w latach 2007-2012, ‘
 - raportów o stanie podstawowych zagrożeń naturalnych w górnictwie węgla kamiennego pod red. W. Konopko za lata 2000-2012,
 - raportu Ministerstwa Gospodarki „Informacja o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego w czerwcu oraz w okresie styczeń-czerwiec 2013r.,
4. analiza raportów Najwyższej Izby Kontroli:
- informacja górniczych wynikach kontroli przebiegu restrukturyzacji kopalń węgla kamiennego za lata 1995-1997r.,

- informacja o wynikach kontroli przyznawania i wykorzystywania dotacji budżetowych dla górnictwa węgla kamiennego za lata 1998-2001r.,
 - informacja o wynikach kontroli restrukturyzacji finansowej i organizacyjnej górnictwa węgla kamiennego w latach 1990-2001r.,
 - wystąpienia pokontrolne NIK do Prezesów spółek węglowych za lata 2009-2011r.,
 - wystąpienie pokontrolne NIK „Informacja o wynikach kontroli bezpieczeństwa zaopatrzenia Polski w węgiel kamienny (ze złóż krajowych)”, 2011r. Nr ewid. 25/2010/P09044/KGP
5. analiza dokumentów władz ustawodawczych:
- Biuletyn z posiedzenia Komisji Nadzwyczajnej „Przyjazne państwo” nr 255, Warszawa 7.09.2009r.,
 - Biuletyny Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP za lata 2006-2012,
 - Uchwała Rady Ministrów z dnia 30 listopada 1949 „W sprawie szczególnych przywilejów dla górników w górnictwie węglowym”, Monitor Polski, A-100, poz.1175-1177,
 - Program rządowy „Reforma górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 1998-2002, przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 30.06.1998,
 - „Strategia działalności górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 2007 – 2015”, przyjęta przez Radę Ministrów w dniu 31 lipca 2007r.,
 - „Korekta programu rządowego. Reforma górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 1998-2002”.
 - „Reforma górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 2003-2006 z wykorzystaniem ustaw antykryzysowych i zainicjowaniem prywatyzacji niektórych kopalń”.
 - Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. Prawo geologiczne i górnicze, Dz. U. Nr 163, pozycja 981,
 - Ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach w sprawach cywilnych, Dz.U. 1995 Nr 167 poz. 1398, art. 96 ust. 1,
 - Rozporządzenie Ministra Środowiska z dnia 16 lutego 2012 r. w sprawie planów ruchu zakładów górniczych, Dz. U. 4 kwietnia 2012 r. , poz. 372,
 - Ustawa Kodeks pracy (Dz.U. z 1998r., Nr 21, poz. 94).

Analiza dokumentów zastanych wsparta została również analizą dyskursu medialnego, z uwagi na rolę mediów jako ważnego aktora uczestniczącego w życiu społecznym każdej organizacji. W przypadku górnictwa węgla kamiennego, ten aktor ma szczególne znaczenie, bowiem jest pilnym obserwatorem życia kopalni i spółki górniczej, a poszczególne wypowiedzi czy komentarze kreują rzeczywistość społeczną wpływając na społeczny odbiór organizacji przez społeczeństwo.

Badanie dokumentów zastanych obejmowało również krytyczną analizę wyników projektów badawczych zrealizowanych w Głównym Instytucie Górnictwa, w części z udziałem autorki, w zakresie tematycznym obejmującym obszar badawczy niniejszej pracy, m.in.:

- „Wymogi normatywne a praktyka działania w obszarze CSR podziemnych zakładów górniczych węgla kamiennego”, praca statutowa GIG 2012, nr: 11170122-360,
- „Analiza socjologiczna uwarunkowań przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu byłych górników i ich rodzin”, projekt POKL 7.2.1, GIG, Katowice 2009-2010,
- „Losy rodzin górników, którzy zginęli w wypadkach przy pracy”, GIG, Katowice 2008-2009, projekt badawczy nr.: N524025733 Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego,
- „Aspekty społeczno-psychologiczne oraz organizacyjne procesu adaptacji do pracy i zakładu górniczego „nowych górników” na przykładzie kopalń węgla kamiennego Kompanii Węglowej SA”, praca statutowa GIG 2008,
- „Możliwości poprawy relacji pomiędzy zakładami górniczymi a lokalnymi społecznościami w polskim górnictwie węgla kamiennego”, praca statutowa GIG 2007, nr 15010277-131,
- „Metody rozwiązywania konfliktów pomiędzy zakładami górniczymi a lokalnymi społecznościami w polskim górnictwie węgla kamiennego”, praca statutowa GIG 2006, nr 15010266-131,
- „Ocena kosztów szkód górniczych w budynkach mieszkalnych z uwzględnieniem aspektu społecznego”, projekt badawczy nr.: 1365/T12/2003/25 Ministerstwo Edukacji i Nauki.

Wywiad

Podstawową metodą empiryczną zastosowaną w pracy jest pogłębiony wywiad IDI (*in-depth interview*), oparty na kwestionariuszu zagadnień badawczych. Autorem najpowszechniejszej typologii wywiadów według stopnia ich standaryzacji jest J. Lutyński:

1. wywiad swobodny mało ukierunkowany,
2. swobodny ukierunkowany,
3. swobodny ze standaryzowaną listą poszukiwanych informacji (nazywany też wywiadem strukturyzowanym),
4. kwestionariuszowy o mniejszym stopniu standaryzacji,
5. kwestionariuszowy o większym stopniu standaryzacji.²⁸⁰

Jak pisze Kaufmann: *wywiad funkcjonuje jak komora, której pojawia się echo codziennej sytuacji tworzenia rzeczywistości*. Badacz musi być przekonany, że zajmuje uprzywilejowaną pozycję obserwacyjną, mając bezpośredni kontakt ze społecznym tworzeniem rzeczywistości za pośrednictwem osoby, która się wypowiada.²⁸¹ Zastosowany w pracy wywiad pogłębiony, nazywany też wywiadem częściowo skategoryzowanym, daje pewną swobodę w trakcie badania, ale pozwala też na pewne ujednocianie uzyskanych danych. Stanowi interakcję między prowadzącym go badaczem a rozmówcą. Można określić go jako rozmowę, różniącą się od zwyczajnej tym, iż prowadzący ją nadaje jej określony kierunek i koncentruje się na pewnych zagadnieniach. W badaniach jakościowych wywiad swobodny jest podstawową techniką badawczą. Umożliwia rozmówcom zaprezentowanie sposobu w jaki postrzegają i definiują świat, pozwala badaczowi na poznanie i zrozumienie przedstawianej przez nich perspektywy.²⁸² Jego ewolucyjny charakter zaakcentowany został przez H. Rubin: *ewolucyjność wywiadu jakościowego oznacza, że pytania są modyfikowane w toku przedsięwzięcia badawczego*.²⁸³

²⁸⁰ J. Lutyński *Metody badań społecznych. Wybrane zagadnienia*, Łódzkie Towarzystwo Naukowe, Łódź, 1994, s. 309.

²⁸¹ J.C. Kaufmann *Wywiad rozumiejący*, Oficyna Naukowa, Warszawa, 2010, s. 92-93

²⁸² K.T. Konecki, P. Chomczyński *Słownik socjologii jakościowej*, Difin, Warszawa 2012, s.336

²⁸³ E. Babbie *Badania społeczne...*, s. 205-206

Studium przypadku (case study)

Jest szczególnym rodzajem analizy pogłębionej opartej na źródłach zastanych. Badania oparte na studium przypadku wychodzą z założenia, że w centrum zainteresowania jest pogłębiona wiedza dotycząca określonej reprezentacji zjawiska, które się już dokonało. Badacz dąży tu do wszechstronnego opisu z uwzględnieniem bogatego zestawu zmiennych. Przedmiot badania ma charakter jednostkowy, a badacz przystępuje do poszukiwań bez wstępnych hipotez, z zamiarem dokładnego zbadania zjawiska w jego rzeczywistym kontekście. Jest więc pogłębioną analizą, której celem jest jak najpełniejsze zrozumienie określonego przypadku i zwrócenie uwagi na to czego można się z niego dowiedzieć dla szerszego kontekstu zdarzenia.²⁸⁴

W tej pracy studium przypadku obejmuje projekt „Bezpieczna praca – bezpieczna rodzin. Promocja Społecznej odpowiedzialności w kontekście bezpieczeństwa pracy” oraz jego efekty w postaci książki „Niebezpieczna praca – silna rodzina. Życie po wypadku w kopalni”. Projekt wsparty był serią warsztatów z udziałem przedstawicieli kopalń węgla kamiennego, stąd zakres jego materiału badawczego do analizy jest poszerzony o materiał dyskusyjny z warsztatów skodyfikowany w postaci protokołów powarsztatowych. W przypadku tego projektu materiał badawczy stanowiły pamiętniki - pisemne wspomnienia dwóch grup społecznych:

- rodzin pracowników przedsiębiorstwach górniczych, to jest: żon, wdów po górnikach oraz dzieci górników, którzy ulegli wypadkowi ciężkiemu, w tym śmiertelnemu,
- ratowników górniczych, którzy brali udział w akcjach ratowniczych.

Celem konkursu było ukazanie relacji pomiędzy pracodawcą a rodziną pracownika, po śmierci lub wypadku. Technika pamiętników jest niestandardową techniką zbierania pisemnych danych.²⁸⁵ Konkurs na pamiętniki robotników, jako materiał socjologiczny, po raz pierwszy w Polsce ogłosił F. Znaniecki w 1921 roku, był to również konkurs z nagrodami, a największy plon prac zebrało czasopismo „Przysposobienie rolnicze w 1936 roku”, gdzie na konkurs dotyczący życia polskich chłopów spłynęły 1544 prace.

²⁸⁴ D. Silverman *Prowadzenie badań jakościowych*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2009, s. 168

²⁸⁵ *Wykorzystanie pamiętników do analizy danych wpisuje się w metodę badawczą analizy dokumentów – przyp. aut.*

Kryteria doboru próby badawczej

Na podstawie znajomości cech danej zbiorowości, w tym przypadku górnictwa węgla kamiennego, zbudowany model doboru oparł się na doborze celowym. W niektórych źródłach literaturowych zwany jest on też doбором kwotowym. Wyznaczony obszar badawczy miał objąć wszystkie kopalnie i spółki węglowe, posiadające zakłady górnicze tj. 34 jednostki:

- 4 spółki górnicze (zarządy Kompanii Węglowej SA, Katowickiego Holdingu Węglowego SA, Jastrzębskiej Spółki Węglowej SA, Południowego Koncernu Węglowego SA),
- 25 kopalń, w tym:
 - 15 kopalń Kompanii Węglowej SA,
 - 6 kopalń Katowickiego Holdingu Węglowego SA,
 - 4 kopalnie Jastrzębskiej Spółki Węglowej SA,
- 2 zakłady górnicze Południowego Koncernu Węglowego SA (Zakład Górniczy Sobieski, Zakład Górniczy Janina)
- 1 kopalnia samodzielna – spółka (LW Bogdanka SA),
- Zakład Górniczy Siltech (kopalnia prywatna),
- 1 kopalnia zagraniczna (Przedsiębiorstwo Górnicze Silesia).

Z prośbą o udzielenie wywiadu pisemnie zwrócono się do dyrektorów kopalń i szefów spółek. Respondentami zostali wyznaczeni przez nich pracownicy posiadający poziom wiedzy z zakresu działalności przedsiębiorstwa pozwalający na udzielanie odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu. Była to pierwsza grupa badawcza. Nie wszystkie kopalnie zgodziły się wziąć udział w badaniu, można jednak przyjąć, że próba stanowi tu miniaturę całej badanej populacji, a jej wyniki dają się ekstrapolować.

Drugą grupę – weryfikującą stanowisko pierwszej, stanowili eksperci merytoryczni. Odpowiedzi udzielane przez ekspertów społecznych obejmowały cztery obszary tematyczne CSR takich jak:

1. pracownicy – związki zawodowe (2 organizacje),
2. klienci – przedstawiciele sprzedawców węgla oraz instytucja współpracująca z kopalniami węgla kamiennego na zasadach partnerskich,
3. środowisko – Stowarzyszenie Gmin Górniczych w Polsce, Społeczny Komitet

Ochrony Pielgrzymowic, Rada Gminy Gierałtowice

4. otoczenie społeczne - Fundacja Rodzin Górniczych.

Klucz doboru ekspertów:

Grupę ekspertów stanowili osoby, które ze względu na swoją zawodową dysponowały szczególną wiedzą na temat badanego zjawiska. Dobierani byli według klucza ich kompetencji w danym obszarze zagadnień dotyczących CSR w górnictwie węgla kamiennego.

Liczba badanych podmiotów:

Podmiot	Ilość podmiotów	Zbadano	uwagi
Jastrzębska Spółka Węglowa SA	1	1	
Kompania Węglowa SA	1	1	
Katowicki Holding Węglowy SA	1	1	
Południowy koncern Węglowy SA	1	1	
LW Bogdanka SA	1	1	
Kopalnie zależne	27	11	W dwóch przypadkach w wywiadzie brało udział 2 oraz 3 respondentów, ale wywiad traktowany jest jako jeden
Kopalnie prywatne	2	-	
Razem	34	16	
Eksperci	-	9	W jednym przypadku w wywiadzie brało udział 2 respondentów, ale wywiad traktowany jest jako jeden.
Razem	-	25	Ogółem w badaniu wzięło udział 29 respondentów

Tabela 12 Liczba badanych respondentów, opr. własne

Kwestionariusze wywiadu stanowią załącznik do niniejszej rozprawy.

Pilotaż badań

W literaturze przedmiotu wielokrotnie podkreśla się istotny charakter badań pilotażowych.²⁸⁶ Mają one wartość szczególnie pod kątem oceny doboru próby oraz oceny poprawności doboru narzędzia badawczego. W ten sposób możliwe jest zbadanie poprawności operacjonalizacji, jednoznaczności pojęć, wartości przyjętych wskaźników, trafności zadawanych pytań, czy wreszcie czasu trwania wywiadu.

Celem pilotażu było więc sprawdzenie trafności postawionego problemu badawczego, jego uszczegółowienia w postaci postawionych pytań badawczych i wartości wyjaśniającej narzędzia badawczego postaci pogłębionego wywiadu strukturyzowanego dla przyjętych zmiennych.

Pilotaż narzędzia przeprowadzono na próbie trzech respondentów: przedstawicieli 3 działających w Polsce spółek górniczych: Jastrzębskiej Spółki Węglowej SA, Katowickiego Holdingu Węglowego SA i Kompanii Węglowej SA

Pilotaż pozwolił na empiryczną weryfikację przyjętych pojęć oraz wskazał na faktyczną potrzebę sporządzenia diagnozy CSR w środowisku górnictwym. Wskazał też niedogodności w sposobie prowadzenia wywiadu, niektóre z pytań okazały się być niemożliwe do zweryfikowania przez respondentów z uwagi na ich umiejscowienie w strukturze organizacji. Większość respondentów nie miała problemów z odpowiedzią na pytania podstawowe, dotyczące ogólnego zagadnienia CSR.

Przebieg badań

Główny okres realizacji wywiadów obejmował okres od lipca 2012 roku do grudnia 2012 roku, oraz dwa dodatkowe w 2013 roku. Warunkiem ich przeprowadzenia w kopalniach i spółkach było uzyskanie pisemnej zgody formalnej na przeprowadzenie wywiadu. W przypadku Kompanii Węglowej nie udzielono takiej zgody.

Ogółem przeprowadzono 25 wywiadów. Każdy z przeprowadzonych wywiadów trwał od 40 minut do prawie dwóch godzin i przeprowadzany był w godzinach pracy w badanej organizacji. W trzech przypadkach przeprowadzono wywiad z dwiema, a nawet

²⁸⁶ L. Gruszczyński, *Badania pilotażowe*, [w:] L. Gruszczyński *Kwestionariusze w socjologii. Budowa narzędzi do badań surveyowych, Skrypt dla studentów nauk społecznych*, USL, Katowice 1991, s. 141 – 159

trzema osobami naraz, które odpowiadały łącznie w imieniu jednej organizacji. Każdy z wywiadów był nagrywany za zgodą interlokutorów, potem następowała transkrypcja materiału w celach dalszej analizy. We wszystkich organizacjach konieczne było uzyskanie zgody Zarządu Spółki na przeprowadzenie wywiadu (również w kopalniach), a warunkiem zgody większości respondentów na badanie było zapewnienie anonimowości osób udzielających odpowiedzi. W przypadkach zarządów, zgoda ta miała charakter pisemnej umowy dwustronnej, co do określenia zakresu wykorzystania uzyskanych danych. W dwóch przypadkach ekspertów na pytania kwestionariusza wywiadu otrzymano odpowiedzi pisemne.

Wyznaczone zostały również zmienne o charakterze metryczkowym:

- płeć,
- wykształcenie,
- zajmowane stanowisko w przedsiębiorstwie,
- staż pracy,
- status przedsiębiorstwa,
- liczba zatrudnionych.

Przy czym ekspertów pytano tylko o płeć i wykształcenie. Nie wszystkie osoby udzieliły odpowiedzi na pytanie o wykształcenie, staż pracy i zajmowane stanowisko.

Liczba respondentów	Płeć	
	Kobieta	Mężczyzna
29 osób	4	25

Tabela 13 Liczba respondentów w podziale na płeć, opr. własne

Wykształcenie

Liczba respondentów	Wykształcenie				
	Podstawowe	Średnie techniczne	Średnie humanistyczne	Wyższe techniczne	Wyższe humanistyczne
29 osób		1		19	6

Tabela 14 Liczba respondentów w podziale na wykształcenie, opr. własne

Staż pracy

Liczba respondentów	Staż pracy			
	0-5 lat	5-10 lat	10-20 lat	Powyżej 20 lat
20 osób		2	8	8

Tabela 15 Liczba respondentów w podziale na staż pracy, opr. własne

Zajmowane stanowisko w przedsiębiorstwie

Liczba respondentów	Zajmowane stanowisko w przedsiębiorstwie			
	Członek zarządu/dyrekcji	Menedżer/pełnomocnik/ doradca zarządu	Specjalista	Inne
20 osób	1	8	1	6

Tabela 16 Liczba respondentów w podziale zajmowane stanowisko, opr. własne

Rozdział 5

Paradygmat CSR w górnictwie. Między ideą a praktyką

CSR jest jedynie zbiorem pojęć teoretycznych, jeśli nie towarzyszą jej konkretnie działania. Przyjmując założenie, że CSR jest obowiązującym paradygmatem w funkcjonalistycznej teorii systemu społecznego, oczywiście w odniesieniu do przedsiębiorstwa, należy zastanowić się, co owo pojęcie oznacza dla przedstawicieli badanych podmiotów. Przedmiotem badania tego obszaru CSR była więc między innymi ogólna wiedza na temat paradygmatu CSR, wymiar organizacyjny i strategiczny idei w konkretnych przedsiębiorstwach, indywidualne, aksjonormatywne pojmowanie „odpowiedzialności” każdej z badanych, oczekiwane korzyści ze stosowania CSR w praktyce działalności operacyjnej, ale też potencjalne zagrożenia i niezgodności wynikające z tego faktu.

Wnioski wynikające z tej części badań stanowią ważne przesłanki do dalszej budowy modelu systemowego CSR w przedsiębiorstwach górniczych, opartego na faktycznym stanie organizacyjnym i jego funkcjonowaniu w obecnej strukturze przedsiębiorstwa.

5.1 Struktura polskiego górnictwa

Obszar badawczy niniejszej rozprawy stanowi branża górnictwa węgla kamiennego. Obecnie skupia ona cztery spółki węglowe, trzy kopalnie prywatne na terenie Górnośląskiego Zagłębia Węglowego oraz jedną, samodzielną kopalnię-spółkę w Lubelskim Zagłębiu Węglowym.

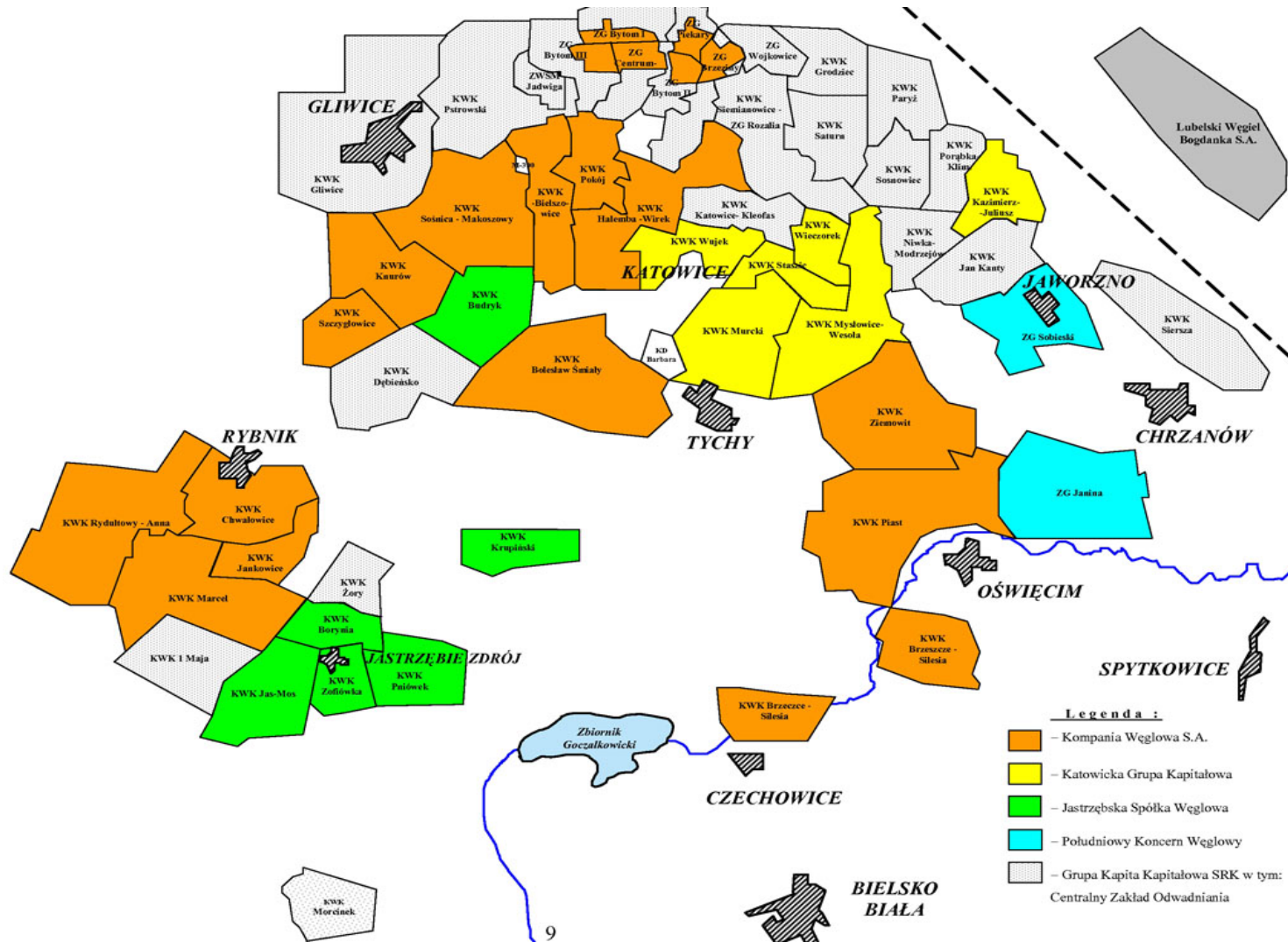
Kopalnia, czyli zakład górniczy to, w myśl Ustawy Prawo Geologiczne i Górnicze (Dz. U. Nr 163, pozycja 981), wyodrębniony technicznie i organizacyjnie zespół środków służących bezpośrednio do wydobywania kopaliny ze złoża, w tym wyrobiska górnicze, obiekty budowlane oraz technologicznie związane z nimi obiekty i urządzenia przerobcze. Kopalnia jest ważnym składnikiem lub podstawowym elementem każdego przedsiębiorstwa

górniczego (w tym przypadku – spółek górniczych). Postać tego podmiotu to wynik często wielu lat przeobrażeń. Niezwykle istotne jest to, że w kopalni produkt jest pozyskiwany z nieodnawialnego złoża, które jest umiejscowione w konkretnych warunkach geologiczno-górnicznych. W gospodarce rynkowej istotne znaczenie w kształtowaniu podmiotowości kopalni mają:

- odrębność techniczno-organizacyjna,
- odrębność ekonomiczna,
- odrębność społeczna,
- odrębność prawna.²⁸⁷

²⁸⁷ Red. W. Konopko *Bezpieczeństwo pracy w kopalniach węgla kamiennego*, T1, Wydawnictwo GIG, Katowice 2012, s. 25-26

„Odpowiedzialna kopalnia. Społeczna Odpowiedzialność Biznesu w polskim górnictwie węgla kamiennego - studium socjologiczne.”



Rysunek 15 Lokalizacja kopalń czynnych i zlikwidowanych w Górnośląskim Zagłębiu Węglowym, źródło: Ministerstwo Gospodarki 2013, passim

Kompania Węglowa SA (dalej nazywana KW SA) powstała 1 lutego 2003 roku w drodze zmiany nazwy Państwowej Agencji Restrukturyzacji Górnictwa Węgla Kamiennego SA i przeniesienia do Kompanii Węglowej SA:

Rudzkiej Spółki Węglowej SA,
Gliwickiej Spółki Węglowej SA,
Nadwiślańskiej Spółki Węglowej SA,
Rybnickiej Spółki Węglowej SA,
Zakładu Górniczego Bytom II Sp. z o.o. w Bytomiu,
Zakładu Górniczego Bytom III Sp. z o.o. w Bytomiu,
Zakładu Górniczego Centrum Sp. z o.o. w Bytomiu,
Zakładu Górniczego Piekary Sp. z o.o. w Piekarach Śląskich.

Obecnie w skład spółki wchodzi takie kopalnie jak:

1. KWK Bielszowice
2. KWK Bobrek - Centrum
3. KWK Bolesław Śmiały
4. KWK Brzeszcze
5. KWK Chwałowice
6. KWK Halemba-Wirek
7. KWK Jankowice
8. KWK Knurów - Szczygłowice
9. KWK Marcel
10. KWK Piast
11. KWK Piekary
12. KWK Pokój
13. KWK Rydułtowy - Anna
14. KWK Sośnica - Makoszowy
15. KWK Ziemowit

Poziom zatrudnienia w spółce na dzień 30 czerwca 2013 r. wynosił 58 100 osób.²⁸⁸

²⁸⁸ www.kwsa.pl z dnia 30.06.2013r.

Katowicki Holding Węglowy SA powstał w 1993 roku w wyniku połączenia jedenastu kopalń będących Spółkami Akcyjnymi Skarbu Państwa. Obecnie w skład Spółki wchodzi:

1. KWK „Katowice-Kleofas”
2. KWK „Murcki-Staszic”
3. KWK „Wujek”
4. KWK „Wieczorek”
5. KWK „Mysłowice-Wesoła”
6. KWK „Kazimierz-Juliusz”, kopalnia zależna (wchodząca w skład Katowickiej Grupy Kapitałowej)

Poziom zatrudnienia w spółce na dzień 30 czerwca 2013 r. wynosił 17 147 osób.

Jastrzębska Spółka Węglowa SA (JSW SA) została utworzona 1 kwietnia 1993 roku, jako jedna z siedmiu powstałych wówczas spółek węglowych. W jej skład weszło siedem samodzielnie funkcjonujących przedsiębiorstw górniczych, które przekształcono w jednoosobową spółkę Skarbu Państwa. Obecnie w skład JSW wchodzi 4 kopalnie węgla kamiennego:

1. KWK „Borynia-Zofiówka-Jastrzębie”
2. KWK „Budryk”
3. KWK „Krupiński”
4. KWK „Pniówek”

JSW SA jest drugą spółką, po LW BOGDANKA SA, notowaną na Giełdzie Papierów Wartościowych. Poziom zatrudnienia w spółce na dzień 30 czerwca 2013 r. wynosił 22 356 osób.

Południowy Koncern Węglowy SA (PKW SA) jest częścią grupy TAURON Polska Energia SA, jednego z największych podmiotów Gos podarczych w Polsce. PKW został utworzony 25 stycznia 2005, w wyniku połączenia dwóch należących do Grupy Kapitałowej PKE Zakładów Górniczo-Energetycznych:

1. Zakład Górniczy Sobieski Jaworzno III z siedzibą w Jaworznie
2. Zakład Górniczy Janina z siedzibą w Libiążu.²⁸⁹

²⁸⁹ źródło: www.pkwsa.pl z dnia 30.06.2013r.

24 lutego 2014r. spółka PKW zmieniła nazwę na Tauron Wydobycie SA. Poziom zatrudnienia w spółce na dzień 30 czerwca 2013 r. wynosił 6 127 osób.

LW Bogdanka SA jest obecnie jedyną czynną kopalnią węgla kamiennego działającą poza terenem GZW. Powstała w 1975 roku, kiedy to powołane zostało przedsiębiorstwo państwowe pod nazwą Kopalnie Lubelskiego Zagłębia Węglowego w Budowie. W 1982r. uruchomiono tam pierwszą ścianę wydobywczą.²⁹⁰ Bogdanka weszła na giełdę w 2009 roku. Poziom zatrudnienia w spółce na dzień 30 czerwca 2013 r. wynosił 4 497 osób.

PG SILESIA, Przedsiębiorstwo Górnicze "SILESIA" sp. z o.o., to prywatne przedsiębiorstwo należące do EPH (Energetický a průmyslový holding a.s.), czeskiej grupy działającej w sektorze energetycznym i przemysłowym. Przedsiębiorstwa należące do holdingu działają aktywnie w branży wydobywania węgla, m.in. za pośrednictwem swojej niemieckiej spółki MIBRAG, grupa rocznie eksploatuje 20 milionów ton węgla brunatnego. Umowę Rozporządzającą związaną ze sprzedażą zorganizowanej części przedsiębiorstwa KWK „Brzeszcze-Silesia” Ruch II „Silesia” holding EPH podpisał z Kompanią Węglową w 2010 roku przy dużym zaangażowaniu pracowników KWK Silesia. Przed ostatecznym przejściem kopalni, PG SILESIA zawarła Umowę Społeczną z wszystkimi pięcioma organizacjami związków zawodowych.²⁹¹ Od 2012 r. PG Silesia produkuje węgiel kamienny przeznaczony głównie dla sektora energetycznego, a obszar wydobywczy zlokalizowaną na terenie miast: Czechowice-Dziedzice i Pszczyna oraz gmin Goczałkowice-Zdrój, Bestwina i Miedźna, około 30 km od granicy polsko-czeskiej. Poziom zatrudnienia w tej firmie na dzień 30 czerwca 2013 r. wynosił 1617 osób.

Zakład Górniczy "SILTECH" Sp. z o.o. w Zabrze jest pierwszą prywatną kopalnią węgla kamiennego w Polsce. Działalność rozpoczął w 2002 roku na terenie dawnej kopalni „Pstrowski”, wcześniej „Jadwiga”. Poziom zatrudnienia wynosi 240 osób, a zakład produkuje rocznie ok. 200 tysięcy ton węgla.²⁹²

²⁹⁰ źródło: www.lw.com.pl z dnia 30.06.2013

²⁹¹ źródło: www.pgsilesia.pl z dnia 30.06.2013

²⁹² K. Baca-Pogorzelska, T. Jodłowski *Drugie życie kopalń*, Wydawnictwo Tartak Wyrazów 2013, s. 38

Przedsiębiorstwo EKO-PLUS Sp. z o.o. zostało utworzone w 2001 roku, a Zakład górniczy EKO-PLUS Sp. z o.o. funkcjonuje od 2010 roku na obiektach dawnej kopalni Powstańców Śląskich w Bytomiu. Firma EKO-PLUS Sp. z o.o. wydobywa średnio około 132 tysiące ton węgla kamiennego w skali miesiąca i zatrudnia 250 osób.²⁹³

5.2 Społeczna odpowiedzialność w wymiarze organizacyjnym

Pierwsza kategoria zagadnień, opierająca się zarówno na badaniach typu desk research, jak i na wywiadach pogłębionych (opisanych szczegółowo w rozdziale 4 „Założenia metodologiczne i koncepcja badań”) miała za cel odpowiedź na pytanie, czy paradygmat Społecznej Odpowiedzialności Biznesu wpisany jest w priorytety działalności współczesnego przedsiębiorstwa górniczego. Kilka lat temu część badaczy zaproponowała, by podzielić istniejące teorie CSR „obszarowo”, w zależności od tego na jakich dziedzinach życia społecznego opiera się ich konstrukcja: politycznych, ekonomicznych, społecznych (tzw. teorie zintegrowane), czy etycznych. Inspiracją do tego podziału była teoria podstaw adaptacji systemu T. Parsonsa (adaptacja systemu związana z przystosowaniem do środowiska, osiągnięciem celów oraz adaptacja kulturowo-wartościująca).²⁹⁴ Jakiegokolwiek podziału byśmy jednak nie przyjęli, punktem wyjścia (i przyjętym odnośnikiem w niniejszej pracy) do badania funkcjonowania paradygmatu CSR jest pytanie o cel istnienia przedsiębiorstwa.

Ekspertki zarządzania, poczynszy od przywołanego już we wcześniejszych rozdziałach M. Friedmana są zgodni, że podstawowym celem przedsiębiorstwa jest wzrost gospodarczy, a w ten sposób pośrednio jest też celem całego społeczeństwa. Jeżeli wzrost jest najbardziej podstawowym celem społecznym to zupełnie oczywiste jest, że nie można pozwolić na to by cokolwiek mu przeszkadzało.²⁹⁵ Ale czy faktycznie tak jest? Wiele działań podejmowanych przez przedsiębiorstwa górnicze oraz opracowane strategie zarządzania i rozwoju, czy też opracowane strategie CSR, świadczą o tym, że nie jest to do końca prawda,

²⁹³ źródło: www.ekoplus-kopalnia.pl z dnia 24.06.2013r.

²⁹⁴ E. Garriga, D. Mele *Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory*, Journal of Business Ethics nr.53/2004, Kluwer Academic Publishers, s. 52-53

²⁹⁵ J. K. Galbraight *Ekonomia a cele społeczne*, PWN, Warszawa 1979, s. 431-432

a uwzględnianie interesu społecznego jest również jednym z celów strategicznych przedsiębiorstwa.

Zarządzanie kopalnią odbywa się na podstawie planu ruchu zgodnie z zasadami techniki górniczej. Plan ten sporządza się na podstawie warunków zapisanych w koncesji oraz projektu zagospodarowania złoża. W planie ruchu zawarte są przedsięwzięcia ujęte w sposób szczegółowy w celu zapewnienia:

- bezpieczeństwa powszechnego,
- bezpieczeństwa pożarowego,
- bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników zakładu górniczego,
- prawidłowej i racjonalnej gospodarki złożem,
- ochrony środowiska wraz z obiektami budowlanymi,
- zapobiegania szkodom górniczym i ich usprawnienie.²⁹⁶

Wszyscy przedstawiciele badanych spółek deklarują, że paradygmat CSR jest obecny w zarządzaniu współczesną spółką górniczą. Na pytanie, czy te narzędzia były wykorzystywane przez badane podmioty już wcześniej w działalności kopalń otrzymano informację, że bardzo wiele aspektów działalności prospołecznej kopalnie i spółki górnicze już prowadziły:

Myślę, że górnictwo już zawsze było mocno obecne w życiu lokalnej społeczności. I to jest tak, że teraz robimy wiele rzeczy ale o tym nie wiemy. Mnóstwo rzeczy, choćby pomoc FRG były robione a nie nazywaliśmy tego CSR. Teraz próbujemy to jakoś zebrać i świadomie tym zarządzać.

- czy da to lepsze efekty?

Oczywiście, że tak. Jest wtedy oparte na informacjach np. auditu socjalnego albo tego, że mamy możliwość sprawdzenie tego co zrobiliśmy i tego że chcemy być lepsi i tego czy nam się to udaje. (przedstawiciel spółki S/3)

Jeden respondent zauważył, że paradygmat CSR jest działaniem długoterminowym i wiąże się z określonymi kosztami finansowymi, a jego funkcjonowanie w obecnym kształcie

²⁹⁶ Red. W. Konopko *Bezpieczeństwo pracy...*, s. 25-26

jest związane z rosnącymi wymaganiami prawnymi, szczególnie po akcesji Polski do Unii Europejskiej:

Patrząc na spółki które przysły do nas z zachodu to co oni wcześniej zauważyli – to jest CSR jako element budowania wizerunku firmy, ale w takim dłuższym okresie czasu. Że to na dłużej opłaca się bo te działania jednak wiążą się z jakimiś wydatkami czy kosztami. Ale rozumiemy to jako inwestycję. Jeśli sobie budują te dobre relacje teraz to będzie mi łatwiej w przyszłości. To jest jeden z powodów. Drugi jest taki, że organy UE coraz częściej wskazują na kwestie społeczne i po trosze wymuszają takie działania. Tak się dzieje np. ze sprawami środowiska naturalnego. Rozporządzenia UE czy akty unijne w to środowisko mocno ingerują. Wręcz każą odpowiedzialnie sobie z nimi radzić. (przedstawiciel spółki S/3)

Kompania Węglowa SA – największy producent węgla kamiennego w Europie deklaruje, że jej misją jest m.in. budowanie wartości dla interesariuszy i pracowników spółki.²⁹⁷ Podobnie jest w przypadku JSW, gdzie zarząd mówi: *Odpowiedzialność za środowisko naturalne i otoczenie społeczne jest elementem misji Jastrzębskiej Spółki Węglowej. Nadając szczególne znaczenie społecznej odpowiedzialności biznesu w polityce firmy, dajemy dowód swego przekonania o wadze odpowiedzialnego i etycznego przywództwa opartego na zasadach zrównoważonego rozwoju.*²⁹⁸

Zaspakajanie potrzeb, pragnień i interesów klientów, interesariuszy i pracowników poprzez rentowne wydobycie i produkcję węgla energetycznego, energii cieplnej i elektrycznej oraz produkcję ekologicznych materiałów budowlanych przy zapewnieniu wysokiej jakości produktów, kreowanie marki i wartości firmy dzięki działaniom promocyjnym, wspieraniu i realizacji działalności prospołecznej, sportowej oraz kulturalnej i oświatowej – to z kolei misja LW Bogdanka SA²⁹⁹

Katowicki Holding Węglowy SA w materiałach informacyjnych również deklaruje wzrost wartości Spółki realizowany w sposób uwzględniający zarówno wpływ na środowisko, odpowiedzialne gospodarowanie zasobami, jak i oczekiwania inwestorów,

²⁹⁷ Strategia Rozwoju KW S. A., materiały własne spółki, Katowice 2012r.

²⁹⁸ Źródło: www.jsw.pl z dnia 20.06.2013r.

²⁹⁹ Misja LW Bogdanka, materiały własne spółki, Puchaczów, 2012r.

zadowolenie klientów, a także bezpieczeństwo oraz satysfakcję pracowników, zapewniając im możliwość stałego rozwoju i wykorzystania swojego potencjału.³⁰⁰

Spółka	Podstawowe elementy społecznej odpowiedzialności w strategiach firm	Opracowane dokumenty strategiczne CSR
KW SA	Budowanie wartości dla interesariuszy i pracowników spółki.	1. Brak strategii CSR 2. Ogólne dokumenty strategiczne spółki
JSW SA	Utrzymanie wizerunku wiarygodnego partnera w biznesie. Odpowiedzialność za środowisko naturalne i otoczenie społeczne.	1. Strategia Społecznej Odpowiedzialności Biznesu w JSW na lata 2013 -2014 8.01.2013r. 2. Strategia Komunikacji dla JSW SA z 10.06.2010r. 3. Ogólne dokumenty strategiczne spółki
KHW SA	Powiązanie wzrostu wartości w sposób uwzględniający wpływ na środowisko, odpowiedzialne gospodarowanie zasobami; spełnianie oczekiwań inwestorów, zadowolenia klientów; bezpieczeństwo oraz satysfakcję pracowników.	1. Brak strategii CSR 2. Ogólne dokumenty strategiczne spółki
LW Bogdanka SA	Zaspakajanie potrzeb, pragnień i interesów klientów, interesariuszy i pracowników poprzez rentowne wydobywanie i produkcję węgla, energii oraz ekologicznych materiałów budowlanych. Kreowanie marki i wartości firmy.	1. Strategia CSR LW Bogdanka SA na lata 2012-2015 2. Ogólne dokumenty strategiczne spółki
TAURON Wydobycie SA	Wzrost wartości - koncentracja na działaniach zapewniających tworzenie wartości dla akcjonariuszy. Budowa efektywnej organizacji, orientacja na klienta.	1. Brak strategii CSR 2. „Strategia zrównoważonego

³⁰⁰ Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania KHW, źródło: www.khw.pl z dnia 20.06.2013r.

	Stosowanie najbardziej skutecznych i efektywnych działań podejmowanych przez firmy energetyczne w zakresie m.in.: poprawy efektywności, bezpieczeństwa energetycznego, ochrony środowiska, jakości świadczonych usług, rozwoju kapitału ludzkiego, prowadzenia dialogu społeczne.	rozwoju Grupy TAURON na lata 2012-2015 z perspektywą do 2020 roku”.
PG Silesia Sp. z o.o.	Zrównoważony rozwój. Inwestowanie w nowoczesne rozwiązania techniczne, procesy technologiczne. Dbanie o relacje społeczne. Zachowanie najwyższych standardów bezpieczeństwa pracy. Kontrola wpływu na środowisko w zgodzie z najwyższymi standardami.	1. Brak strategii CSR 2. Ogólne dokumenty strategiczne spółki EPH
ZG "SILTECH" Sp. z o.o.	Brak danych	Brak danych
Przedsiębiorstwo EKO-PLUS Sp. z o.o.	Kierowanie się kluczowymi wartościami, do których należy: odpowiedzialność, otwartość, bezpieczeństwo, zaufanie. Realizowanie polityki zrównoważonego rozwoju. Łączenie działań na rzecz sukcesu gospodarczego z dbałością o środowisko naturalne i społeczne. Angażowanie się w działalność charytatywną na rzecz biednych. ³⁰¹	Brak danych

Tabela 17 Dokumenty strategiczne i elementy CSR w strategiach firm górniczych w Polsce, opr. własne.

³⁰¹ Źródło: www.ekoplus-kopalnia.pl z dnia 24.06.2013r.

Przedsiębiorstwa: PG Silesia, Eko-Plus i Siltech nie wzięły udziału w badaniach, dlatego też podawane powyżej dane są trudne do zweryfikowania.

Z drugiej strony część respondentów w badaniach terenowych przyznaje, że spółka węglowa a pośrednio w ten sposób kopalnia, w pierwszej kolejności ma za zadanie wypracować zysk, a więc podstawowa zmienna mierzona jest w kategoriach ekonomicznych, a nie społecznych.

„Priorytetem każdego kierownictwa zakładu górniczego jest Plan Techniczno-Ekonomiczny. I wszystko się kręci wokół tego. Czyli wydobywanie. Cała ekonomia z tym związana. I jakbyśmy mieli mówić potem o bezpieczeństwie i o innych dziedzinach działalności przedsiębiorcy, to one zależą od realizacji tego co się działo w roku poprzednim a nie tego co my sobie wymyśliliśmy o społecznej odpowiedzialności. (...) I jak on z roku poprzedniego zamknął się pozytywnym wynikiem to mamy jakieś środki na działalność społeczną. A jak plan nie zamknął się plusem (...) to już na pewno w spółce węglowej mniejsze szanse mają inne projekty. To już zostaje tylko dział socjalny. (przedstawiciel związków zawodowych E/2).

Na pewno to będzie otrzymanie dobrych wyników finansowych i utrzymanie sprzedaży i wydobywania na możliwie wysokim poziomie. No bo tego przede wszystkim oczekuje Rada Nadzorcza, a od Rady Nadzorczej zależą losy przesów. (przedstawiciel klientów E/9)

Od momentu kiedy zostały dokonane przekształcenia tych spółek w jednoosobowe spółki Skarbu Państwa jest większe nakierowanie na osiągnięcie zysku i to jest ewidentnie widoczne. Kiedy się to pojawia? Pojawia się to wtedy kiedy dochodzi do naprawy szkód górniczych. To jest ewidentnie (...). (Ekspert E/1)

Jeden z respondentów zauważa również, że aktualna sytuacja ekonomiczna i rynek jako zmienne nie mają dużego znaczenia dla przedsiębiorstw tej branży: *Sytuacja jest taka, że spółki węglowe działają w taki specyficzny sposób nie do końca przystający do realiów życia społeczno-gospodarczego. Wydaje mi się że powinny bardziej elastycznie reagować na sytuacje na rynku. Werbalnie o tym jest mowa, ale w praktyce mamy inne przykłady – te zwąły – to typowy przykład inercji i braku dynamizmu. To ma swoje korzenie w przeszłości. Jakby firma taka była tworzona od nowa to na pewno, by była inaczej zarządzana. (przedstawiciel sprzedawców węgla).* Może to świadczyć o fakcie, że organizacja słabo

reaguje na zmiany, a system ma słabą zdolność adaptacji i nie dopasowuje się elastycznie do zmian zachodzących w otoczeniu. Potwierdza to pewne założenia teorii Parsonsa, Mertona, że generalnie system społeczny ma charakter samo regulacyjny i wykazuje tendencje do utrzymania samego siebie w stanie równowagi.³⁰²

Część respondentów zauważa z kolei, że priorytety działalności spółek węglowych i kopalń jednak zmieniły się na przestrzeni ostatnich 20 ostatnich lat i obecnie większe znaczenie przykłada się do roli czynnika ludzkiego - lepszego traktowania pracownika i otoczenia - w rozumieniu środowiska przyrodniczego. Zwracano też uwagę na fakt, że współcześnie kopalnie i spółki węglowe bardziej zwracają też uwagę na wizerunek firmy. Takie założenia mocno wpisują się w rozpatrywane w niniejszej pracy zagadnienie odpowiedzialności społecznej:

Tak, zmieniły się i to znacząco się zmieniły. Z takich spółek które były kiedyś zainteresowane kiedyś tylko czysto wydobywaniem i liczyły się tylko tony to dzisiaj jest potężna zmiana. Liczy się również wszystko, co jest wokół i liczy się człowiek. Jest to dzisiaj takim podstawowym elementem. (przedstawiciel związków zawodowych E/6)

Proszę Pani, wszystko zależy od tego o czym będziemy mówili. Oczywiście napięcia produkcyjne dzisiaj są nieporównywalne do tych w okresie PRL. Nie ma tego nacisku takiego na wielkość produkcji jak był wtedy. (...) Świątek, piątek i niedzielę pracowało się. Nawet w Boże Narodzenie była pierwsza zmiana. Niby było powiedziane, że są dwie niedziele do pracy, ale jak były 4 niedziele to się pracowało. Tyle że druga i trzecia zmiana nie była obkładana. Dzisiaj niby tego napięcia nie ma. (...) Psychika tego człowieka jest ustawiona inaczej do swojego stanowiska jak była wtedy. (przedstawiciel organizacji społecznej E/7)

Takie rozumowanie badanych respondentów bliskie jest systemowemu ujęciu organizacji formalnej - w tym przypadku zakładu pracy, jakim jest kopalnia. System takiej organizacji jest bowiem konglomeratem różnych systemów: ekonomicznego, technicznego, organizacyjnego, a wreszcie społecznego, nazwanego przez J. Sztumskiego „supersystemem”,

³⁰² J. Szacki *Historia myśli socjologicznej*, PWN, Warszawa, 2002, str. 315

ponieważ w aspekcie całokształtu stosunków, jakie powstają w procesie pracy, skupiają się wszystkie problemy.³⁰³

W odpowiedzi na pytanie dotyczące określeń jakie kojarzą się respondentom z pojęciem społecznej odpowiedzialności, nie uzyskano jednoznacznej kategorii pojęciowej. Dwóch na trzech respondentów ze spółek węglowych pojęcie to kojarzy ze znanymi im standardami w zakresie paradygmatu CSR (ISO 26000, SA 8000, ale też koncepcja zrównoważonego rozwoju). Taki wynik był zapewne efektem przystąpienia wszystkich spółek górniczych w 2012 roku do „Koalicji na rzecz odpowiedzialnego biznesu”, ogólnopolskiego projektu promującego standardy CSR wśród polskich przedsiębiorstw.

Głównym celem tego projektu była pomoc we wdrażaniu przez przedsiębiorców zasad społecznej odpowiedzialności biznesu. Działania Koalicji skupiały się na upowszechnieniu modelu i standardów CSR, poprzez dostarczenie narzędzi do ich wdrażania oraz przeprowadzenie szkoleń i konsultacji. Spółki węglowe, które podpisały Deklarację CSR w tym projekcie stały się członkami „Koalicji na rzecz CSR”. Mają też możliwość korzystania z opracowanego w ramach projektu Kodeksu Odpowiedzialnego Biznesu jako kanonu zasad, którymi powinny kierować się odpowiedzialne przedsiębiorstwa oraz Podręcznika zawierającego praktyczne wskazówki do wdrażania strategii CSR w firmach. Publikacja składa się z trzech części, z czego pierwszą jest Kodeks Odpowiedzialnego Biznesu, który stanowi zbiór dziewięciu zasad, jakimi powinien kierować się odpowiedzialny przedsiębiorca, takich jak:

1. wyznaczanie standardów,
2. wspieranie rozwoju społecznego i gospodarczego,
3. poszanowanie pracowników,
4. budowanie kultury organizacyjnej w oparciu o wartości i potrzeby pracowników,
5. dbałość o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników,
6. zaufanie i partnerstwo w działalności biznesowej,
7. rzetelna komunikacja i odpowiedzialne działania marketingowe,
8. produkty i usługi będące odpowiedzią na nowe wyzwania społeczne i środowiskowe,
9. dbałość o środowisko naturalne.³⁰⁴

³⁰³ J. Sztumski *Społeczno –gospodarcze i polityczne konsekwencje restrukturyzacji Górnego Śląska*, Wydawnictwo UŚ, Katowice 1996, s. 12

³⁰⁴ *Kodeks Odpowiedzialnego Biznesu*, źródło: www.koalicjacr.pl z dn.30.08.2013r.

W podręczniku zostały wykorzystane następujące metody, które sprawiają, że jest on praktycznym narzędziem, przydatnym w codziennych działaniach i wdrażaniu zasad Kodeksu Odpowiedzialnego Biznesu:

- A. pytania - które powinni sobie zadać przedstawiciele firmy, upewniając się, czy podejmują działania z zakresu odpowiedzialnego biznesu w danym obszarze. Pytania dotyczą podejścia i konkretnych działań realizowanych przez firmę;
- B. przykładowe działania - propozycje działań, które powinna bądź może realizować firma w odpowiedzi na wymagania danej zasady. Zamieszczone w podręczniku działania są przykładami i mają służyć jako podpowiedź dla firm – nie stanowią zamkniętej listy, wyczerpującej wszystkie możliwości inicjatyw;
- C. przykładowe mierniki - przy poszczególnych działaniach zostały zaproponowane mierniki, które mogą pomóc ocenić poziom zaawansowania i realizacji poszczególnych działań. Firma może z nich skorzystać, może też jednak użyć całkowicie innych mierników bądź rozszerzyć zaproponowaną listę o dodatkowe, z których np. już korzysta;
- D. dobre praktyki i inspiracje - aby pokazać praktyczne rozwiązania, wdrażane już z sukcesami w firmach działających w Polsce, przy każdym zagadnieniu opisane są dobre praktyki, które mogą być inspiracją i wskazywać przełożenie poszczególnych zasad i ich wymagań na konkretne projekty i działania.³⁰⁵

W związku z udziałem w wyżej opisanym projekcie, jedna spółka planuje rozwijać i wdrażać standardy CSR oparte o normę ISO 26000, choć wydaje się, że w tym przypadku jest to raczej naturalna konsekwencja wdrożonych już w spółce systemów zarządzania: *ten standard jako kolejne ISO byłoby najłatwiej wdrożyć, ale w pierwszym roku będziemy wdrażać w pełni kodeks odpowiedzialnego biznesu. (przedstawiciel spółki S/I).*

Jeden respondent odnosi je do ogólnych aspektów społecznych: *To jest powrót do takiej formuły, gdzie przedsiębiorstwo (...) jest zorientowane na aspekty społeczne, w tym aspekty zewnętrzne społeczne, np. różnych organizacji i instytucji funkcjonujących wokół górnictwa i naszej spółki, ale również na te aspekty społeczne wewnątrz naszej spółki, czyli sprawy pracownicze, podnoszenie ich kwalifikacji, ochrona ich zdrowia, stanowiska pracy i partnerskiego podejścia do spraw związanych z bezpieczeństwem pracowników,*

³⁰⁵ Ibidem

ale też dotyka tych kwestii środowiskowych. (...) Mi się kojarzą również z dbałością o środowisko naturalne, z poprawą stanu środowiska z budowaniem firmy, która jest zorientowana na to, że eksploatując pokłady węgla dba o ochronę powierzchni, w sposób partnerski rozwiązując problemy związane ze szkodami górniczymi. (przedstawiciel spółki S/2).

Inne pojęcia, które pojawiły się również w odpowiedzi na pytanie o własne rozumienie pojęcia CSR to najczęściej:

- ochrona środowiska naturalnego,
- troska o pracowników,
- opieka socjalna,
- zrównoważony rozwój.
- utrzymanie miejsc pracy,
- dobre relacje z interesariuszami,³⁰⁶
- zysk nie za wszelką cenę,
- długoterminowa polityka przedsiębiorstwa,
- dobra marka przedsiębiorstwa.

Co ciekawe, tylko jeden z respondentów odnosi pojęcia „społecznej odpowiedzialności” do warstwy aksjologicznej i traktuje je w kategoriach norm moralnych. *Pewne zachowania etyczne, kierowanie się prawdą. (...) Natomiast w otoczeniu zewnętrznym to współpraca ze społeczeństwem i z samorządami. Przestrzeganie pewnych norm.(przedstawiciel kopalni S/5).* W dwóch przypadkach pojawiło się powiązanie tego pojęcia z etyką zawodową. Jest to ważne zagadnienie dla funkcjonowania paradygmatu społecznej odpowiedzialności w wymiarze strategicznym dla praktyki działania, który nie może być rozwijany w aksjologicznej próżni. Wydaje się być niezbędne kształtowanie i umacnianie odpowiednich wartości u osób odpowiedzialnych za realizację zasad CSR w organizacji. Podobnie jak wyszukanie w gronie pracowników, którym chcemy te zadania powierzyć takich osób, które wykazują się ponad przeciętną wrażliwością na problemy społeczne otoczenia i powierzoną mu rolę społeczną będzie pełnił z właściwym zaangażowaniem. Fakt radzenia sobie z różnorodnymi wyzwaniem i oczekiwaniami człowieka, jest właściwie odpowiedzią na to co T. Parsons nazwał *pełniem ról społecznych*.

³⁰⁶ przy czym określenie „interesariusz” pojawiło się w trzech wywiadach – przyp. aut.

Rozpad ról społecznych, pełnionych tradycyjnie następuje wskutek rozłączenia rozmaitych poziomów aktywności człowieka, jest domeną społeczeństw nowoczesnych. Dla wspomnianego wyżej „odpowiedniego” kształtowania postaw aksjologicznych w ramach pełnionej roli społeczno-zawodowej duże znaczenie będą miały wzorce odgórne i przyjęte wartości w danej organizacji. Dodatkowym gwarantem powodzenia będą takie propagowane wspólne wartości, jak: uczciwość, poczucie odpowiedzialności, dobro, prawda czy empatia.

Jeden z badanych podkreśla, kojarzy pojęcie społecznej odpowiedzialności z poziomem zaangażowania i normami w kontaktach służbowych pracowników kopalń: *Odpowiedzialność to są kwalifikacje ludzi, którzy sprawują nadzór nad tym co robią (...) A ta odpowiedzialność przekłada się na odpowiedzialność, która powinna być między pracownikiem i przełożonym. (przedstawiciel organizacji społecznej E/7).* Jak zauważają socjologowie fachowość stała się kategorią kwalifikacyjną oraz standardem idealnym wraz z rozwojem cywilizacyjnym.³⁰⁷

Dwóch respondentów wyraziło sprzeczne z sobą opinie: jeden kojarzy odpowiedzialność społeczną z odpowiedzialnością zbiorową kopalni jako jednego organizmu, inny z kolei uważa, że odpowiedzialność należy traktować tylko w ujęciu jednostkowym i nie można o nie mówić w odniesieniu do zakładu pracy: *Społeczna odpowiedzialność – jako takiej nie ma. Jest odpowiedzialność jednoosobowa. Przynajmniej w moim wypadku. Ta społeczna odpowiedzialności mi się kojarzy ze społeczną własnością, coś w tym sensie. W przypadku kopalni to jest to społeczna własność. A odpowiedzialność jest raczej jednostkowa. Nie ma jako takiej odpowiedzialności grupowej, tylko jest to co każdy wykonuje. Za swoje stanowisko. Raczej odpowiedzialność jest indywidualna, nie ma zbiorowej. (przedstawiciel kopalni K/2)*

Postrzeganie idei CSR w górnictwie przez grupę badanych ekspertów również wykazuje się swoistą dychotomią; dwóch respondentów podkreśla, że spółki węglowe traktują ten problem w sposób hasłowy, choć z drugiej strony nie widzi w tym żadnego problemu: *Zadaniem spółek węglowych jest osiągnięcie dodatniego wyniku finansowego i zapewnienie, żeby ludzie mieli pracę. (przedstawiciel klientów E/3).*

Takie podejście do problemu można ująć w dwojakim aspekcie teoretycznym:

³⁰⁷ B. Sztumska, J. Sztumski *Człowiek w świecie wartości*, Wydawnictwo Gnome, Katowice, 2002, s. 113

- sytuacja przybiera postać „gry zespołowej” i „tworzenia pozorów” (E. Goffman),³⁰⁸
- sytuacja jest przykładem działań „pozornych” (J. Lutyński), które usprawiedliwiają obojętność i brak wewnętrznego zaangażowania oraz podważają wiarę w autentyczność deklarowanych wartości.³⁰⁹

Dla dalszej analizy funkcjonowania paradygmatu CSR duże znaczenie ma znajomość istniejących zasad, narzędzi i standardów przez respondentów. Tylko 4 przedstawiciele kopalń deklaruje, że nie zna żadnych narzędzi CSR, bo jak twierdzą są to działania wdrażane na poziomie spółki. Większość respondentów zna narzędzia i standardy związane z CSR i większości są to standardy obowiązujące również w światowych przedsiębiorstwach wydobywczych, takie jak: norma SA 8000 i ISO 26 000, Global Compact, normy ISO dotyczące jakości i środowiska, kodeks etyczny, wolontariat pracowniczy.

Jedną z najistotniejszych kwestii mających realny i trwały wpływ na efektywność działań na rzecz CSR jest systematyczne upowszechnianie wiedzy na ten temat wśród pracowników firmy. Na taki fakt zwracali uwagę przedstawiciele kopalń i spółek. Dalsza edukacja przedstawicieli przedsiębiorstw jest jedną z podstawowych rekomendacji dla rozwijania działań CSR w górnictwie. Umożliwi to zarówno wdrażanie praktyk społecznej odpowiedzialności w ramach funkcjonowania przedsiębiorstwa jak i skuteczne, oparte na wiedzy, działanie na rzecz promocji CSR wśród biznesu i szeroko rozumianego społeczeństwa. Jak twierdzili uczestnicy warsztatów, przekazywanie wiedzy przedstawicielom przedsiębiorstw górniczych wzmocni ich aktywną rolę i pozwoli na większą skuteczność działań. Pozwoli też na rozszerzenie partnerstwa na otoczenie społeczne danego przedsiębiorstwa.³¹⁰

13 respondentów jako podstawowe narzędzie CSR zdecydowanie na pierwszym planie stawia systemy zarządzania. Jeden z respondentów deklaruje, że zna zasady Global Reporting Initiative (GRI), jako element raportowania danych finansowych. Dwóch respondentów łączy narzędzia CSR z działalnością sportową i charytatywną.

³⁰⁸ E. Goffman *Człowiek w teatrze życia codziennego*, Wydawnictwo KR, Warszawa 2000, s. 113

³⁰⁹ J. Lutyński *Nauka i polskie problemy. Komentarz socjologa*, PIW, Warszawa 1990, s. 105-120

³¹⁰ *Wnioski i wytyczne w zakresie funkcjonowania CSR w przedsiębiorstwie - ,opracowanie powarsztatowe” projektu „Bezpieczna praca – bezpieczna rodzina. Promocja Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy” z dnia 11.08.2011r, (opracowanie niepublikowane)*

Spółki giełdowe stosują narzędzie, jakim jest Respect Index Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie (omawiane szerzej w rozdziale 2). Weryfikacja działań z zakresu CSR odbywa się poprzez weryfikację pytań ankietowych i jest dobrowolnym działaniem przedsiębiorstwa. Ocenę działań prowadzi Giełda Papierów Wartościowych wspólnie z jedną z międzynarodowych firm audytorskich w Polsce (Deloitte). W pierwszym etapie następuje wskazanie grupy spółek giełdowych o najwyższej płynności. W drugim etapie ocenie podlegają praktyki w zakresie ładu korporacyjnego, informacyjnego i relacji z inwestorami, a dokonuje jej GPW we współpracy ze Stowarzyszeniem Emitentów Giełdowych. W trzecim etapie ocenie podlegają działania kierowane do interesariuszy. Ostatni etap oceny ma formę ankiety wypełnianej przez spółki weryfikowanej przez firmę audytorską. W ankiecie oceniane są między innymi kwestie uwzględniania w strategii firmy i w zarządzaniu przedsiębiorstwem dialogu z interesariuszami. Przez badanych respondentów traktowane jest raczej w kategoriach niezbędnych działań prowadzonych w ramach relacji inwestorskich i jak twierdzi jeden z respondentów, było to działanie wymuszone wejściem na giełdę.

6 respondentów deklaruje znajomość normy ISO 26000, a dwóch znajomość normy Global Compact. Jedna spółka posiada kodeks etyczny do którego wprowadzone zostało 10 zasad Global Compact, a jedna kopalnia jest uczestnikiem tego programu. Przy czym w jednym przypadku zaangażowanie w Global Compact wynikało z tzw. odpowiedzialności w łańcuchu dostaw, gdzie jedna firma oczekuje od drugiej funkcjonowania takich samych zasad jakich i ona przestrzega:

Było to działanie obligatoryjne, wynikające z aneksu do umowy pomiędzy nami a firmą X. X przystąpił do koalicji Global Compact i zobligował nas jako ich element łańcucha dostaw żebyśmy też przestrzegali tych zasad. No i wyraziliśmy zgodę na te audyty. To było historycznie. Teraz nie mamy już formalnie umowy z X i ta nasza deklaracja wygasła, ale postanowiliśmy zostać przy tej formule. Uznaliśmy, że taki audit, który przeprowadza firma zewnętrzna dostarczy nam cennej informacji w jakim kierunku powinniśmy się doskonalić w tym obszarze.

- czy taki audit był potrzebny?

Tak, jak najbardziej. Bo oprócz tego że widzimy naszą organizację okiem zewnętrznym to mamy też spojrzenie wykraczające poza nasze polskie widzenie tych kwestii. Były tam rzeczy śmieszne czy kontrowersyjne, jak np. walka z gryzoniami pod ziemią. Praktyczne

*czy nie praktyczne, możliwe i niemożliwe do wykonania – dziesiątki kilometrów pod ziemia to są rzeczy trudne do zrobienia. No ale lepiej jak się wie co można poprawiać.
(przedstawiciel spółki S/3)*

Próbie oceny stopnia zaangażowania w działania CSR przez przedsiębiorstwa górnicze wyszczególnione w normie ISO 26000 podjęte zostały w jednym z projektów realizowanych przez Główny Instytut Górnictwa w 2012 roku.³¹¹ Celem tej pracy była analiza obowiązujących regulacji prawnych dotyczących minimalizacji negatywnych skutków działania przedsiębiorstw górniczych oraz zdiagnozowanie praktyk działania tych przedsiębiorstw ze szczególnym uwzględnieniem obszaru relacji ze społecznościami lokalnymi. Jak podkreśla się w pracy, niektóre kwestie stanowią obszar dużego zaangażowania wszystkich przedsiębiorstw górniczych: kwestie pracownicze, środowisko, prawa człowieka, zaś obszary takie jak na przykład ład korporacyjny to stosunkowo niski poziom zaangażowania, co tłumaczy się brakiem funkcjonowania strategicznego CSR w systemie zarządzania. W projekcie tym zwraca się również uwagę na fakt, że zwiększenie zainteresowania przedsiębiorstw górniczych formułą CSR wiąże się z uczestnictwem firm w projektach związanych z upowszechnieniem dobrych praktyk. Zza czynnik dynamizujący te działania należy uznać nie status własności firmy, ale fakt funkcjonowania na Giełdzie Papierów Wartościowych, bowiem to te przedsiębiorstwa (JSW, Bogdanka) zmieniają w znacznym stopniu sposób zarządzania przedsiębiorstwem oraz w większym stopniu są podatne na nowe trendy i koncepcje związane z nowoczesnym kierowaniem przedsiębiorstwem. Praktyki rynkowe, konsumenci i zaangażowanie społeczne to obszary gdzie poziom zaangażowania określono jako „wysoki” lub „średni” z uwagi na dużą ilość inicjatyw oraz kompleksowość rozwiązań. Na obecnym poziomie rozwoju CSR w praktyce działania przedsiębiorstw górniczych jako główne braki wskazano: niedostateczną kompleksowość inicjatyw związanych z wdrażaniem formuły CSR, brak pełnej identyfikacji wszystkich interesariuszy, brak rozwiązań służących uzgadnianiu działań z grupami interesariuszy, których dotyczą oraz brak systemu monitoringu i oceny działań związanych z CSR.³¹² Do tego katalogu z pewnością można dodać jeszcze brak strategicznych celów CSR powiązanych z celami przedsiębiorstwa (w niektórych przypadkach) oraz brak raportowania

³¹¹ „Wymogi normatywne a praktyka działania w obszarze CSR podziemnych zakładów górniczych węgla kamiennego”, praca statutowa GIG 2012, nr: 11170122-360, (praca niepublikowana)

³¹² M. Majer *The practice of mining companies in building relationships with local communities in the context of CSR formula*, “Journal of Sustainable Mining”, Vol.12 (2013), No .3, s. 42-44

społecznego i struktur odpowiedzialnych za prowadzenie działań i gromadzenie danych, co znacznie ułatwiłoby proces np. raportowania i monitorowania.

Przedsiębiorstwo	Ład organizacyjny	Pracownicy	Konsumenci	Praktyki rynkowe	Zaangażowanie społeczne	Prawa człowieka	Środowisko
KW SA	Niskie	Duże	Średnie	Średnie	Średnie	Duże	Duże
JSW SA	Duże	Duże	Duże	Duże	Duże	Duże	Duże
KHW SA	Średnie	Duże	Duże	Duże	Średnie	Duże	Duże
LW Bogdanka SA	Duże	Duże	Duże	Duże	Duże	Duże	Duże
TAURON Wydobycie SA	Średnie	Duże	Duże	Duże	Średnie	Duże	Duże
PG Silesia Sp. z o.o.	Średnie	Duże	Średnie	Średnie	Średnie	Duże	Duże
ZG "SILTECH" Sp. z o.o.	Niskie	Duże	Średnie	Średnie	Średnie	Duże	Duże
Przedsiębiorstwo EKO-PLUS Sp. z o.o.	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych

Tabela 18 Zaangażowanie w działania CSR przez przedsiębiorstwa górnicze wyszczególnione w normie ISO 26000, źródło: „Wymogi normatywne a praktyka działania w obszarze CSR podziemnych zakładów górniczych węgla kamiennego”, praca statutowa GIG 2012, nr: 11170122-360, (praca niepublikowana), s. 66-67, 82-83

W większości z badanych podmiotów w ramach niniejszej pracy respondenci deklarują, że nie ma struktur ani osoby bezpośrednio odpowiedzialnej za funkcjonowanie formalne CSR w danym podmiocie. W przypadku LW Bogdanka SA jest to koordynator ds. CSR, a w przypadku Jastrzębskiej Spółki Węglowej SA jest to interdyscyplinarny zespół ds. koordynacji działań CSR. Takie zadanie przyporządkowane jest w dwóch na czterech przypadkach (na poziomie centrali spółek) pełnomocnikom ds. systemów zarządzania. Pewne zadania przynależą też poszczególnym jednostkom organizacyjnym biura zarządu,

np. biurowi strategii czy komunikacji, lub też „porozrzucane” są po innych działach, np. spraw pracowniczych, BHP.

...chyba największą słabością, moim zdaniem jest brak struktur formalnie powołanych, osoby która miałaby się tym zajmować. Wdrażanie kodeksu jest prowadzone w oparciu o zespół projektowy i w tym zespole są osoby z różnych obszarów. Każda monitoruje te działania w swoim obszarze. (przedstawiciel spółki S/1)

Nie sposób wyodrębnić tego obszary jako integralnie zorientowanego tylko na swoją działalność. Dlatego, że CSR dotyka różnych obszarów funkcjonowania spółki. W pionie produkcji też są elementy CSR, które oni znają i realizują, np. w procesach wydobywczych czy wykorzystania metanu. Są elementy dotyczące współpracy z jednostkami, szkołami i to jest realizowane już w pionie zarządu, jakieś udzielanie wsparcia, pomoc finansowa, stypendia, gro różnych działań. I są kwestie dotyczące funkcjonowania strategicznego, to co jest odpowiedzialne za rozwój za kształtowanie rynku, za współpracę z partnerami biznesowymi, za dobre relacje z klientami. A to też dotyczy CSR. A to już jest pion sprzedaży i marketingu. (przedstawiciel spółki S/2)

Wszyscy respondenci są zdania, że wskazane byłoby funkcjonowanie w strukturze organizacyjnej spółki osoby, która byłaby odpowiedzialna za koordynowanie aspektów CSR: *Formalnie nie ma osoby odpowiedzialnej za CSR. Ale jest to potrzebne jeśli chcemy tym obszarem zarządzać systemowo. Na razie podchodzimy do tego ewolucyjnie, a nie rewolucyjnie. W związku z tym że te sprawy są mi bliskie to staram się coś robić w tym kierunku. (przedstawiciel spółki S/3)*

Z pewnością jest potrzeba koordynacji tych działań. Żebyśmy lepiej między sobą prowadzili komunikacje, ale czy jest potrzebna? Ja powiem tak – na zewnątrz to nie będzie miało znaczącego wpływu w sensie znaczącego oddziaływania. To będzie bardziej miało znaczenie dla koordynacji działań. W tym aspekcie to jest to potrzebne. (przedstawiciel spółki S/1)

Dwa z badanych podmiotów górniczych posiadają opracowaną strategię CSR – są to LW Bogdanka i Jastrzębska Spółka Węglowa S.A. Strategia CSR LW Bogdanka obejmuje lata 2012-2015 oraz posiada następującą strukturę:

1. Misja;

2. Wartości;
3. Wizja;
4. Cele strategiczne, takie jak :
 - wyznaczanie standardów prowadzenia działalności biznesowej w oparciu o etykę i otwartą komunikację,
 - bezpieczeństwo i rozwój pracowników,
 - innowacyjne podejście do zarządzania relacjami i swojego wpływu na otoczenie społeczne i środowiskowe,
 - realizacja celów biznesowych w oparciu o zasady zrównoważonego rozwoju;
5. Cele wspierające;
6. Wskaźniki docelowe, określające poziom realizacji celu w 2015 roku.

8 stycznia 2013r. Zarząd Jastrzębskiej Spółki Węglowej SA przyjął Strategię Społecznej Odpowiedzialności Biznesu w JSW na lata 2013 -2014. Dokument ma podobną strukturę, jak w przypadku LW Bogdanka SA. Zawiera więc:

1. Misję i powody zaangażowania w CSR;
2. Wartości,;
3. Cele strategii;
4. Obszary działania.

W dokumencie określono grupy interesariuszy oraz jakie inicjatywy i działania będzie prowadziła i już prowadzi Spółka w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu.

Głównymi celami jakie określono w Strategii jest:

- dbałość o wizerunek wiarygodnego partnera w biznesie,
- odpowiedzialność za środowisko naturalne,
- dobre i bezpieczne miejsce pracy,
- aktywne uczestnictwo w życiu społeczności.

Strategia dotyczy JSW SA, i ma zdefiniowanych osiem obszarów dotyczących społecznej odpowiedzialności biznesu.³¹³

³¹³ *Mamy Strategię Społecznej Odpowiedzialności Biznesu*, miesięcznik JSW „Jastrzębski Węgiel”, Luty nr 2 (91)/2013



Rysunek 16 Mapa obszarów dotyczących społecznej odpowiedzialności w JSW SA, źródło ³¹⁴

Tabela 19 przedstawia z kolei proste porównanie podstawowych założeń dwóch obecnych na rynku polskim „górnictwych” strategii CSR, w której łatwo dostrzec istniejące Podobińska oraz charakteryzujące je różnice.

Porównanie strategii CSR LW Bogdanka SA i JSW S. A		
	LW Bogdanka SA	Jastrzębska Spółka Węglowa SA
Misja	Zaspakajanie potrzeb, pragnień i interesów klientów, interesariuszy i pracowników poprzez rentowne wydobycie i produkcję węgla energetycznego, energii cieplnej i elektrycznej oraz produkcję ekologicznych materiałów budowlanych przy zapewnieniu wysokiej jakości produktów, kreowanie marki i wartości firmy dzięki działaniom	Odpowiedzialność za środowisko naturalne i otoczenie społeczne (...) przekonanie o wadze odpowiedzialnego i etycznego przywództwa opartego na zasadach zrównoważonego rozwoju.

³¹⁴ Ibidem

„Odpowiedzialna kopalnia. Społeczna Odpowiedzialność Biznesu w polskim górnictwie węgla kamiennego - studium socjologiczne.”

	promocyjnym, wspieraniu i realizacji działalności prospołecznej, sportowej oraz kulturalnej i oświatowej.	
Wartości	Uczciwość. Profesjonalizm. Odpowiedzialność.	Dbłość o najwyższe standardy pracy. Relacje z klientem. Świadomość ekologiczna. Efektywne zarządzanie. Ład korporacyjny. Relacje oparte na transparentnych zasadach. Kontakty z jednostkami sektora publicznego.
Cele	Wyznacza standardy prowadzenia działalności biznesowej w oparciu o etykę i otwartą komunikację. W strategiczny sposób podchodzi do bezpieczeństwa i rozwoju pracowników. Ma proaktywne i innowacyjne podejście do zarządzania relacjami i swojego wpływu na otoczenie społeczne i środowiskowe. Realizuje cele biznesowe w oparciu o zasady zrównoważonego rozwoju.	Jesteśmy wiarygodnym partnerem w biznesie. Czujemy się odpowiedzialni za środowisko naturalne. Zapewniamy dobre i bezpieczne warunki pracy. Aktywnie uczestniczymy w życiu społeczności.

Tabela 19 Porównanie strategii CSR LW Bogdanka SA i JSW SA , opr. własne

Trzy obecne na rynku spółki (KW SA, KHW SA, TAURON Wydobycie SA) nie mają jeszcze opracowanej szczegółowej strategii społecznej odpowiedzialności, ale elementy tego zagadnienia wpisane są w ramy ogólnych strategii tych firm. Wszystkie

deklarują jednak, że są na etapie przygotowywania takiego dokumentu, które w sposób formalizowałby te działania.

*Używamy systemu zarządzania jako systemu działające w obszarze CSR. No i jak mamy w tym obszarze wyznaczone cele, to realizujemy w tym względzie konkretne programy poprawy. Podobnie rzecz się ma z systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Tu też są konkretne programy. Próbuujemy wdrażać rzeczy z kodeksu etycznego, przekazujemy pracownikom jakie wartości cenimy jako firma. I to też jest element świadomości ludzi.
(przedstawiciel spółki S/3)*

*Są pewne elementy w strategii firmy, w strategii komunikacji i takie największe wyzwanie to jest temat komunikowanie tych elementów CSR i pracownikom i na zewnątrz. Bo to, że się podejmuje pewne działania to nie zawsze wiadomo pracownikowi, że to jest ponad standard, że przepis nie wymaga. My to robimy żeby poprawić warunki i bezpieczeństwo pracownikom. Bo ja nie wiem czy ten dozór średni dalej to pracownikom przekazuje. Na poziomie kierownictwa to jest oczywiście przekazywane, ale ile z tego idzie dalej to nie wiem.
(przedstawiciel spółki S/1)*

*W grupie do której należy przedsiębiorstwo tworzona jest strategia korporacyjna obejmująca społeczną odpowiedzialność biznesu.
(przedstawiciel spółki S/2)*

Analiza informacji na temat społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw górniczych (JSW SA, KW SA, KHW SA, LW Bogdanka SA, KGHM Polska Miedź SA,) przeprowadzona przez Instytut Gospodarki Surowcami Mineralnymi i Energią Polskiej Akademii Nauk w Krakowie przeprowadzona w 2012 roku wskazuje również, że w strategiach CSR analizowanych firm brakuje wyszczególnienia wszystkich interesariuszy oraz wskaźników oraz jednolitego systemu monitoringu CSR. Podkreśla się też fakt, że działania w obszarach CSR mogą być skuteczne tylko wówczas, gdy są podejmowane systematycznie, uzgodnione z grupami interesariuszy (w tym przede wszystkim ze społecznością lokalną), ale jednocześnie nie zagrażają podstawowej działalności i opłacalności produkcji, a wręcz przeciwnie przyczynią się do zwiększania wartości podmiotu. W badanych strategiach CSR zbyt mało miejsca poświęca się kwestiom finansowym – podmioty krajowe w małym stopniu opisują poziom wydatków związanych z podatkami i opłatami, w tym tych, które zasilają budżety regionu, wydatki na szkolenia pracowników, inwestycje w regionie itp. W badaniach tych wskazuje się jednak na fakt,

że działania CSR powinny być zależne od panującej na rynku koniunktury i powiązane z poziomem zysku przedsiębiorcy.³¹⁵ Z tym poglądem jednak trudno się zgodzić, bowiem opiera się ono na założeniu, że jakość paradygmatu CSR w zarządzaniu przedsiębiorstwem zależy od kondycji finansowej przedsiębiorstwa, co jest zaprzeczeniem ona modelowego pojmowania CSR (jak choćby C.C. Walton – przyp. aut.) w którym poziomy jego rozwoju oparte są na głównych założeniach strategii działania firmy, nie są zaś działaniem doraźnym. Natomiast faktem jest, że szczegółowo prezentowane dane i założenia strategiczne pozwalają na łatwą identyfikację rzeczywistych korzyści, jakie mogą otrzymać interesariusze z ulokowania działalności wydobywczej w ich regionie.

W przypadku badanych kopalń należących do spółek 3 respondentów jednak nie potrafiło powiedzieć czy mają jakąkolwiek strategię CSR lub jej elementy wpisane do ogólnej strategii. Żaden z badanych ekspertów nie był w stanie odpowiedzieć na pytanie czy znane mu są strategie CSR spółek węglowych lub jej elementy. Ten brak znajomości zasad i procedur CSR jest to jedna ze sprzeczności funkcjonalności paradygmatu CSR w górnictwie, bowiem jednym z jego podstawowych założeń powinna być dostępność i rzetelna informacja. Te wyniki wskazują też na różne sposoby podejścia przedsiębiorstw górniczych do realizacji zasad CSR. W literaturze również wyróżnia się zróżnicowanie koncepcyjne paradygmatu CSR:

1. traktowanie CSR jako koncepcji nadrzędnej, określającej ogólne zasady i kierunki rozwoju.³¹⁶ W badanym przypadku realizowane są zasady szczególnie w zakresie ochrony środowiska i bezpieczeństwa pracy. Różnica widziana będzie szczególnie w podejściu do realizacji strategii, odrębnych obszarach działalności i oddzielnych instrumentach.
2. traktowanie CSR jako koncepcji uzupełniającej istniejące formy zarządzania (w tym ujęciu przypomina to pod pewnymi względami formę praktyki społecznej).

Zintegrowanie tych działań wydaje się być najlepszym sposobem zabezpieczającym spójność funkcjonowania tego paradygmatu w systemie organizacji. Zarządzanie przez wizję jest uznawane za nowoczesną formę kierowania organizacją, gdzie funkcje i cele

³¹⁵ R. Koneczna, J. Kulczycka *Znaczenie CSR w przedsiębiorstwach sektora górnictwa w Polsce*, Przegląd Górniczy nr 3 (1072)/2012, s. 9-10

³¹⁶ *Jak uczyć o CSR i zrównoważonym rozwoju*, Podręcznik Ministerstwa Gospodarki, FOB, Warszawa 2011, s. 12-18

przedsiębiorstwa odwołują się do kultury organizacyjnej tworząc spójny system wartości dla uczestników danej organizacji.³¹⁷

Rodzaj wybranych narzędzi CSR stosowanych w danym podmiocie zazwyczaj uwarunkowany jest formalną stroną działalności spółki lub też stopniem dostępu i łatwością dostosowania narzędzia do warunków danej organizacji.

To wynika z faktu obecności na giełdzie. Tam dostaliśmy propozycję czy wchodzimy w ten ranking czy nie. I to była formalna decyzja zarządu. Jesteśmy świadomi swoich braków w pewnych obszarach. I to powinno nam pozwalać rozwijać się. (...) Oczywiście, mamy pewne obszary do poprawy, to jest głównie rozwój pracowników, rozwijanie kompetencji, umiejętności. (...) Z pracownikami bezpośrednio wiąże się bhp i np. dodatkowe badania w zakresie stanu zdrowia. (przedstawiciel spółki S/1)

Podstawowym narzędziem wykorzystywanym przez wszystkie spółki, a co za tym idzie kopalnie jest Zintegrowany System Zarządzania, który obejmuje system zarządzania jakością, środowiskiem, bezpieczeństwem i higieną pracy. Wszyscy respondenci uznali, że wybór tych narzędzi wynikał z faktu, że są one powszechnie stosowane w zarządzaniu przedsiębiorstwami. *No to się skądś wzięło. Wiadomo, że górnictwo jest zawodem trudnym, więc wiadomo, że polityka bezpieczeństwa jest najważniejsza. Sprawa jakości i tego, co my produkujemy. Ma to być produkt najwyższej jakości. A ponieważ w jakiś sposób ingerujemy w środowisko to wiadomo, że to środowisko jest dla nas bardzo ważne. I ta ochrona środowiska. (przedstawiciel kopalni K/2)*

Innym elementami wskazanymi przez 3 respondentów ze spółek węglowych była kwestia wizerunku firmy, w jednym przypadku respondent połączył kwestie wizerunkowe z efektami ekonomicznymi: *Ponieważ jest to dla nas opłacalne. Odpowiedzialność społeczna jest opłacalna. Zarówno z punktu widzenia PR – zadowolony pracownik, lepiej wyedukowany jest dla nas bardziej przydatny. A zadowolony klient wróci do nas. Na tej zasadzie to działa. Po prostu opłaca się. (przedstawiciel kopalni K/11)*

³¹⁷ D. Walczak-Duraj *Socjologia dla ekonomistów*, PWE, Warszawa 2010, s. 105

Spółka	Podstawowe narzędzia CSR stosowane w praktyce badanych przedsiębiorstw
KW SA	Zintegrowany System Zarządzania Dialog społeczny
JSW SA	Zintegrowany System Zarządzania Respect Index Strategia komunikacji Dialog społeczny
KHW SA	Zintegrowany System Zarządzania Kodeks Etyki Global Compact (wybrane zasady) Global Reporting Initiative (wybrane aspekty) Dialog społeczny
LW Bogdanka SA	Zintegrowany System Zarządzania Respect Index Kodeks Etyki Kodeks etyki reklamy i komunikacji marketingowej Dialog społeczny
TAURON Wydobycie SA	Zintegrowany System Zarządzania Global Reporting Initiative (wybrane aspekty) Dialog społeczny
PG Silesia Sp. z o.o.	Brak danych
ZG "SILTECH" Sp. z o.o.	Brak danych
Przedsiębiorstwo EKO-PLUS Sp. z o.o.	Brak danych

Tabela 20 Podstawowe narzędzia CSR stosowane w praktyce badanych przedsiębiorstw, opr. własne

W badaniach przeprowadzonych w Głównym Instytucie Górnictwa w 2012r. zwraca się uwagę na sposoby oceny działań związanych z CSR przez przedsiębiorstwa. Prowadzenie cyklicznych ocen prowadzonych działań jest swego rodzaju gwarancją kompleksowego i systematycznego prowadzenia działań.³¹⁸ Polskie przedsiębiorstwa górnicze nie prowadzą jeszcze pełnego raportowania CSR ani też nie przygotowują jeszcze rocznych Raportów Zrównoważonych. Wydaje się to być jednak tylko kwestią czasu wymuszoną przez rynek, oczekiwanie społeczne lub też zwyczajne uwarunkowania legislacyjne.³¹⁹ Spośród badanych podmiotów tylko trzy: Jastrzębska Spółka Węglowa SA, LW Bogdanka SA i Południowy Koncern Węglowy SA (w ramach grupy Tauron Polska Energia SA), przygotowały w ostatnim roku (2012) raporty dotyczące prowadzonych działań CSR w ramach swoich Raportów Rocznych. Raport JSW SA w części dotyczącej społecznej odpowiedzialności zawiera takie informacje jak:

- Dlaczego angażujemy się w odpowiedzialny biznes;
- Wartości którymi się kierujemy;
- Środowisko naturalne;
- JSW dla regionu;
- Sport;
- Nasi pracownicy;
- Dialog społeczny;
- Systemy Zarządzania.

Raport Tauron Polska Energia SA jest również raportem zintegrowanym i w części dotyczącej społecznej odpowiedzialności zawiera takie informacje jak:

- Polityka w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu;
- Zagadnienia dotyczące środowiska naturalnego;
- Interesariusze grupy Tauron: klienci i dostawcy, pracownicy, działalność na rzecz otoczenia, działalność charytatywna, sponsoring;
- Relacje inwestorskie;

³¹⁸ M. Majer *The practice of mining companies.....*, s. 46

³¹⁹ *Takie propozycje są już stosowane np. w krajach skandynawskich i plany takie wobec dużych, państwowych spółek mogą wkrótce znaleźć się w zapisach ustawodawstwa unijnego oraz międzynarodowych dyrektyw i standardów implementacji, o czym mówiła Sue Bird z Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego Komisji Europejskiej podczas II Śląskiego Okrągłego Stołu CSR 3 czerwca 2013r. w Katowicach. - przyp. aut.*

- Ład korporacyjny.

Skonsolidowany raport roczny GK LW BOGDANKA za 2012 rok, opublikowany w dniu 21 marca 2013 r. obejmuje między innymi takie obszary związane z CSR jak:

- zawarte umowy handlowe;
- prace badawczo-rozwojowe i wdrożeniowe;
- zatrudnienie i płace w firmie;
- ochrona środowiska;
- akcje nieodpłatne dla uprawnionych pracowników;
- działania marketingowe realizowane przez Spółkę w 2012 r.;
- darowizny na cele oświatowe, kulturalne, kultury fizycznej i sportu, ochrony zdrowia i pomocy społecznej, kultu religijnego;
- przyjęcie strategii CSR na lata 2012 – 2015;
- zasady ładu korporacyjnego.

Na potrzebę raportowania społecznego zwracali uwagę uczestnicy warsztatów projektu „Bezpieczna praca – bezpieczna rodzina. Promocja Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy”, w których to wzięli udział pracownicy kopalń i spółek węglowych odpowiedzialni za zadania związane z wybraną problematyką społecznej odpowiedzialności, przedstawiciele nadzoru górniczego, organizacji społecznych i związkowych w górnictwie. Zwrócili uwagę, że raportowanie znacznie przyczynia się do wzrostu poziomu wiedzy na temat CSR i usprawnia zarządzanie paradygmatem w firmie, dlatego podkreślono, że warto uwzględnić zasadę regularnego przygotowywania raportów społecznych, również w praktyce działań firm górniczych.³²⁰

Badania Głównego Instytutu Górnictwa również potwierdzają, że różne działania dotyczące obszaru CSR są monitorowane, ale nie są ujmowane całościowo. Odrębnie oceniany jest obszar ochrony środowiska, relacje z klientami, z pracownikami czy działania sponsoringowe. Taki sposób prowadzenia oceny zaburza nieco obraz całości realizowanych działań związanych z CSR i nie sprzyja całościowej koordynacji. Stąd ważną formą oceny są

³²⁰ *Wnioski i wytyczne w zakresie funkcjonowania CSR w przedsiębiorstwie - opracowanie po warsztatowe* projektu „Bezpieczna praca – bezpieczna rodzina. Promocja Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy” z dnia 11.08.2011r

audyty weryfikacyjne prowadzone przez niezależne podmioty takie jak np. Giełda Papierów Wartościowych czy Koalicja na rzecz Odpowiedzialnego Biznesu. W tym przedsięwzięciu w 2011 roku wzięły udział trzy spółki węglowe: JSW SA, KW SA, KHW SA i pozytywnie przeszły proces weryfikacji przeprowadzone przez międzynarodową firmę audytorską PwC.³²¹

Wszyscy badani przedstawiciele spółek (respondenci, którzy zadeklarowali posiadanie strategii lub elementów strategii CSR) deklarują, że przy tworzeniu strategii rozwoju kierowali się potrzebami otoczenia społecznego, a przedsiębiorstwa są obecnie znacznie bardziej otwarte na problemy społeczne i to jest wskaźnik, które odróżnia bieżące działania społeczne badanych podmiotów od sposobu funkcjonowania w minionych latach:

Nie ma możliwości, by taka firma rozwijała się bez wsłuchiwania się w problemy społeczne. Trzeba być otwartym na pewne argumenty strony społecznej, bo z jednej strony naszą podstawą funkcjonowania jest wydobycie węgla i powoduje ono pewne uciążliwości, polegającą nie tylko na szkodach górniczych. Nie chcemy żeby one były, ale powstają i musimy je naprawiać. Chcemy pokazać, że kierujemy się stroną społeczną, że ich uwagi są dla nas ważne i staramy się je uwzględniać na tyle, na ile możemy. To tak naprawdę, ten element komunikacji pozwala nam na dalsze funkcjonowanie.

- czy to jest efekt tego, że sami Państwo tego chcecie czy tego, że społeczność lokalna kieruje skargi do Państwa?

Otoczenie i ludzie jeżeli odczuwają te wstrząsy, zwracają nam na to uwagę. My poprzez współpracę np. z jednostkami badawczymi (...) zlecamy im różne opracowania ekspertyz jak kształtować tę eksploatację, jak bezpiecznie wybierać pokład, w jaki sposób doprowadzić do odprężenia by nie było ono tak odczuwalne na powierzchni. Te wszystkie działania przecież są odpowiedzią na ten głos społeczny, na skargi ludzi. (przedstawiciel spółki S/2).

Warto zwrócić tu uwagę, na te powody prowadzenia działań społecznie odpowiedzialnych, bowiem taką formę funkcjonowania paradygmatu CSR nazywana jest CSR reaktywnym lub też wymuszonym, co oznacza, że przedsiębiorstwo podejmuje określone działania, gdy znajduje się pod silną presją zewnętrzną lub dostosowuje się do oczekiwań otoczenia. To tylko jeden z poziomów społecznej odpowiedzialności, obok wyróżnianych również w teorii CSR trzech innych poziomów takich jak:

³²¹ M. Majer *The practice of mining companies.....*, s. 40

- CSR narzucony, wynikający z konieczności dostosowania się do obowiązującego prawa (czego przykłady w działalności przedsiębiorstwa górniczego również są pokazane, szczególnie w obszarze ochrony środowiska),
- CSR podejmowany, oznaczający dodatkowe zobowiązania wobec otoczenia wynikające z uwarunkowań prawnych, ale i etyki biznesu,
- CSR kreatywny, który ma miejsce wówczas gdy przedsiębiorstwo nie tylko tworzy wartość dla interesariuszy, ale też wnosi wkład społeczny dla ogółu społeczeństwa (i tu również w badanym obszarze przedsiębiorstw górniczych znajdujemy takie przykłady opisane w następnych rozdziałach, jak np. fundusz pożyczkowy dla wdów górniczych).³²²

Jak wykazano w rozdziale dotyczącym historycznego wymiaru CSR w górnictwie węgla kamiennego kopalnie mają długą tradycję w realizacji działań społeczno-opiekuńczych. Rozbudowany system opieki socjalnej nad pracownikiem i jego rodziną były przywilejem branży górniczej. Sytuacja zmieniła się wraz z okresem restrukturyzacji górnictwa, kiedy uznano, że część zadań socjalnych jest zbędnym balastem dla branży, która borykała się z problemami ekonomicznymi. Śląsk postrzegany jest jednak wciąż jako zagłębie surowcowo-paliwowe, a monokultura przemysłowa jest dominująca w wizerunku regionu. Jak pisze W. Jacher *nie zmieniło się zasadniczo widzenie regionu śląskiego jako wielkiego systemu przemysłowego, wytwórczego i podporządkowanie tej wizji społecznego, gospodarczego i kulturalnego rozwoju regionu jest krzywdzące*.³²³ Odcięcie się od tej wizji stało się w pewnym momencie historii kluczowe dla wielu ludzi z gremiów zarządzających czy przemysłowych.

Jakie były więc powody podejmowania nowych działań z zakresu społecznej odpowiedzialności. Czy przedsiębiorstwo wie kto od niego tego oczekuje? Respondenci przyznają, że nie prowadzą takich badań, że jest to raczej ich wiedza wynikająca z wieloletniego doświadczenia, nazwana została przez jednego z respondentów wiedzą „ekspercką”:

³²² J. Adamczyk *Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw. Teoria i praktyka*, PWE, Warszawa 2009, s. 112-114

³²³ W. Jacher *Górny Śląsk w perspektywie regionu i regionalizacji* [w:] red. W. Jacher i A. Klasik *Region w procesie przemian*, Gnome, Katowice 2005, s. 13

Przecież wiemy, że tych zakładów, które generują wstrząsy wysokoenergetyczne jest sporo, ale umiejętność rozwiązywania tych problemów lokalnie pokazuje, że umiemy dalej funkcjonować, że kopalnie w miastach nie są zamykane. Często zmieniamy kierunek eksploatacji, często zmieniamy sposób eksploatacji, w danych ścianach powodujemy okresowe wyciszenie eksploatacji, powodując że przenosimy to centrum wydobywcze danej kopalni w inny rejon i wracamy do tych partii trochę później. Właśnie po to by złagodzić skutki na powierzchni i niedobre odczucie w postaci wstrząsów wysokoenergetycznych. (przedstawiciel spółki S/2).

Kopalnia za dawnych moich lat zajmowała się wszystkim: budową stadionów, żłobów, szpitali, sanatoriów. To było bardzo głębokie wejście zakładu w działalność społeczną na terenie państwa. Za głębokie. To odbiło się czkawką. Zreformowanie tego było niezbędne. Wszystko zostało z kopalń wyłączone, została produkcja. Ale kopalnia to jest kilka tysięcy ludzi, ci ludzie mają różnorodne problemy i ci ludzie wymagają pomocy ze strony tego zakładu w rozwiązywaniu różnych problemów z jakimi stykają się w życiu. I ta społeczna odpowiedzialność kopalni nie może polegać tylko na produkowaniu węgla (...) Inaczej stalibyśmy się technokratami, którzy bardzo jednokierunkowo traktują swoje zadania i obowiązki. A to jest w nowoczesnym społeczeństwie niemożliwe. (przedstawiciel organizacji społecznej E/7)

11 na 18 respondentów z grupy przedsiębiorstw górniczych wskazuje, że podstawowym powodem podejmowania działań z zakresu CSR są sprawy wizerunku firmy: *No myślę, że ci ludzie, którzy tu pracują. Oprócz tego, że tu pracują to są mieszkańcami. Trzeba znaleźć złoty środek. My zatrudniamy ludzi (...) A mamy problemy z uzyskaniem koncesji w niektórych miejscowościach, a wiemy że tam też pracują nasi pracownicy. Pewno wprowadzenie tych standardów (CSR - przyp.aut.) w jakiś sposób poprawi nasz wizerunek w tym miejscu gdzie istniejemy. I wtedy ta społeczność która nie jest z nami związana będzie widzieć że to nie jest tylko taka firma co chce wykraść ten węgiel nie licząc się z nikim, ale jesteśmy odpowiedzialni za to co robimy. Za tych ludzi którzy tam mieszkają. (przedstawiciel kopalni K/7)*

Budowanie dobrego wizerunku firmy, jej reputacji ma ogromne znaczenie dla przyszłości organizacji i realizacji jej zadań. Obie te wartości są bowiem zmiennymi

niezwykle ważnymi dla współczesnego przedsiębiorstwa. Wiązą się bardzo ściśle z zaufaniem społecznym, którym otoczenie obdarza (lub nie) i na poziomie interakcji aktorów wyznacza stałą pozycję w procesie wymiany oraz pozytywnie stymuluje regułę wzajemności, która jest jedną z głównych sił napędowych społecznego systemu wymiany.³²⁴ Takie działanie przedsiębiorstw górniczych ma znaczenie dla utrzymania sytuacji trwania i rozwoju organizacji. Zarządzanie ryzykiem reputacyjnym pozwala zachować stabilność organizacji w sytuacji, gdy system ogarnia anomia.

Czterech respondentów jasno wskazało, że ważne są też relacje ze społecznościami lokalnymi:

Na pewno społeczeństwo, miasto, gmina, pracownicy. No bo to, co podejmujemy, przedsięwzięcia na kolejne lata to jest temat związany z przyszłością zakładu, przyszłością zatrudnionych tutaj pracowników, ale też miasta i gminy, bo to są podatki i inne działalności które zakład też wykonuje. (przedstawiciel kopalni K/10)

Ponieważ firma chce być dobrze widziana. I działa na korzyść otoczenia. Wydobywamy węgiel spod sąsiednich gmin, to jest konieczność żeby była zgoda na te szkody związane z działalnością górniczą. (...) Nie można prowadzić wydobywania węgla bez zgody samorządu terytorialnego. Mnie się wydaje że to jest dla obopólnej korzyści. Korzyści ma i przedsiębiorca i gmina, w związku opłatą eksploatacyjną czy podatkami mieszkańców, którzy na terenie tej gminy mieszkają. Bo mają środki z pracy na tej kopalni. (przedstawiciel kopalni K/8)

Dwóch respondentów zauważyło, że przyczyniły się też do tego rosnące wymagania formalno-prawne, szczególnie te w odniesieniu do środowiska naturalnego i bezpieczeństwa pracy.

Przepisy prawa i przepisy górnicze na pewno zostały zastrzeżone w tym względzie. Trzeba się kierować przepisami ochrony środowiska i kopalnie są zobligowane do tego by ich przestrzegać. (przedstawiciel kopalni K/2). Ta zmienna wskazywana była też przez ekspertów jako ważna dla rozwoju koncepcji CSR.

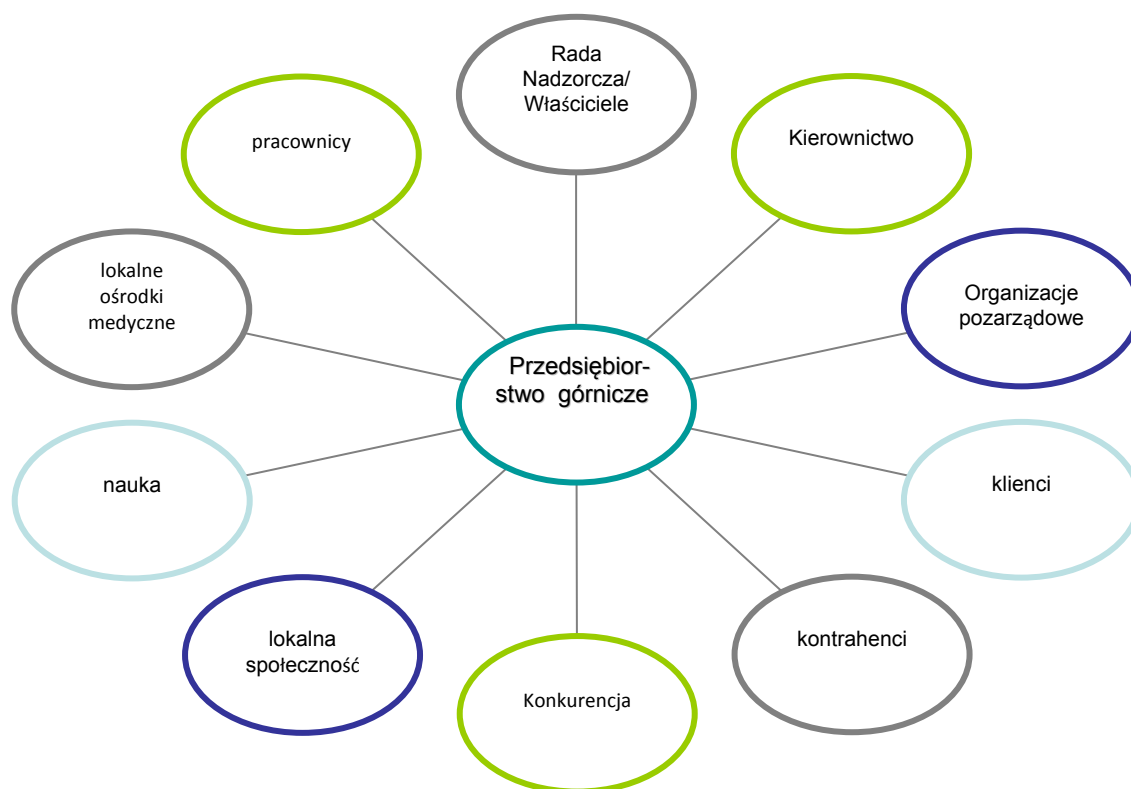
Wskazanie powyższych zmiennych potwierdza funkcjonalistyczną rolę poszczególnych elementów paradygmatu CSR. Rzeczywistość społeczna jest systemem, który składa się z wzajemnie powiązanych elementów, będących przedmiotem badania w związku

³²⁴ D. Walczak-Duraj *Socjologia*..., PWE, Warszawa, 2010, s. 97-101

z ich konsekwencjami, lub funkcjami jakie odgrywają w większym systemie. Tak rozumiany CSR ma więc za zadanie zaspokoić potrzeby różnych aktorów społecznych, co dzieje się na zasadzie, że część działa dla dobra całości. Potwierdza to tezę współczesnych systemów społecznych, gdzie wzrastające jest zróżnicowanie w strukturze poszczególnych części, podsystemów, ról, instytucji oraz pozycji społecznych.

Na pytanie czy respondenci wiedzą kto od nich oczekuje takich działań najczęściej wskazywano na takich interesariuszy jak:

- pracownicy (połowa respondentów),
- zarząd,
- Rada Nadzorcza,
- ludność zamieszkująca dzielnicę na terenie na którym działa przedsiębiorstwo,
- kontrahenci,
- inwestorzy.



Rysunek 17 Podstawowy zakres interesariuszy przedsiębiorstwa górniczego, opr. własne.

Sześciu respondentów było w stanie wskazać czy reprezentowane przez nich przedsiębiorstwo posiada zidentyfikowanych interesariuszy i jakie są ich oczekiwania. Przy

czym jeden wskazał bardzo ogólnie ich zakres, jeden wskazał głównie na pracowników, dwóch skupiało się na kontrahentach, a dwóch wskazało na społeczność lokalną:

Głównym interesariuszem przedsiębiorstwa jest społeczność lokalna. Firma aktywnie działa na polu kulturalno-oświatowym wspomagając rozwój młodych mieszkańców miast, w których prowadzi działalność wydobywczą. Poza tym przeznaczamy również fundusze na Domy Dziecka oraz placówki wychowawczo-opiekuńcze, aby dzieci w trudnej sytuacji rodzinnej miały równe szanse na start w dorosłe życie. Jako największy pracodawca w mieście zapewniamy pracę w stabilnym i pewnym przedsiębiorstwie zmniejszając tym samym poziom bezrobocia. Kolejnym interesariuszem, a zarazem kapitałem firmy są jej pracownicy (...).(przedstawiciel spółki S/4)

Znajomość własnych interesariuszy jest dla przedsiębiorstwa kierującego w prowadzeniu działalności gospodarczej kluczowym czynnikiem, bowiem obok wiedzy i zasobów strategicznych architektura relacji z otoczeniem należy do podstawowych kompetencji przedsiębiorstwa. Badacze tego obszaru wiedzy podkreślają, że ta właśnie architektura rozwija się w trzech powiązanych ze sobą obszarach:

1. architektura wewnętrzna, którą tworzą stosunki między właścicielami, zarządzającymi i personelem przedsiębiorstwa,
2. architektura zewnętrzna, stosunki z otoczeniem zewnętrznym (dostawcy, klienci, partnerzy),
3. architektura sieciowa, stworzona na bazie architektury zewnętrznej, gdy niektóre z tych relacji nabierają trwałego charakteru i podlegają sformalizowaniu.³²⁵

Wyodrębnienie interesariuszy i przeprowadzenie analizy ich oczekiwań pozwala następnie na skonstruowanie macierzy priorytetów, bowiem nie wszyscy interesariusze są w jednakowym stopniu zainteresowani i zaangażowani w każdy problem społeczny, jaki dotyka przedsiębiorstwa.³²⁶ Macierz pozwala kadrze zarządzającej podejmować konkretne decyzje w wymiarze jednostkowym i organizacyjnym, co daje możliwość kształtowania tych relacji w stopniu satysfakcjonującym obie strony.

Na pytanie skąd się biorą rozbieżności pomiędzy negatywnym wizerunkiem górnictwa, a tym jakie działania w zakresie społecznej odpowiedzialności kopalnia/spółka

³²⁵ J. Adamczyk *Społeczna odpowiedzialność...*, s. 82

³²⁶ *Ibidem*, s. 94

górnicza faktycznie prowadzi, respondenci wskazywali przede wszystkim na braki w komunikacji i słaby przepływ informacji: *Jak jest za mało informacji to otoczenie buduje sobie samo opinie i to nie jest dobrze. Np. kwestia informowania w spółce Y, które po szkoleniach zaczęli budować swoją komunikację z pracownikami to to lepiej wyglądało.* (przedstawiciel spółki S/3)

Jest to jednocześnie element, który badane przedsiębiorstwa chciałyby poprawiać i doskonalić. W ten sposób niejako sankcjonują zachowania instytucjonalne, która polegają na akceptowaniu lub odrzucaniu sposobów podejmowania prawomocnych decyzji, w zależności od wpływu na procesy decyzyjne, które aktor (tu pracownik) posiada lub ma nadzieję uzyskać.

Badani eksperci zauważają z kolei, że obecny charakter pracy nie pozwala jednak na wytworzenie głębszych więzi, mogących być ważną zmienną warunkującą rozwój idei CSR w przedsiębiorstwach górniczych, podobnie jak brak zaangażowania osób odpowiedzialnych za te działania: (...) *czasy się zmieniły. Kiedyś było tak, że człowiek był przedmiotowy. A teraz w tej podmiotowości człowieka brakuje tego co było w tamtych czasach. Że były te więzi międzyludzkie, że był jeden organizm, zarząd, emeryci, pracownicy i dozór. (...) Jak by miała być ta społeczna odpowiedzialność to by nie musiałoby być wiele pieniędzy, ale ta zwykła życzliwość, zainteresowanie. Dużo by dało gdyby ktoś umiał poświęcić czas, zając się tymi tematami.* (przedstawiciel związków zawodowych E/2)

Termin "więź społeczna" nie jest pojęciem na tyle jednoznacznym, by stwierdzić, co naprawdę powoduje, że ludzie się identyfikują ze swoim otoczeniem. Socjologowie cały czas próbują znaleźć odpowiedź na pytanie, co właściwie integruje ludzi w społeczności, co sprawia, że czują się jej częścią. Więź społeczna nie opiera się jedynie na poczuciu bliskości z innymi ludźmi, przyjaźni i sympatii do innych członków społeczności. Ważniejszym aspektem jest więc tutaj poczucie pewnej bliskości losów członków zbiorowości objawiających się we wspólnym położeniu, pochodzeniu i podobnym stylu życia. Istnienie tej cechy na pewno pozwala na łatwiejsze odnalezienie się jednostki w systemie społecznym (Parsons) czy też tworzenie więzi organicznej (Durkheim).

Jak wynika z ogólnopolskich badań dotyczących stanu wdrażania standardów CSR w polskich przedsiębiorstwach, zrealizowanych w 2011 roku na zlecenie Polskiej Agencji

Rozwoju Przedsiębiorczości 86 % badanych firm dostrzega problemy z realizacją zasad CSR. Dla przedstawicieli firm ogólnopolskich są to przede wszystkim: konieczność poniesienia nakładów finansowych (38%), brak czasu (33%), złożoność tematu (32%) oraz brak wiedzy i umiejętności (30%).³²⁷ Przy czym trzeba pamiętać, że jest to wynik badania wszystkich firm objętych próbą, bez podziału na branże więc trudno tu w prosty sposób ekstrapolować go na branżę górniczą.

Na pytanie jakie są główne przeszkody w kierowaniu się ideą społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw przedstawiciele spółek twierdzili, że nie ma żadnych: *Dla naszego przedsiębiorstwa do tej pory nie zauważyłem by były przeszkody by wdrażać i realizować cele CSR. Na tą chwilę ich nie widzę. Jeżeli mogłyby być jakieś przeszkody to natury zbyt dużych oczekiwań we wspieraniu różnych form działalności (przedstawiciel spółki S/2), ale też dwukrotnie w trakcie badania podkreślali, że brak jest świadomości znaczenia relacji innych niż ekonomiczne na różnych szczeblach zarządzania.*

W naszym przypadku to dużą przeszkodą jest brak odpowiedniej świadomości również na szczeblach zarządzania średniego. Niezrozumienie, że te wartości mają duże, pozytywne znaczenie. (przedstawiciel spółki S/3)

Ja twierdzę, że w niektórych kopalniach jest podejście tradycyjne, że ta kultura gospodarki industrialnej dominuje. Wnoszę to z tego, że jak organizujemy szkolenia dla kierownictwa kopalń, ostatnio np. z zarządzania strategicznego to rozmawiamy to te osoby są świadome. Ale już krok dalej, szczebel niżej komunikowanie standardów CSR (....) O kontaktach z otoczeniem społecznym to już nie każdy wie, wiedzą Ci z obszaru produkcyjnego, środowiskowego, ale nie cała załoga.(...) To jest trochę tak, jak pracodawca postrzegał górnika. Kiedyś górników było w nadmiarze i skupiano się na selekcji negatywnej, na zwalnianiu. Teraz szuka się konkretnych fachowców i nie można ich znaleźć. (przedstawiciel spółki S/1)

Badani eksperci nie potwierdzali jednak tej tezy i zauważyli, że w spółkach brak jest wiedzy na temat strategicznego CSR, a działania są zbyt rozproszone: *Na pewno brak wiedzy*

³²⁷ Raport Ocena stanu wdrażania standardów społecznej odpowiedzialności w mikro, małych oraz dużych przedsiębiorstwach, na zlecenie PARP, Warszawa, 9 grudnia 2011 r., s. 5

na ten temat. Kłopoty finansowe to też. No i brak podejścia strategicznego – taka działalność trochę przypadkowa, czasem od sasa do lasa (przedstawiciel klientów E/9). Respondenci zauważyli też, że barierą jest brak uregulowań formalnych, jasnej struktury działu oraz brak osoby odpowiadającej za CSR w spółce, ale też zbyt duże oczekiwania różnych grup społecznych z otoczenia spółki w zakresie dofinansowania bardzo różnych przedsięwzięć oraz stereotypowe postrzeganie górników przez szeroko pojęte społeczeństwo, które wpływa na pozytywny wizerunek branży: Niestety wszelkie strajki temu nie służą. Te firmy z Warszawy boją się, że przyjadą górnicy i będą rzucać kamieniami. I to zostało zakodowane kiedyś, to jest już historia. Ale dalej są pewne stereotypy i trzeba je przelamywać, prezentować inne podejście. (przedstawiciel spółki S/2) Ten stan potwierdzają również wywiady z ekspertami branżowymi.

Rozwinięte ponad miarę oczekiwania grup społecznych są potwierdzeniem założeń teorii kontroli społecznej jednostek i grup społecznych. Socjologowie używają często terminów "zbiorowość" i "grupa" na przemian. Szczepański i Merton zdefiniowali grupę jako określony rodzaj zbiorowości, który charakteryzuje się częstością występowania interakcji w jej obrębie oraz kontrolą postępowań jej członków. Zbiorowości nie są jednak jeszcze grupami społecznymi w pełnym znaczeniu tego słowa, choć mają wszelkie podstawy, by nimi się stać. Są natomiast najbardziej powszechną definicją zgromadzenia jednostek, które wytworzyły między sobą coś w rodzaju więzi społecznej, która mogła przetrwać bardzo krótki okres czasu. W dobie postępujących zmian techniczno-informacyjnych, ułatwiających grupowanie się jednostek wokół wspólnie wyznawanych idei, poglądów ułatwiony został nadzór nad procesem społecznym i ekonomicznym przebiegającym w strukturze społecznej. Na przełomie XIX i XX wieku socjologowie podkreślali fakt, że istnieje bezpośredni nacisk społeczeństwa na jednostkę (Durkheim). Obecnie forma kontroli spolaryzowała się na kontroli grupy społecznej nad organizacją i systemem społecznym. To grupa zmusza organizację do uwzględniania jej oczekiwań, w myśl poprawy współżycia społecznego, które czynią kontrolę społeczną możliwą.

Jeden z respondentów stwierdził też, że *Głównymi przeszkodami są źle określone cele firmy oraz pojmowanie idei CSR-u (...) traktowanego jako jednorazowe darowizny. Społeczna odpowiedzialność to nie „wybielanie się” przedsiębiorstwa z negatywnych skutków*

działalności, lecz stabilna i długofalowa strategia budowania odpowiedzialnej i bezpiecznej firmy. (przedstawiciel spółki S/4)

W przypadku badanych kopalń respondenci jako przeszkody wskazali:

- Brak funduszy – 2 osoby: *Największą przeszkodą jest brak funduszy. W przypadku, gdy przedsiębiorstwo boryka się z problemami finansowymi i nie posiada pieniędzy niezbędnych do realizacji podstawowych zadań produkcyjnych, trudno, żeby wydawało pieniądze na działalność CSR (przedstawiciel kopalni).*
- Obawy załogi – 2 osoby: *...opór załogi przed wprowadzaniem nowych procedur czy zadań, co wiąże się z większą liczbą czynności niezbędnych do wykonania w ramach swoich obowiązków (przedstawiciel kopalni).*
- Brak wiedzy – 1 osoba: *Na pewno brak wiedzy i pytanie – czy jak będziemy mieć wiedzę to czy będziemy mogli zainwestować pieniądze. No czy będziemy mieli co pokazać tym interesariuszom (przedstawiciel kopalni).*
- Pragnienie szybkiego zysku przez przedsiębiorców – 1 osoba.
- Narzucone wskaźniki produkcyjne – 1 osoba.

Istotne jest podkreślenie faktu, że czterech przedstawicieli kopalń stwierdziło, że nie ma żadnych przeszkód, a ważna jest dobra wola i chęć działania. Pozostali respondenci nie potrafili powiedzieć, czy są jakiegokolwiek przeszkody, by przedsiębiorstwo kierowało się ideą społecznej odpowiedzialności w działalności przedsiębiorstwa. Potwierdza więc to często podnoszoną tezę, że przełamywanie stereotypów zależy przede wszystkim od zmian w świadomości społecznej.³²⁸ Na tę „chęć” właśnie, czyli rodzaj osobistego zaangażowania jako główną przeszkodę w kierowaniu się społeczną odpowiedzialnością w działalności operacyjnej przedsiębiorstwa wskazywali też badani eksperci: *Jeżeli są tego typu zaburzenia to one wynikają z pewnego „tumiwizmu” ludzi, którzy powinni się tym zajmować. Bo nie ma tendencji takich żebyśmy powiedzieli, że spółka nie będzie zajmowała się problemami społecznymi. Oni wszyscy mówią, że tymi problemami żyją, ale realizacja tej zasady zależy od stopnia zaangażowania ludzi, którzy się tymi rzeczami zajmują. (przedstawiciel organizacji społecznej E/7)*

³²⁸ red. W. Świątkiewicz, K. Wódz *Miasta przemysłowe we współczesnych badaniach socjologicznych*, Śląsk, Katowice 1997, s. 81

Brak jasno określonych struktur czy osób odpowiedzialnych za CSR wydaje się być jedną z najważniejszych zmiennych wpływających na jakość funkcjonowania tego paradygmatu w górnictwie. Przypisanie takich dodatkowych obowiązków przypadkowym uczestnikom organizacji powoduje rozmycie odpowiedzialności za podejmowane działania. W zbiorowości opartej na solidarności organicznej każdy wykonuje określone czynności. Zdolności indywidualne jednostek stają się w takim społeczeństwie poszukiwanym dobrem. Przyczyniają się do dobrobytu zbiorowości jako całości. Jednostka jest przecież organizmem społecznym, któremu należy dać szansę rozwijać swoje indywidualne predyspozycje.

Drugim czynnikiem wskazanym przez ekspertów, traktowany również jako główny powód łamania zasad etycznych biznesie przez przedsiębiorstwa górnicze była pogoń za zyskiem i uzyskanie dodatniego wyniku finansowego, co potwierdza również opisaną powyżej zmienną zależną w sytuacji realizacji celów strategicznych przedsiębiorstwa. Wskazywano również na dostęp do pieniędzy publicznych jako czynnik korupcjogenny i sprzyjający łamaniu norm etycznych oraz przepisów prawa (co zostanie opisane w rozdziale dotyczącym klientów).

Respondenci widzą jednak określone korzyści z bycia organizacją społecznie odpowiedzialną. Przede wszystkim uznali, że są to korzyści wizerunkowe poprzez budowanie społecznego przekazu obrazu organizacji pozytywnie nastawionej i reagującej na potrzeby jednostki oraz innych grup społecznych. *Korzyści są czytelne i jasne. Jesteśmy lepiej odbierani przez społeczeństwo, a negatywne aspekty są minimalizowane. Kopalnia wywołuje pewne szkody w danym regionie, a drugiej strony spółka wspiera tam szkołę górniczą, albo zorganizowanie festynu, albo pomaga w inny sposób. (przedstawiciel spółki S/2)*

... budowanie swojego wizerunku, przekonywanie choć części ludzi, że warto coś z nami robić. (przedstawiciel spółki S/3).

Samo postrzeganie i samo mówienie o tym że kierujemy się takimi zasadami wzbudza jakiś respekt i szacunek. Ja tak przynajmniej postrzegam funkcjonowanie CSR. To ma edukować ludzi i pozytywny wizerunek firmy. Możemy wymagać i od siebie i od pracowników pewnych zachowań (...) (przedstawiciel kopalni S/5)

8 respondentów stwierdziło, że widzi różnice w sytuacji przedsiębiorstwa w sytuacji prowadzenia działań z obszaru CSR i przed tym okresem. Skupiają się przy tym ponownie na sprawach postrzegania firmy, jako wiarygodnego pracodawcy, ale też wskazywali

na poprawę jakości zarządzania przedsiębiorstwem, relacje z pracownikami i wizerunek firmy w otoczeniu społecznym.

Ja tu pracuje od początku tej kopalni. Bardzo dużo się zmieniło. Przede wszystkim zmieniła się mentalność ludzi, zmieniło się podejście do pracy. Jest taki większy spokój, nie ma takiego „dziczenia”, że ludzie zostawali w nadgodzinach, awarie itp. Teraz jak jest awaria to przyjeżdża następna zmiana, teraz wszystko się zazębia. Tak jakoś jest spokojniej. (przedstawiciel kopalni K/8)

Jeden z respondentów wskazał też na obniżenie kosztów funkcjonowania firmy: *Różnice można zaobserwować w statystykach wypadkowych, kosztach związanych ze szkodami górniczymi lub karami za zanieczyszczanie środowiska oraz zmniejszenie rotacji zatrudnienia. Ponadto można spotkać się z opiniami lokalnej społeczności, która chwali sobie fakt posiadania Kopalni na swoim terenie. (przedstawiciel kopalni K/1)*

Część respondentów (4 osoby) nie widzi specjalnej różnicy w sytuacji sprzed i po prowadzeniu działań z zakresu CSR lub też deklaruje, że nie ma w tym względzie odpowiedniego doświadczenia, albo nie prowadzi analizy takiej sytuacji. Respondenci zauważają, że obecne działania przedsiębiorstwa są inne, ale nie wiążą tego z paradygmatem CSR: *(...) widzę znaczące różnice w funkcjonowaniu firmy ale nie dzięki temu, że istnieje standard CSR, bo on nie za bardzo inspirował. My tę działalność od dawna robimy, a teraz trzeba by pokazać, że to się mieści w pewnych standardzie zrównoważonego rozwoju w środowisku w otoczeniu. I trzeba pokazać że my jesteśmy odpowiedzialni też za to otoczenie w jakim ta firma funkcjonuje. Więc także za to miasto, za te rzeczki, za te drogi. Chcemy też dać ofertę pracownikom, a więc i mieszkańcom okolicy.*

- czy w takim razie taki standard jest w ogóle potrzebny?

Jest potrzebny. Standaryzowanie jest potrzebne, bo jakbym nie brał udziału w projekcie to nie byłbym świadomy, że te działania spinają się w jakąś całość. Po drugie żeby takie działania rozwijać musimy wiedzieć jaki jest stan obecny, jaki jest cel do czego chcemy dojść. Czy chcemy jeszcze sponsorować pięć kolejnych klubów sportowych czy może nie, bo to nie ma sensu (...) uważam że zmiana jest ale nie wynika z tego w wdrożyliśmy jakiś kodeks wartości, jakąś strategię. Dlatego że widzimy taką potrzebę, a teraz widzimy że jest ten czas że warto ten standard ująć w pewne ramy, w podejście systemowe. Gdzie jest opisane co, jak, kto, ale wynika to ze strategii firmy, z pewnych celów. Nie chcemy żeby było to na zasadzie przypadkowości, że może tu trochę zrobimy, trochę tu. (przedstawiciele spółki S/1)

To nie jest tak, że zarząd podjął decyzję. My jako zarząd nie zmieniamy ludzi. Tak się nie dzieje. To jest taki proces, który pokazuje ludziom jasne zasady funkcjonowania naszej spółki. (przedstawiciel spółki S/5)

Ta sytuacja zaczęła zmieniać się w latach 90-tych. To jest normalne. Co się Pani dziwi, każdy patrzy swego. Kiedyś była taka działalność kulturalno-oświatowa. Była komórka, która organizowała wyjazdy, rajdy, zdobywanie jakiś tam uprawnień. Był prowadzony dom kultury. Szereg innych działalności na których kopalnia się skupiała teraz po tych transformacjach nie ma miejsca.

- czy Pana zdaniem to jest dobre rozwiązanie dla zarządzania kopalnią? Z punktu widzenia ekonomicznego na pewno. Dzisiaj kopalni na to nie stać, żeby prowadzić działalność kulturalno-oświatową. To są ogromne obciążenia dla zakładów pracy. Dzisiaj patrząc na rachunek ekonomiczny - to to są sprawy najważniejsze. (przedstawiciel kopalni K/6)

Dla mnie cały CSR to nie jest nic nowego. To tak naprawdę jest wszystko to co było, ale ubrane w inne słowa. No bo jak popatrzymy w lata poprzednie, nie wszyscy lubią do tego wracać, ja uważam to co było nie było takie złe. Nie trzeba było tego niszczyć. (przedstawiciel związków zawodowych E/6)

To nic takiego nowego nie jest. Ale jak się spojrzy na inne branże, to ta branża górnicza jest z tym Śląskiem bardzo związana. Ten dialog jest od lat, nawet jak jeszcze nie słyszano o żadnych CSR. Samo wprowadzenie tego w ramy, bo jest jakaś tam konwencja UE to jest tylko takie formalne uporządkowanie. Z dużymi zakładami tu na Śląsku to zawsze było tak, że wkładały finanse w rozbudowę infrastruktury tu na Śląsku. (...) Ten związek zawsze był i jest kultywowany. Pracownicy idą do przedszkoli, bo to są ich dzieci. Pracodawca górniczy zawsze dbał o pracowników, nie tylko sztygarów. Mamy więc silne tradycje. Mamy też bardzo silne związki zawodowe, sprawy socjalne –to ta dbałość idzie od góry i od dołu. Tutaj te sprawy są gwarantowane przez zakład. (...)Tutaj ludzie mają jednak taką świadomość, że to nie są czasy dwadzieścia lat do tyłu. I widzą co się dzieje. Ta stabilność pracy ma duże znaczenie. (przedstawiciel kopalni K/3)

Pojęcie stabilności i trwałości miejsca pracy w kopalni pojawiło się wielokrotnie w wypowiedziach prawie wszystkich respondentów. Jest to element uznawany za podstawową wartość wśród załóg podziemnych zakładów górniczych. *W dobie tego bezrobocia to jest przyjęte, że kopalnia to jest takie pewne miejsce pracy. Nie ma tu żadnych*

*szwindli, tu jest wszystko poustawiane, tu chodzi też o składki ubezpieczeniowe, terminowe wypłacanie zarobku. Jakby firmy prywatne postępowały z pracownikami tak jak państwowe, czy kopalnie to na pewno do kopalń bardzo by się dużo tych ludzi nie garnęło. Bo te warunki nie są takie dobre – teraz dla nowo przyjętych to jest ok. 2000. Ale to jest pełna stabilizacja.
(przedstawiciel kopalni K/8)*

Poniższa tabela przedstawia poszczególne etapy działalności przedsiębiorstwa górniczego oraz ich rezultaty. Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa górniczego ma miejsce na każdym etapie realizacji projektu, a zaczyna się od poszukiwań i badania obszarów występowania zasobów poszukiwanego surowca.

Etap Działalności	Działania	Efekty
Eksploracja	<ul style="list-style-type: none"> – studium oddziaływania na środowisko, – szczegółowa kampania informacyjna dla lokalnej społeczności, – współpraca z jednostkami administracji państwowej, – współpraca z instytucjami badawczymi, – kooperacja z innymi interesariuszami przedsiębiorstwa, 	<ul style="list-style-type: none"> – pozyskanie koncesji, – pozyskanie społecznej, akceptacji dla planowanych robót górniczych,
Eksploracja	<ul style="list-style-type: none"> – stworzenie nowych miejsc pracy, – współpraca z firmami lokalnymi, – rozwój kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa, – doskonalenie sposobów zarządzania, – organizacja systemów kształcenia zawodowego, – współpraca z interesariuszami, – wspieranie instytucji pożytku publicznego, – budowanie lokalnego kapitału społecznego, – wspieranie inicjatyw lokalnych, – podejmowanie inicjatyw proekologicznych, – poszukiwanie technologii niskoemisyjnych, 	<ul style="list-style-type: none"> – akceptacja działalności przedsiębiorstwa, – zmniejszenie bezrobocia, poprawa poziomu życia społeczności, – harmonijne działanie w otoczeniu, – pozytywny wizerunek firmy, – nowe tradycje, – poprawa bezpieczeństwa pracowników, – zmniejszanie emisji

	<ul style="list-style-type: none"> – racjonalna gospodarka odpadami, – ograniczanie zużycia wody i energii, – ograniczanie emisji i zanieczyszczeń powietrza, – publikacja raportów środowiskowych, – określenie kategorii wpływu na środowisko, 	<ul style="list-style-type: none"> substancji – szkodliwych, – rozwój nauki i oświaty, – podniesienie kwalifikacji pracowników,
Likwidacja kopalni	<ul style="list-style-type: none"> – rewitalizacja i rekultywacja obszarów pogórnich, – zagospodarowanie obiektów pogórnich, – monitoring obiektów pozostałych po działalności górniczej, – wsparcie procesu przekwalifikowania specjalistów, – rozwój działalności gospodarczej na terenach pogórnich. 	<ul style="list-style-type: none"> – łagodzenie skutków działalności górniczej, – poczucie bezpieczeństwa społeczności lokalnych.

Tabela 21 Elementy CSR realizowane na poszczególnych etapach działalności firmy górniczego, opr. własne na podstawie N. Hop, J. Kudelko *Społeczna odpowiedzialność organizacji jako element strategii rozwoju przedsiębiorstwa górniczego* [w:] red. P.P. Zagożdżon, M. Madziarz „Dzieje górnictwa – element europejskiego dziedzictwa kultury”, T.5 , Oficyna Wydaw. Pol. Wrocław, Wrocław 2013, s. 99-100

Projektowanie i prowadzenie prac geologiczno-górnich warunkowane jest określeniem ich wpływu na środowisko i otoczenie. Biorąc pod uwagę charakter prowadzonej działalności, często bardzo uciążliwej, niezbędnym staje się przeciwdziałanie i zapobieganie wszelkim negatywnym skutkom. Osiągnięcie zamierzonych celów i efektów ekonomiczno-finansowych musi uwzględniać obowiązujące procedury, bowiem jest to warunkiem dla pozyskania akceptacji społecznej.

Rozdział 6

Pracownicy jako podstawowa wartość przedsiębiorstwa

W gospodarce opartej na *nowym modelu biznesowym* (opisywany już model *NEBM*) niezwykle ważną rolę odgrywają zasoby niematerialne organizacji, a rozwój personelu jest ważną częścią rozwoju przedsiębiorstwa. Dotychczas większość organizacji koncentrowała swoją działalność przede wszystkim na zasobach rzeczowych i finansowych, traktując zasoby niematerialne jako mało wymierne ekonomicznie elementy składowe przedsiębiorstwa. Ciągłe zmieniające się otoczenie społeczne wymusiło jednak nowy sposób spojrzenia na zasoby niematerialne. Organizacje zrozumiały, iż to właśnie kapitał społeczny³²⁹ i kompetencje istotnie wpływają na tworzenie wartości organizacji, generowania zysków, a także na osiągnięcie przewagi konkurencyjnej. Kapitał społeczny ma duże przełożenie na sytuację w organizacji i poza nią. Umożliwia on skuteczność i efektywność działania ludzi, współpracę oraz uczenie się, co prowadzi do wykorzystania kompetencji personelu i menedżerów. W rozdziale tym znajdziemy zatem wynik empirycznych badań dotyczących podstawowych wartości uznawanych przez przedsiębiorstwa górniczych w kontekście ich znaczenia dla paradygmatu CSR, którymi są przede wszystkim pracownicy oraz poziom ich bezpieczeństwa w pracy.

6.1 Relacje wewnętrzne źródłem innowacji społecznych przedsiębiorstwa górniczego

O sile kapitału przedsiębiorstwa, między wieloma innymi czynnikami, takimi jak wiedza czy kwalifikacje świadczy także osobiste poczucie odpowiedzialności za sukces organizacji, a więc ludzie trwale związani z firmą i jej misją.³³⁰ Proces w obrębie którego kształtowana jest formuła CSR w organizacji odbywa się na dwóch poziomach:

³²⁹ Definicje kapitału społecznego budowane są również przez organizacje gospodarcze, m.in. OECD określa go jako sieci wraz ze wspólnymi normami, wartościami i przekonaniami, które ułatwiają współpracę w ramach określonej grupy lub pomiędzy grupami- *przyp. aut.*

³³⁰ M. Rybak *Zarządzanie kapitałem ludzkim a kluczowe kompetencje*, [w:] red. M. Rybak *Kapitał ludzki a konkurencyjność przedsiębiorstw*, Poltext, Warszawa 2003, s. 40

- poziomie norm i wartości regulujących działania aktorów społecznych,
- poziomie działań podejmowanych przez tychże aktorów.

Podejście to nadaje kształt instytucjonalnej ewolucji gospodarki zmian w strukturze społecznej poprzez zmianę funkcji pełnionych przez aktorów. Zrozumienie takiego ujęcia strategicznego zakorzenienia CSR jest kanwą do próby znalezienia odpowiedzi na pytanie, jakie mechanizmy dają organizacji motywacje do działań zgodnych z normami i wartościami, uważanymi za kluczowe dla dobrego współżycia społecznego. Układ wartości systemu społecznego organizacji oraz ich akceptacja przez aktorów społecznych (a jak podkreśla Sztumski poziom tej akceptacji jest różny przez różne grupy) powinien być bowiem czynnikiem budującym więzi społeczne oraz wzajemne wsparcie i współzależność (rodzaj solidarności organicznej Durkheima).

Na pytanie, czy w danym przedsiębiorstwie zdefiniowane są wartości firmy respondenci przyznali, że tak, przy czym w większości są one nieskodyfikowane, stąd trudno było respondentom określić od kiedy są stosowane i jaka jest ich ocena praktycznego „stosowania” tych wartości: *Wiemy że są, pewne wartości obowiązują. One są przekazywane ustnie przez Prezesa, one są sformułowane, ale nie spisane. (przedstawiciele spółki S/1)*

W większości badanych przypadków jako wartości firmy wymieniane są przede wszystkim takie elementy jak:

- pracownicy, kapitał ludzki,
- bezpieczeństwo pracy,
- ochrona środowiska,
- orientacja na klienta,
- aktywność wśród społeczności lokalnej,
- efektywność operacyjna i inwestycyjna.

Co ciekawe jeden respondent podkreślił, że wartości firmy są stosowane w jego kopalni od początku istnienia przedsiębiorstwa, a wartością tą jest Plan Techniczno-Ekonomiczny, podstawowy finansowy element procesu zarządzania przedsiębiorstwem górniczym.

W jednym przypadku pojawiło się określenie kultury organizacyjnej firmy jako elementu systemu wartości danego przedsiębiorstwa: *Działania skierowane do wewnątrz firmy skupiają się na zbudowaniu odpowiedniej więzi pracownika ze spółką oraz*

zaszczepianiu w pracownikach wartości w celu tworzenia i modelowania pożądanej kultury organizacyjnej. (przedstawiciel spółki S/4) W przedstawianym już modelu Scheina kultura organizacyjna jest zbiorem podstawowych założeń oraz przekonań, podzielanych przez członków danej organizacji, które warunkują jej istnienie. Można ją więc określić jako „normatywne spoiwo” łączące wszystkich członków organizacji. Szkoda zatem, że tylko jeden z respondentów powiązał ten aspekt z systemem wartości przedsiębiorstwa górniczego.

Kultura organizacyjna pełni obecnie nie tylko funkcję integracyjną, ale też adaptacyjną, pozwalając na dostosowanie działań firmy do wymagań otoczenia, ułatwiając w ten sposób z pewnością funkcjonowanie zasad społecznej odpowiedzialności w przedsiębiorstwie. Stanowi też nieodłączny element kapitału strukturalnego³³¹, do którego zalicza się również własności intelektualne przedsiębiorstwa, bazy danych, procesy zarządzania, infrastrukturę informatyczną reputację przedsiębiorstwa, akcjonariat, koncepcję organizacyjną czy też dokumentację poszczególnych procesów zarządzania. Kapitał strukturalny to wiedza, która została zdobyta i wszczepiona w strukturę firmy, w jej procesy i kulturę. Z perspektywy paradygmatu CSR ma on ogromne znaczenie, ponieważ wywiera pozytywny wpływ na doskonalenie kluczowych kompetencji, wspiera proces organizacyjnego doskonalenia, służy kreowaniu innowacyjnych rozwiązań, umożliwiając budowę powiązań firmy z otoczeniem. Dzięki temu skuteczniej można wykorzystać potencjał intelektualny pracowników, a tym samym budować przewagę na rynku. Zbiorowe doświadczenia i wspólne umiejętności prowadzą zazwyczaj do powstania nowych form aktywności, ale też nowego poziomu relacji społecznych.

Zarządzanie kapitałem ludzkim i kultura organizacyjna to sprzężone relacje, które nie mogą istnieć niezależne od siebie. Wyobrażenie o podstawowych wartościach pracowników i firmy, może być podstawą ustanawiania relacji z otoczeniem i budować istniejącą kulturę organizacyjną i tożsamość. Organizacja stwarza w otoczeniu lustro w którym sama się przegląda. Kulturę organizacyjną można oczywiście zmienić w dłuższym okresie czasu, ale pod warunkiem, że system procedur i ich wewnętrznych kryteriów będzie

³³¹ *Kapitał ludzki i strukturalny to wg. klasyfikacji L. Edvinssona dwie podstawowe formy kapitału intelektualnego. Pod pojęciem kapitału ludzkiego rozumie się tu rozumie się wiedzę, doświadczenie, kwalifikacje i umiejętności pracowników, które mają istotne znaczenie dla efektów działalności przedsiębiorstwa. Do tych dwóch form dołącza się ostatnio również pojęcie kapitału relacyjnego, która dotyczy relacji w ramach sieci współpracowników (również kanały rynkowe, relacjach z klientami i dostawcami, powiązania kapitałowe), ich zadowolenia z tych relacji oraz poziom lojalności wobec firmy. Ten komponent kapitału intelektualnego jest więc szczególnie bliski idei CSR, gdyż nawiązuje bezpośrednio do budowania relacji z różnymi grupami interesariuszy znajdujących się zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz przedsiębiorstwa - przyp. aut.*

spójny. System procedur wzajemnie łączy się w pętle sprzężenia zwrotnego.³³² Sprzeczne kryteria wywołują dysonans poznawczy, a jego likwidacja idzie zwykle w kierunku potwierdzenia istniejącej kultury organizacyjnej i odrzucenia kultury postulowanej. Postrzegany brak spójności wpływa negatywnie na kadrę pracowniczą, a sprzężenia systemowe powodują, iż system dąży do samoregulacji i równowagi wewnętrznej odtwarzającej swą dawną tożsamość.

W dwóch spółkach wartości spisane są w opisanej już formie kodeksu etycznego, gdzie paradygmat CSR ma swoje znaczące miejsce. W przypadku KHW wartości, jakie spółka ta przyjęła dla siebie za kluczowe to: zaufanie, rozwój, odpowiedzialność, uczciwość, przejrzystość, profesjonalizm. Z analizy dokumentów wewnętrznych organizacji wynika jednak, że wszystkie spółki mają określone wartości wpisane w strategię rozwoju i zarządzania spółką. Często mają one charakter pragmatyczny, niekoniecznie mieszcząc się w aksjologicznych kategoriach socjologii moralności: *Oprócz zdefiniowanych wartości finansowo – ekonomicznych wynikających np. z bilansu, nasza firma posiada szereg wartości niematerialnych takich jak: reputacja firmy, ustalone procesy – procedury biznesowe, know-how, kontrakty, listy klientów, dostęp do rynków, standaryzacja produktów. (przedstawiciele spółki S/2)*

W przypadku LW Bogdanka system wartości powiązany jest z zadeklarowaną misją CSR: *wartości jakimi się kierujemy to: uczciwość, profesjonalizm i odpowiedzialność. Wartości te zapewniają harmonijny rozwój przedsiębiorstwa realizującego swoje cele ekonomiczne w zgodzie z oczekiwaniami społecznym i wymogami środowiska.*³³³

Część badanych zwracała uwagę na „biurokratyczne” traktowanie istniejących systemów wartości w ich organizacjach. Ujęcie CSR jako zbioru norm na poziomie deklaratywnym i faktycznym zwraca uwagę na rolę consensusu racjonalizującego życie społeczno-gospodarcze. Działania racjonalne, w odróżnieniu do działań emocjonalnych i tradycyjnych charakteryzuje wyraźne określenie celu, a następnie przegląd środków pozwalających go osiągnąć i wybór najwłaściwszych. Rozszerzanie się sfery działań

³³² K.T. Konecki *Kulturowe uwarunkowania zarządzania zasobami ludzkimi. Sprzężenia zwrotne w działaniu* [w:] red. K.T. Konecki, P. Chomczyński *Zarządzanie organizacjami. Kulturowe uwarunkowania zarządzania zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007, s. 28-29

³³³ *Misja i Wartości LW Bogdanka*, źródło: www.lw.com.pl z dnia 30.06.2013

racjonalnych we współczesnych społeczeństwach przemysłowych nazywał Weber „procesem racjonalizacji”, a biurokracja była zinstytucjonalizowaną formą racjonalnego działania.³³⁴

Trzech respondentów przyznaje, że ujęcie w ramy formalne tych wartości, które ważne są dla danej spółki miałyby znaczenie dla ich dalszego upowszechniania i funkcjonowania w danej organizacji:

...ludzie wyznają jakieś wartości. Większość podobne. To po co kodeks wartości czy etyczny dla pracowników? Gdybyśmy się odwołali, że coś się stosuje, jakieś wartości to można iść kroczyć dalej - nie trzeba niczego kodyfikować, to będzie działanie przypadkowe, chaotyczne. Może w poszczególnych obszarach byłyby może nawet jakieś lepsze efekty. (...) Efektu synergii nie uzyskamy. A przy kompleksowym podejściu efekt synergii jest oczywisty. (przedstawiciele spółki S/1)

Wydaje mi się, że jest to jakiś schemat postępowania. Wszystko co jest ujęte w ramach jest dobre bo realizacja jest w toku postępującym. To nie jest tak że w pewnym momencie wszyscy się zastanawiają co dalej. Jak jest jakaś norma, czy tok postępowania to on nakreśla tok działania od początku do końca.

- ale czy to Pana zdaniem wpływa na to że kopalnia jest bardziej odpowiedzialna?

Już samo nakreślenie tych ram daje już jakiś tam spokój ducha pracownikowi. I tak samo dla przedsiębiorstwa jeżeli są jakieś ramy określone to i jedna strona i druga strona ma taki większy spokój, ma sposób na realizację jakiegoś zadania. (przedstawiciel kopalni K/9)

Pojawia się zatem potrzeba oceny wartości i właściwości kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie górniczym. Podobnie jak w przypadku analizy fundamentalnej, podstawą badania jest ustalenie wartości spółki, ocenę kapitału ludzkiego należy rozpocząć od wyceny jego wartości. Pozwoli to bowiem skonstruować kompletną analizę ekonomiczną przedsiębiorstwa górniczego i jego pełną ocenę. Mimo że w naukach o zarządzaniu pojawia się coraz więcej różnych modeli takiej wyceny, które, z powodzeniem można zastosować w badanej branży. Pomiar taki jest również ważny dla inwestorów oraz akcjonariuszy, ponieważ objaśnia różnicę pomiędzy wartością rynkową oraz wartością księgową przedsiębiorstwa. Na wartość tę można jeszcze spojrzeć oczyma menedżera, który dokonując

³³⁴ B. Szacka *Wprowadzenie do...*, s. 208

pomiaru wartości intelektualnej może w sposób bardzo przemyślany kierować karierą oraz doceniać swoich pracowników.

Na potrzebę pomiaru kapitału intelektualnego, który posiada określoną wartość i może być źródłem nie tylko wartości w przyszłości, ale również innowacyjności i konkurencyjności przedsiębiorstw górniczych oraz ich sukcesu wskazują też wyniki badań pilotażowych przeprowadzonych przez innych badaczy. Wynika z nich, że „potencjał intelektualny” skupiony jest przede wszystkim w menedżerach z odpowiednim wykształceniem i kwalifikacjami oraz wiedzą praktyczną. Pracownicy badanego przedsiębiorstwa górniczego wysoko cenią swoją wiedzę, zatem można wysunąć tezę, iż równie dobrze radzą sobie z jej zastosowaniem w celu przynoszenia jak największej korzyści przedsiębiorstwu. Dlatego warto podejmować próby szacowania aktywów niematerialnych, nie tylko w celu uzyskania pełnego obrazu przedsiębiorstwa, ale również by móc w sposób jak najbardziej przemyślany ustalać jego cele oraz kierunki rozwoju. Gwarantem sukcesu przedsiębiorstwa górniczego jest bowiem odpowiednio zbudowana strategia, a przede wszystkim konsekwentna jej realizacja zwiększająca możliwości rozwojowe organizacji i wpasowująca się w aktualne potrzeby gospodarki bazującej na wiedzy swoich pracowników.³³⁵

Jeden z respondentów podkreślił, że unifikacja wartości kopalni na szczeblu centralnym i ich odgórna implementacja określa sposób funkcjonowania jednostki w systemie społecznym przedsiębiorstwa:

(...) mamy najbardziej rozbudowaną unifikację i to z tego wynika.

-A czy takie zunifikowanie jest dobre dla odpowiedzialności? Czy nie lepiej „puścić tego samopas” jak Pan powiedział ?

Pewne reguły muszą być wytyczone. Człowiek ma za duża dowolność jeśli nie ma tych reguł wytyczonych. (...). Jeżeli nie ma wytyczonych reguł, funkcjonowanie CSR działa inaczej. Myślę, że unifikacja jest bardzo ważna. Unifikacja reguł.

- Czy zgodziłby się Pan z tezą, że funkcjonowanie pewnego paradygmatu CSR jest konieczne? Tak. Unifikacja ma jedynie minus, że nie dopuszcza ruchów oddolnych. (przedstawiciel kopalni K/11)

³³⁵ B. Kowal, M. Podobińska-Staniec *Wybrane aspekty pomiaru kapitału intelektualnego w przedsiębiorstwie górnicy* [w:] „Przegląd górniczy”, Nr 9 (1078)/2012, s. 89-92

Reguły są więc w tym przypadku pewnymi „uogólnionymi procedurami”, które aktorzy – pracownicy danego przedsiębiorstwa znają i wykorzystują w różnych sytuacjach. Jak argumentuje A. Giddens stanowią one część „mądrości” aktorów i niejednokrotnie mają charakter normatywny.³³⁶ Normy społeczne obecne w badanej zbiorowości, są mocno zakorzenione w tradycji, a elementem tej tradycji są obyczaje. Powszechność występowania takich zachowań jest wystarczającym powodem, dlaczego jednostka postępuje w taki, a nie inny sposób. Zostało to pokazane w rozdziale dotyczącym wielowymiarowych, historycznych uwarunkowań rozwoju idei CSR w górnictwie, gdzie przeszłość wyznacza schemat działania. Istnieją jednak także schematy postępowania racjonalnego, które nie mają odpowiednika w przeszłości. W niektórych dziedzinach życia społecznego, między innymi dotyczy to interpretatywnej teorii zarządzania, pojawiają się nowe metody postępowania, które jeśli okażą się skuteczne, bywają powielane (mertonowska norma funkcjonalna). I tu takim przykładem jest paradygmat CSR. Normy postępowania nie są więc jednakowe i stałe. Obserwacja nowych, pojawiających się trendów zachowań jest szczególnie istotna przy badaniu tempa przemian kontroli społecznej zogniskowanej na lepszej kontroli postępowania życia społecznego.

Czterech na pięciu przedstawicieli spółek potrafiło wskazać podstawowe wartości jakimi kieruje się dana organizacja: *Największą wartością firmy są pracownicy. Ona się pojawia w różnych dokumentach, np. w liście do pracowników, który każdy z pracowników otrzymał wraz z końcem, roku, do czego się przygotowujemy, jaki jest nasz cel. I dostał to pismo Prezesa każdy z paskiem przy wypłacie. Przy uruchamianiu dużych organizacyjnych projektów, takich które miały wpływ na zmianę kultury organizacyjnej, (...) było to zawsze poprzedzone listem Prezesa do tych pracowników, którzy tym projektem będą objęci. (przedstawiciele spółki S/1).*

Mamy wiele regulaminów, instrukcji, poleceń, zarządzeń ale też opracowujemy nowe dokumenty – np. kodeks.

- czy są wartości przekazywane nieformalnie, ustnie, np. wynikające z tradycji firmy?

Jest informowana o nowych inicjatywach, głównie tych związanych z BHP, z ochroną zdrowia, ze stanowiskiem pracy. To wszystko funkcjonuje i w tym zakresie dużo się zmieniło na lepsze. Większa jest świadomość ludzi. (przedstawiciele spółki S/2)

³³⁶ J. Turner *Struktura teorii socjologicznej*, WN PWN, Warszawa 2008, s. 573

Większość respondentów reprezentujących spółki uważa, że pracownicy danej spółki znają wartości firmy i zasady postępowania oraz wymieniają wiele narzędzi którymi starają się z tym przekazem dotrzeć do pracowników. Przede wszystkim są to:

- szkolenia,
- zarządzenia wewnętrzne,
- akty wykonawcze systemu zarządzania jakością,
- spotkania z kierownictwem,
- wewnętrzne środki komunikacji.

„Na pewno dajemy pracownikom taką szansę, np. poprzez gazetę, która ma nakład 12 tys., a pracowników jest 18 tys. więc każdy ma szansę do niej dotrzeć. (...) Kodeks jest zamieszczony w serwisach zarządzania i jest tam dostępny dla wszystkich pracowników, którzy mają dostęp do komputera, czyli dozoru. (przedstawiciele spółki S/3)

Raz w tygodniu są przekazywane komunikaty z najważniejszymi informacjami o firmie, odczytywane na odprawach w poniedziałek. Raz w tygodniu są na kopalniach narady, głównie BHP, ale nie tylko, mówi się o aspektach społecznych. One są głównie dla dozoru. Na każdych naradach technicznych poruszane są też nie tylko kwestie techniczne. (...) To są sprawy związane z wartościami firmy i myślę, że są one na dzisiaj bardzo dobrze komunikowane. Załoga jest więc świadoma kwestii społecznych. (przedstawiciele spółki S/2)

Proceduralnie było to tak przeprowadzone, że powinni wiedzieć. Ale czy zostało im to w głowach to nie wiem. Pracownicy dozoru mają dostęp do sieci i tam są te informacje. A w przypadku pracowników dołowych to już zostają szkolenia, minutki dla bezpieczeństwa. To było dokładnie powiedziane do kogo kiedy i gdzie można się zwrócić. Są jeszcze banery, jest taki duży telewizor na bramie, gdzie są wyświetlane takie informacje. (przedstawiciel kopalni K/3)

Ale część respondentów przyznaje, że nie zawsze to się udaje. Takie wnioski można też wysnuć po przeprowadzeniu wywiadów w badanych kopalniach, gdzie respondenci nie byli w stanie wskazać, czy posiadają jakikolwiek skodyfikowany system wartości lub też kodeks etyczny.

Trzech respondentów na 18 badanych nie było w stanie określić czy ich spółka posiada jakikolwiek system wartości (skodyfikowany lub nie) i czy takie określenie w ogóle funkcjonuje w ich przedsiębiorstwie. Odpowiedzi na te pytania pozwalają nam określić,

czy system normatywny wpływa na miejsce i funkcje organizacji, zakładając że stosowanie się do norm traktowane jest jako obowiązek społeczny, w tym ujęciu obowiązek pracownika.

Również eksperci nie są w stanie wskazać czy jakiegokolwiek systemy wartości obecne są w życiu przedsiębiorstwa górniczego oraz czy pracownicy kopalń znają takie zasady: *Moim zdaniem nie. To jest za mało przekazywane. Tak naprawdę te zapisy znają Prezesi spółek, może dyrektorzy kopalń, a najlepiej ci co je napisali. A z tym zejściem w dół to jest bardzo słabo. (przedstawiciel związków zawodowych E/6)*

To są kwestie instruktażowe, ale one nie mogą być załatwione na tzw. minutkach – krótkich, minutowych odprawach przed podziałem na konkretne stanowiska pracy. (...) te rzeczy to w ogóle nie są podejmowane. Nie ma relacji między pracownikiem a przedsiębiorcą. Tu jedynie załoga może liczyć na tradycyjne spotkania około barbórkowe czy podziękowanie za wykonanie planu. Tak zawsze było. Takich nowych rzeczy, nowych relacji to absolutnie nie ma. (przedstawiciel związków zawodowych E/2)

Na podobny aspekt wskazują badania oczekiwań pracowników polskich kopalń w sferze motywacji przeprowadzone na Akademii Górniczo-Hutniczej Wynika z nich, że kwestie finansowe nie są dominujące, a duże znaczenie mają sprawy możliwości rozwoju osobistego, korzystania z możliwości aktywnego wypoczynku. Należy jednak zaznaczyć, że taki wynik dotyczył grupy respondentów - studentów studiów niestacjonarnych, kierunków AGH w Krakowie. W grupie pracowników fizycznych widać nieco inne preferencje i oczekiwania. Przede wszystkim oczekują oni zwiększenia wynagrodzenia, ale bardzo ważna była też kwestia bezpieczeństwa i atmosfery w pracy. Wielu z nich również chętnie podnosiłoby swoje kwalifikacje, co mogłoby umożliwić im szybszy awans zawodowy. Pracownicy wyrażali chęć zmiany podejścia do wykonywanych zadań i większego zaangażowania w wykonywaną pracę (zwłaszcza grupa pracowników nierobotniczych), jeśli wiązałoby się to z uzyskaniem w zamian wymiernych korzyści, wynikających z przyszłego systemu motywacyjnego. Pracownicy podkreślali również rolę jednoznaczności oczekiwań pracodawcy i powiązanych z tym wynagrodzeń lub innych czynników motywacyjnych.³³⁷

Kapitał ludzki jest bez wątpienia, elementem kluczowym w procesie implemetacji idei CSR i budowania wartości współczesnego przedsiębiorstwa. Wiedza, umiejętności,

³³⁷ A. Bator, D. Fuksa, M. Ślósarz *Badanie oczekiwań motywacyjnych pracowników przemysłu wydobywczego*, [w:] "Przegląd górniczy", Nr 9 (1078)/2012, s.11-13

postawy i wartości pracowników, kreatywność a więc to wszystko co mieści się pod pojęciem kapitału ludzkiego, są czynnikiem decydującym o stopniu konkurencyjności i innowacyjności danego podmiotu. Dysponowanie odpowiedniej jakości potencjałem kapitału ludzkiego, a także odpowiednie nim zarządzanie stanowi też niezbędny warunek skutecznego wdrażania idei CSR.

Górnnicze kodeksy etyczne a system wartości przedsiębiorstwa

*Moralny świat ponowoczesności oferuje bezpośrednią ucieczkę od kluczenia w mroku problemów etycznych, a jego skodyfikowana księga nakazów i zakazów pomaga w praktyczny sposób w uzyskaniu poczucia moralnej pewności, zauważa Bauman.*³³⁸ Upadek jasnych reguł moralnych powoduje, że każdy sam musi decydować jak radzić sobie z problemami etycznymi i jak reagować w sytuacji niepewności. A taka sytuacja dotyczy też organizacje formalne, takie jak przedsiębiorstwo gospodarcze. Pomoc w takiej sytuacji stanowią mogą kodeksy etyczne, które będąc instrumentami tworzenia ładu społeczno-zawodowego w działalności organizacji przyczyniają się do zintegrowania pracowników wobec wspólnego systemu wartości.³³⁹ Kodeksy etyczne oparte na wspólnym systemie normatywnym mają duże znaczenie w budowaniu powszechnie akceptowanego systemu wartości w przedsiębiorstwie i mogą być jednocześnie elementem determinującym stosunki przedsiębiorstwa z otoczeniem. Taką funkcję pełniły np. opisane w rozdziale 3 kodeksy nieformalne (np. Skarbnik, etos pracy).

W dwóch badanych spółkach funkcjonuje Kodeks Etyczny i Poradnik Antykorupcyjny. W przypadku KHW Kodeks Etyczny funkcjonuje już od 8 lat, a spółka ta sprawom etyki poświęca wiele uwagi w systemie zarządzania i ma dosyć sformalizowane struktury w tym względzie, zatrudniony jest np. rzecznik do spraw etyki, który co dwa, trzy lata przygotowuje sprawozdanie z działalności. Najczęściej poruszane problemy z dwóch ostatnich lat:

- Nieprzestrzeganie zasad bezpieczeństwa pracy.
- Przyczyny zmniejszenia lub pozbawienia pracowników premii.
- Komunikacja z przełożonymi i czytelność decyzji przełożonych.

³³⁸ A. Elliott, *Współczesna teoria społeczna. Wprowadzenie*, WN PWN, Warszawa 2011, s. 296

³³⁹ Red. E. Skrzypek *Etyka a jakość i efektywność organizacji*, KZJiW, Wydział Ekonomiczny UMCS, Lublin 2010, s. 119

- Grupa zaszeregowania - brak przejrzystości kryteriów, ich nieznanomość przez pracowników. Awans zawodowy – brak przejrzystości kryteriów, ich nieznanomość przez pracowników.
- Agresja słowna wobec podwładnych oraz interesantów.
- Praca portierni, usytuowanie palarni.
- Telefoniczna obsługa interesantów (czas odbierania telefonów, kultura rozmówcy, rzetelność udzielanych informacji).
- Demonstracje pod siedzibą KHW i na placu Sejmu Śląskiego – agresja słowna, chamstwo, wandalizm demonstrantów.
- Zasady przyjmowania nowych pracowników do pracy na kopalni.

Rocznie ilość spraw zgłaszanych do Rzecznika Etyki stanowi liczbę ok. 100 skarg, są też informacje czego sprawy te dotyczą i jak wygląda podział na poszczególne zakłady Spółki.

„Na szkoleniach wstępnych np. pewne zasady wykladał ksiądz, teraz staramy się do tych szkoleń wrócić. Były to szkolenia dla każdego nowego pracownika i był tam moment poświęcony kodeksowi etycznemu i etyce.” (przedstawiciel spółki S/3)

W przypadku LW Bogdanka najczęściej zgłaszane problemy do Rzecznika Etyki dotyczyły:

- nieprawidłowości w relacjach pracowniczych na linii przełożony – podwładny,
- charakteru współpracy pomiędzy pracownikami Spółki.

Kodeks Etyki posiada również LW Bogdanka, a poprzez jego zapisy spółka deklaruje, że w swojej działalności przestrzega obowiązującego w Polsce prawa, jak również dobrych obyczajów i zasad ładu korporacyjnego. Działa zgodnie z etosem pracy, w poszanowaniu dla tradycji i obyczajów górniczych oraz norm i standardów przyjętych w Kodeksie Etyki. Nie angażuje się politycznie i światopoglądowo, a aktywność pracowników w tym zakresie ma charakter wyłącznie osobisty. O zaistniałych od tego odstępstwach pracownicy mogą informować bezpośredniego przełożonego lub Rzecznika ds. Etyki. R. Dahrendorf uważa, że tworzenie takiego specjalnego stanowiska w celu radzenia sobie z problemami kadrowym jest funkcjonalnym wymogiem dużych organizacji w dobie

racjonalizacji etyki społecznej i pozwala jej dostosować się do wartości otaczającego je społeczeństwa, co w konsekwencji przynosi skutki stabilizujące i integrujące.³⁴⁰

Funkcjonowanie kodeksu etycznego ma duże znaczenia dla członków organizacji, daje bowiem „wytyczne” jak poruszać się w świecie zawodowym. Wspólnie z innymi elementami systemów organizacji, takimi jak: artefakty, slang organizacyjny, zwyczaje, rytuały, schematy działania, bohaterowie, system normatywny czy historia i tradycja tworzy kulturę organizacji. W pewien sposób daje też aktorom życia społecznego danej organizacji poczucie bezpieczeństwa i trwałości. Czasem, niestety dość ułudne i niezabezpieczające przed pojawieniem się działań niepożądanych (np. afery korupcyjne).

6.2 Bezpieczeństwo pracownika w podziemnym zakładzie górniczym jako wartość nadrzędna

Kwestie bezpieczeństwa pracy w podziemnym zakładzie górniczym są kluczowe dla prawidłowego funkcjonowania tej instytucji. W każdym zakładzie górniczym istnieje szereg dokumentów regulujących zarówno organizację pracy, jak i dyscyplinę pracy kopalni. W zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i zdrowia pracowników podstawowymi dokumentami są:

- plan ruchu zakładu górniczego w zakresie identyfikacji zagrożeń naturalnych oraz zaliczeń złóż, pokładów, wyrobisk, ich części oraz innych przestrzeni w zakładach górniczych do poszczególnych stopni, kategorii lub klas zagrożeń (Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji (Dz. U. Nr 94, poz. 840, 2002) oraz
- dokument bezpieczeństwa i zdrowia w zakresie oceny i dokumentowania ryzyka związanego z ruchem zakładu górniczego.

Zgodnie z postanowieniami Rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 28 czerwca 2002r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadzenia ruchu oraz specjalistycznego zabezpieczenia przeciwpożarowego w podziemnych zakładach górniczych (Dz. U. Nr 139, poz. 116) dokument bezpieczeństwa stanowi zbiór wewnętrznych regulacji oraz dokumentów

³⁴⁰ R. Dahrendorf *Klasy i konflikt klasowy w społeczeństwie*, ZW NOMOS, Kraków 2008, s. 147

umożliwiających ocenę i dokumentowanie ryzyka zawodowego, a także stosowania niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających to ryzyko w zakładzie górniczym.³⁴¹

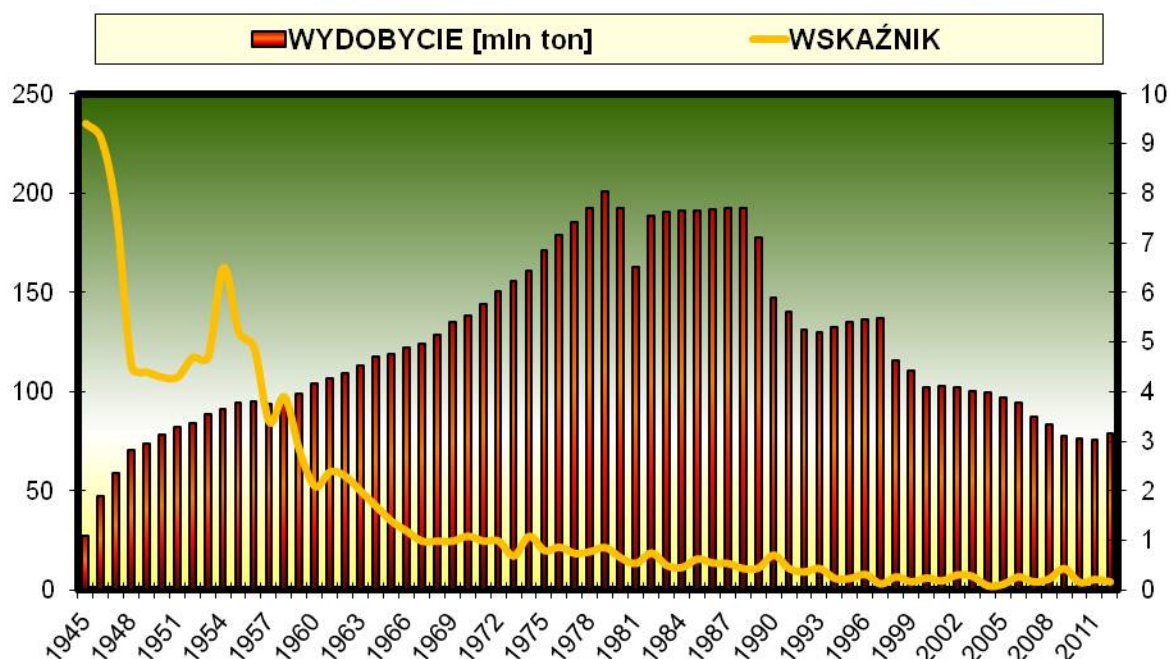
Każdy z respondentów uważa, że jego przedsiębiorstwo ma odpowiednie rozwiązania dotyczące zdrowia, bezpieczeństwa i opieki socjalnej dla pracowników, zapewniające ochronę pracownikom i że standardy te w ciągu ostatnich 10-20 lat bardzo się poprawiły. Dla ogółu pracowników spółki kierują programy z dodatkowym, poszerzonym ubezpieczeniem zdrowotnym i znacznie rozszerzonym zakresem badań: *Powiem tak, on nawet nie jest dostateczny. On jest na bardzo dobrym poziomie, a nawet trochę więcej. Mamy szeroką opiekę zdrowotną, różnego typu badania w miejscu zamieszkania. To jest pakiet podstawowy. Ale w tej chwili mamy rozbudowany obszar usług socjalnych, np. pracownicy mogą dostać dofinansowanie na wyjazdy narciarskie. (przedstawiciel kopalni S/5)*

W zakresie lepszej dbałości o bezpieczeństwo pracowników respondenci wskazywali na takie elementy jak:

- stosowanie nowoczesnych maszyn i nowych technologii,
- szeroki zakres szkoleń i ich duża ilość,
- stosowanie nowocześniejszych urządzeń technicznych: *Zakład się unowocześniał, były nowsze maszyny, nowsze materiały, nowe rozwiązania organizacyjne. Środki ochrony się poprawiają. Jest konkurencja, dostaje się lepsze materiały. Generalnie jest postęp techniczny, np. oczujnikowanie składu atmosfery jest dużo lepsze niż 20 lat temu. Tych czujników jest dużo więcej niż wymagają tego przepisy (przedstawiciel kopalni K/6),*
- sprawniejsze rozwiązania organizacyjne,
- lepsze środki ochrony osobistej,
- stosowanie finansowych systemów motywacyjny premię dla zespołu za bezpieczną pracę (warto podkreślić, że nagrody te mają formę premii zespołowej, co ma budzić poczucie odpowiedzialności pracownika nie tylko za siebie, ale też za innych członków zespołu),

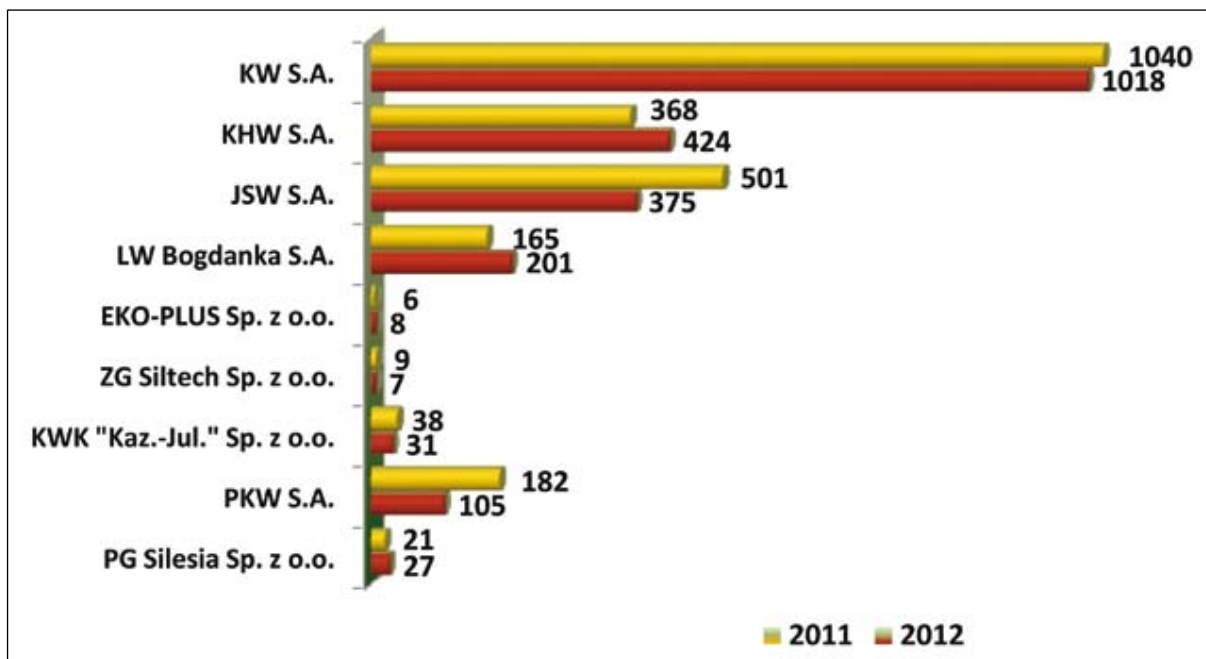
³⁴¹ Red. W. Konopko *Bezpieczeństwo pracy...*, s. 29

- wykorzystanie indywidualnej motywacji pracownika poprzez konkursy bhp, opartych o dobrowolny udział i chęć pracowników; motywacja są tu oczywiście nagrody finansowe, ale ważna jest też forma uroczystego podsumowania konkursu z udziałem Zarządu Spółki: *„Dla pracownika jest to prestiż bo są eliminacje. (...) Potem finał jest w hotelu, są zaproszeni przedstawiciel WUG, inspekcji pracy, dyrekcja kopalni i ci pracownicy mają też możliwość pokazania siebie, swojej wiedzy. I to potem też pomaga w awansach (przedstawiciel kopalni),*
- stosowanie przeglądów systemów zarządzania z których płynie informacji o obszarach do poprawy i usprawnienia,
- korzystanie z pakietu „wspólnych pomysłów” i wykorzystanie doświadczeń innych kopalń, na zasadzie „benchmarkingu” *Często tu jest tak że jakaś kopalnia ma jakiś pomysł i przenosimy to na inne kopalnie. Np. na kopalni X zastosowano rozwiązania oparte na doświadczeniach kopalni Y – praktyczne ćwiczenia w komorach zadymionych, sugerujących warunki dołowych z wykorzystaniem aparatu. I wykorzystywano do tego celu aparaty, w których kończył się termin ważności. I to było ważne, bo atrapa to atrapa a faktyczne użycie aparatu to podnosi temperaturę, może dojść do poparzeń. (...) jest też Niezbędnik sztygarski – dla sztygarów z aktualnymi informacjami technicznymi dla dozoru. (przedstawiciele spółki S/1)*
- opracowywanie długoterminowych planów działania i poprawy stanu bhp,
- analiza ryzyka na poszczególnych stanowiskach pracy.



Rysunek 18 Zestawienie wypadków śmiertelnych w polskich kopalniach węgla kamiennego w stosunku do wydobycia węgla, źródło: Wyższy Urząd Górniczy, 2013r

Pokazany powyżej wskaźnik częstotliwości wypadków śmiertelnych na 1 mln ton wydobytego węgla kamiennego w Polsce w latach 1945-2012 dotyczy załogi własnej kopalń i pokazuje, że wypadkowość ta od wielu lat jest na stałym poziomie, co potwierdza opinie badanych respondentów, że stan bezpieczeństwa pracy jest ważnym zagadnieniem dla zarządów kopalń, a jego wysoki poziom jest jednym z priorytetów dla kierownictwa kopalni. Poniższy wykres pokazuje też wskaźnik wypadkowości w górnictwie z podziałem na wszystkie istniejące spółki węglowe. Różnice w wielkości tego wskaźnika wynikają oczywiście z wielkości zatrudnienia danej spółki.



Rysunek 19 Wypadkowość w górnictwie węgla kamiennego ogółem wg. spółek węglowych, źródło: *Stan bezpieczeństwa i higieny pracy w górnictwie za 2012 rok*, Wyższy Urząd Górniczy, s. 22

Bardzo często respondenci reprezentujący bezpośrednio kopalnie podkreślali, że duże znaczenie dla poprawy sytuacji pracowników w obszarze bezpieczeństwa ma wykorzystywanie inicjatyw oddolnych i fakt, że w działalności operacyjnej uwzględniane są pomysły pracowników na poprawę potencjalnie niebezpiecznych sytuacji. Taka forma promowania „pomysłowości” i zaangażowania pracowników jest w przypadku badanych organizacji formą obrzędu rytuału reafirmacji, a jej celem jest odświeżanie lub przywracanie poczucia równowagi w organizacji. Rytuały wraz z obrzędami nie stanowią środka komunikacji między pracownikami, ale posiadają funkcję integracyjną. Kształtują sposób rozumienia funkcjonowania organizacji, dopuszczalności określonych zachowań oraz adaptacji do zmieniających się warunków otoczenia.³⁴² Sprzyjają też rozwojowi innowacji, technicznych, społecznych. Jednak jak podkreśla Sztompka samo powstanie innowacji (społecznej) nie oznacza jednak od razu jej sukcesu, a długa droga prowadzi do momentu, kiedy innowacja się upowszechni, „przyjmie” w szerszej zbiorowości, stanie się właściwym, preferowanym czy oczekiwanym sposobem postępowania - czyli zanim uzyska walor

³⁴² Obecnie takie formy w teorii zarządzania nazywane są też *Corporate Social Opportunity (CSO)* - przyp. autora

akceptowanej normy.³⁴³ Jako przykład, w niniejszych badaniach, wskazać można „giełdę wynalazczości”, która funkcjonuje na jednej z kopalń. Po raz kolejny respondenci podkreślali też na rozbudowany system pomocy medycznej, bogate pakiety zdrowotne dla pracowników stanowi również element wartościujący pracę górnika.

Trzech respondentów podkreśliło też, że w zakresie bezpieczeństwa pracy dbają też o standardy w firmach prywatnych kooperujących z kopalniami.

Generalnie wzrasta ilość robot specjalistycznych. Np. jeśli chodzi o prowadzenie wyrobisk kamiennych, gdzie tam jest węgiel, ale żeby go wydobyć trzeba zrobić ileś tam metrów tunelu w kamieniu. (...) moim zdaniem, potrzebujemy usług serwisowych na dole. (...) Teraz to jest uporządkowane i bardziej nadzorowane. Prowadzimy zapisy z przyjazdu serwisu. Od tego momentu jak zaczęliśmy to kontrolować zwiększyliśmy wymogi takie organizacyjne bhp-owskie w stosunku do tych firm. Mamy listę tych pracowników którzy będą przyjeżdżać, a nie jakiś Pan Wojtek który akurat ma czas. Oni muszą mieć odpowiednie badania zgodne z naszymi wymaganiami, szkolenia. Czyli kontrolujemy ich standard BHP, bo nie mogą sobie tak dowolnie przyjeżdżać to zawsze muszą jakimś tam przewodnikiem czy opiekunem i on musi pamiętać czy nie pojawiły się jakieś nowe zagrożenia. Więc ten standard też poprawiliśmy. (przedstawiciel kopalni K/7)

Jest takie zarządzanie, że wszyscy pracownicy którzy pracują na kopalni podlegają takim samym obostrzeniom jak nasi pracownicy. Jedyna różnica jest to, że płaci im firma. Podlegają tym samym kontrolom. I taka sama procedura jest jak ktoś z takiej firmy ulegnie wypadkowi. To jest tak samo bardzo dużo kłopotów. I to świadczy też o samej kopalni. Jest zapisane ile razy kto ma kogo kontrolować. To jest wszystko tak jak na kopalni. (przedstawiciel kopalni K/8) - jest to jednocześnie jedyny właściwie przykład na wykorzystanie CSR w łańcuchu dostaw górnictwie węgla kamiennego.

³⁴³ P. Sztompka *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2002, s. 312

Ilość wypadków śmiertelnych w kopalniach węgla kamiennego								
Rok	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Ilość wypadków śmiertelnych pracowników „własnych”	14	17	13	36	20	17	29	14
Ilość wypadków śmiertelnych w firmach obcych	8	3	2	1	5	0	18	1

Tabela 22 Ilość wypadków śmiertelnych w kopalniach węgla kamiennego z podziałem na firmy zewnętrzne świadczące usługi w kopalniach, źródło: zestawienia wypadków w górnictwie węgla kamiennego prowadzone przez Wyższy Urząd Górniczy, 2013r.

Jak widać na powyższym zestawieniu ilość wypadków w firmach zewnętrznych kształtowała się w ostatnich latach na podobnym poziomie, co niekoniecznie świadczy o tym, że faktycznie rośnie świadomość odpowiedzialności w przedsiębiorstwach prowadzących roboty górnicze w kopalniach.

Ten obszar działalności przedsiębiorstwa, a więc działania w zakresie bezpieczeństwa pracy pozytywnie ocenili, również badani eksperci, a szczególne znaczenie dla poprawy istniejącej sytuacji mają ich zdaniem konkursy bhp dla pracowników. Jako potencjalne źródło problemów w relacjach pracowników z zarządem kopalni/ spółki eksperci wymieniali m.in.:

1. rozwijanie kompetencji miękkich, szczególnie wśród kadr dozoru górniczego: *Kiedyś ludzie byli traktowani przedmiotowo, ale to się zmienia. Zmienia się dlatego, że społeczeństwo nam się zmienia. Kiedyś podejście dozoru było chamskie, ale teraz to się naprawdę zmieniło. Teraz nie jest sielanka, ale jest inaczej.* (przedstawiciel związków E/6),
2. problemy z organizacją pracy.

Wszyscy respondenci stwierdzili, że nie prowadzą regularnych badań poziomu nastrojów pracowniczych i satysfakcji z wykonywanej pracy. Elementy takiego badania prowadzone są przy okazji oceny pracowników lub też przy okazji przeprowadzania innych ankiet *Jest regularna ocena pracowników, są tam pewne elementy, pytania dotyczące szkoleń*

które chciałby odbywać, co by chciał robić w pracy, ale z badaniem satysfakcji to ma niewiele wspólnego. (przedstawiciele spółki S/3)

Pytaliśmy określoną grupę pracowników, w zakresie ich dalszych zainteresowań i to dotyczyło zarządu i osób kierownictwa kopalń. To dotyczyło pewnych zmian organizacyjnych, więc w tym zakresie. (...) jest jakiś taki sygnał zwrotny w zakresie różnych potrzeb od pracowników w różnych obszarach jest ale on jest nie poprzez metodę ankiety, ale uzyskiwany jest. Często zarząd spotyka się z różnymi grupami pracowników, jeżdżąc po kopalniach, na spotkaniach.

- czy te spotkania są regularne, czy mają harmonogram?

Mają harmonogram na wszystkich kopalniach i cykl zamknięty. Są zwykle raz w roku. Duży udział mają tu w pośredniczeniu związku zawodowe. (przedstawiciele spółki S/1)

Jedna spółka zleca okresowo podmiotom zewnętrznym wykonywanie badań socjologicznych i psychologicznych, obejmujące obszar nastrojów pracowniczych, ale respondent nie wskazał jaki zakres te badania obejmują. Jeden z respondentów zadeklarował, że takie badania były prowadzone w ramach jednej z prac magisterskich dotyczących jego kopalni, ale nie dysponował jeszcze jej wynikami.

Jeden z respondentów zanegował potrzebę prowadzenie takich badań, jako nieużytecznych w pracy i zarządzaniu kopalnią: *ankieta dotycząca zadowolenia z pracy nie była i moim zdaniem nie jest adekwatna. Każda praca tutaj jest ciężka i każdy pracownik powie, że jest ciężko i powie że czerpie z tego satysfakcje. Oczywiście bodziec materialny jest bardzo ważny. Jest to też wpisane w ten etos górniczy – żeby dobrze wykonywać swoją pracę i być z niej zadowolonym. Praca w górnictwie to jest taki swoisty zakon. Każdy szczydzi się i chciałby to wykonywać jak najlepiej. Nie wydaje mi się, żeby to było dobre narzędzie. (przedstawiciel kopalni K/11)*

Stwierdzenie to wydaje się o tyle ważne, że socjologowie często podkreślają iż w kształtowaniu się etosu pracy, rozumianego jako swoiste połączenie etyki i ideologii pracy, dużą rolę odgrywają normy i wartości, o które respondenci byli pytani już w trakcie wywiadu. Dopiero wtedy etos ten wyraża się w wysokim wartościowaniu pracy oraz w zgodności między wyznawanymi przekonaniem, a praktycznym zachowaniem aktorów w sytuacji pracy.³⁴⁴

³⁴⁴ D. Walczak-Duraj *Socjologia dla...*, s. 345

Kapitał ludzki w przedsiębiorstwie górniczym jest specyficzny i unikatowy, a zarazem stanowi doskonałą bazę do budowania kapitału społecznego, co łączy się ściśle z koncepcją CSR. F. Fukuyama, posługując się definicją J. Colemana, określa kapitał społeczny jako umiejętność współpracy międzyludzkiej w obrębie grupy i organizacji w celu realizacji wspólnych interesów.³⁴⁵ Do najbardziej popularnych kategorii zaliczanych do kapitału społecznego należą zaufanie, współpraca oraz sieci społeczne. We współczesnej gospodarce liczą się bowiem nie tylko zasoby rzeczowe, czy finansowe, ale wiedza i umiejętności ludzi. Przez zdolność do łączenia się w grupy można zrealizować rozmaite cele ważne nie tylko z punktu widzenia gospodarczego. Kapitał społeczny pełni wiele pozytywnych funkcji. Swym zasięgiem obejmuje nie tylko zasoby ludzkie, ale też całą sieć powiązań między nimi. Umożliwia osiągnięcie celów, które bez jego istnienia nie byłyby w stanie zostać osiągnięte (np. budowanie nowego typu relacji społecznych), pozwala na szybki przepływ wiedzy i kooperację między różnymi podmiotami na zewnątrz. Taka sytuacja zwiększa ich zdolności adaptacyjne, ułatwiając dostosowanie się do nowych wymagań dynamicznie zmieniającego się otoczenia.

Celem przedsiębiorstwa działającego zgodnie z zasadami idei CSR powinno być podnoszenie wartości tego kapitału, ponieważ wpływa on na większe zaufanie, jest podstawą działania zespołowego i efektywnego dzielenia się prywatnymi dobrami. Organizacje o wysokim stopniu kapitału społecznego bardziej troszczą się o swoich pracowników, ponieważ uważają, że ich sukces będzie miał przełożenie na sukces całej organizacji. Ponadto należy pamiętać, że społeczeństwa, które charakteryzują się wysokim kapitałem społecznym (będącego akumulacją poszczególnych kapitałów społecznych różnorodnych grup i organizacji), są bardziej skłonne do współpracy.

³⁴⁵ F. Fukuyama *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*. PWN, Warszawa – Wrocław 1997, s. 20.

Rozdział 7

Ekologiczny wymiar Społecznej Odpowiedzialności Biznesu

W XXI wieku wyrazem odpowiedzialności przedsiębiorstwa jest realizacja strategii zrównoważonego rozwoju, którego ewolucja (co zostało opisane w rozdziale drugim) tworzyła bazę dla paradygmatu CSR, szczególnie w wymiarze środowiskowym. Dla przemysłu górniczego, który opiera ją na wzroście gospodarczym, racjonalnym wykorzystaniu zasobów naturalnych i odpowiedzialności społecznej jest warunkiem koniecznym dla jego istnienia i działania perspektywicznego. Bycie odpowiedzialnym nie oznacza tylko spełnienia wszystkich wymogów formalnych i prawnych, ale oprócz tego zwiększone inwestycje między innymi w ochronę środowiska i relacje z otoczeniem firmy, czyli dobrowolne zaangażowanie. W społecznej odpowiedzialności biznesu zarządzanie kwestiami społecznymi i środowiskowymi towarzyszy działalności gospodarczej oraz wzmacnia zrównoważony rozwój.

Społeczna wartość działania firmy nie może być oceniana jedynie w oparciu o kryteria finansowe. Ważniejszą podstawą ich oceny jest wartość jaką firma tworzy dla otoczenia i środowiska. Podstawowym pytaniem jest zatem pytanie o wkład firmy do zrównoważonego rozwoju całej gospodarki i społeczeństwa, ale też lokalnej społeczności. Bo jak dowodzą badania przeprowadzone w tym obszarze jest arena wyjątkowo żywych stosunków między kopalnią a jej sąsiadami.

Podstawą rozwoju działań środowiskowych były oczywiście przede wszystkim znacznie większe niż w okresie PRL wymagania prawne, które nałożyły na przedsiębiorstwa nowe oczekiwania środowiskowe. CSR stawia jednak przed przedsiębiorstwami zadania środowiskowe wychodzące poza obowiązujące przepisy.

7.1 Środowisko naturalne – inwestycje przedsiębiorstwa a stan relacji ze społecznościami lokalnymi. Dynamika interakcji.

Wszyscy respondenci bardzo dokładnie byli w stanie wskazać podjęte w ciągu ostatnich 10 lat działania w celu zmniejszenia negatywnego wpływu na środowisko. Ilość i zakres zrealizowanych inwestycji świadczy, że ochrona środowiska to obszar bardzo ważny w zakresie wykorzystania paradygmatu CSR. Jako przykłady takich rozwiązań wskazano przede wszystkim:

- minimalizację negatywnego wpływu eksploatacji na powierzchnię,
- intensyfikację napraw obiektów liniowych infrastruktury naziemnej (mostów, dróg, wiaduktów, linii kolejowych),
- systematyczną rekultywację terenów pogórnicznych,
- stosowanie odpowiedniej technologii wybierania pokładów węgla,
- optymalizację procesu zarządzania gospodarowaniem odpadami, w szczególności wydobywczymi i szerokie wykorzystanie odpadów wydobywczych do rekultywacji i rewitalizacji terenów zdegradowanych,
- odzysk odpadów ze spalania węgla (popiołów lotnych) wykorzystywanych za pomocą instalacji popiołowo – wodnej wykorzystywane są do likwidacji wyrobisk podziemnych, doszczelniania zrobów oraz profilaktyki pożarowej na dole kopalń,
- zagospodarowanie zasolonych wód kopalnianych pochodzących z odwodnienia zakładów górniczych, w tym np. budowa systemu retencyjno-dozującego kolektora Olza dla ochrony zlewni Odry, w którym to przedsięwzięciu uczestniczy 8 kopalń,
- rekultywacja osadników,
- redukcję emisji metanu poprzez systematyczną rozbudowę systemów jego ujmowania oraz wykorzystywania,
- obniżenie emisji hałasu z terenu kopalń, m. in. poprzez wyciszenie urządzeń i obiektów zakładów górniczych, np. wentylatorów głównego przewietrzania, zabudowę tłumików akustycznych, budowę ekranów akustycznych,
- zmniejszenie niskiej emisji, poprzez zapewnienie dostaw wysokiej jakości kwalifikowanych paliw do domowych kotłów węglowych, typu ekogroszek, ekomiał,
- optymalną gospodarkę zasobami,
- budowa własnych stacji uzdatniania wody i oczyszczalni ścieków.

Z materiałów informacyjnych PG Silesia (które to przedsiębiorstwo nie wzięło udziału w badaniu) dowiadujemy się, że działania w zakresie ochrony środowiska prowadzone są w podobnym zakresie co w innych spółkach węglowych. PG SILESIA deklaruje, że jest świadoma, iż jej działalność wywiera wpływ na środowisko, a Spółka podejmuje działania mające na celu zapobiegania negatywnym skutkom eksploatacji i stale dąży do poprawy jakości środowiska obejmujące:

- ochronę powietrza atmosferycznego, gdzie emisja pyłowo-gazowa występuje w Zakładzie Przeróbki Mechanicznej Węgla, ale jak pisze na stronie spółki, jest ona nieznaczna, gdyż procesy wzbogacania węgla odbywają się na mokro;
- ochronę przed hałasem;
- zagospodarowanie odpadów pogórnich i przerobczych, tu spółka opisuje powstające odpady wydobywcze (w tym niebezpieczne) oraz sposób ich wykorzystania (m.in. do produkcji kruszywa łamanego oraz utwardzenia powierzchni terenów lub wypełnienia terenów niekorzystnie przekształconych);
- ochronę wód powierzchniowych, gdzie wody dołowe są odprowadzane na powierzchnię do zbiornika retencyjno – dozującego „Kaniów” z pompowni głównego odwadniania, a na bieżąco prowadzony jest monitoring wód kopalnianych oraz wód rzeki Wisły i Białej (co jest obowiązkiem prawnym przedsiębiorstwa górniczego).³⁴⁶

Eksploatacja węgla kamiennego wiąże się z tłoczeniem na powierzchnię wód kopalnianych, których ilości i skład są uzależnione od specyfiki danego obszaru wydobywczego. Rodzaj podłoża oraz głębokość eksploatacji wpływają na stopień mineralizacji tych wód i zawartość pierwiastków promieniotwórczych. Głównymi zlewiskami wód kopalnianych w Polsce są rzeki Wisła i Odra. Zasolone wody kopalniane stanowią zagrożenie dla środowiska naturalnego i życia człowieka oraz wpływają ujemnie na wyniki działalności gospodarczej przedsiębiorstwa. Podstawą prawną działań Unii Europejskiej w dziedzinie polityki wodnej jest Dyrektywa 2000/60/EC, określająca zakres ochrony wód gruntowych, śródlądowych i przybrzeżnych. W celu minimalizacji negatywnego wpływu wód kopalnianych na środowisko i gospodarkę są zarówno stosowane działania techniczno-organizacyjne, ograniczające wielkość zrzutu wód zasolonych po ich wypompowaniu

³⁴⁶ źródło: www.pgsilesia.pl z dnia 30.06.2013

na powierzchnię, jak i rozwiązania technologiczne oczyszczania tych wód. Zrzut wód słonych jest kontrolowany, dozuje się go zależnie od stanów wody w odbiorniku za pomocą zbiornika retencyjnego (osadnika). Bada się również jakość wód kopalnianych zgromadzonych w zbiorniku jak i tło zasolenia wód odbiornika przed zrzutem. Badania wskazują, że stan wód rzecznych zasilanych przez wody kopalniane ulega poprawie. Na przykład w latach 2000-2007 stan jakości wód rzeki Olza uległ zasadniczej poprawie. Głównym źródłem pozytywnych zmian są właśnie działania podjęte po stronie polskiej. Polskie kopalnie należące do Jastrzębskiej Spółki Węglowej SA i Kompanii Węglowej SA nie odprowadzają wód zasolonych do rzeki Olza, dzięki budowie zbiorczego systemu odprowadzenia wód zasolonych „Kolektor Olza”. Istota jego działania w chwili obecnej polega na tym, iż słone wody kopalniane przerzucane są poza zlewnie rzek o małych przepływach i bezpiecznie odprowadzane do Odry.³⁴⁷

Skala ingerencji górnictwa w powierzchnię ziemi jest związana z kolei z rodzajem, wielkością i warunkami zalegania złoża kopaliny, a także ze sposobem prowadzenia eksploatacji. Charakterystyczne cechy tej ingerencji to przede wszystkim powstawanie wyrobisk górniczych, przemieszczanie znacznej ilości tzw. nadkładu i skały płonnej oraz tworzenie zwałowiska węgla i składowisk odpadów pogórnicznych. Gospodarkę odpadami wydobywczymi reguluje ustawa z dn. 10 lipca 2008 r. o odpadach wydobywczych (Dz. U. z dnia 31 lipca 2008 r.). Według najnowszych danych Wyższego Urzędu Górniczego górnictwo polskie zrekułtywowało 59,7% ogólnej powierzchni gruntów zdegradowanych, a co ważne w bardzo wielu przypadkach grunty te wymagały podjęcia oraz wykonania trudnych zabiegów.³⁴⁸ Dane statyczne wskazują, że w kwestii odpadów pogórnicznych nastąpiło zmniejszenie liczby tych odpadów: w 2011 r. o 29,6 mln ton odpadów wydobywczych, co stanowiło zmniejszenie w porównaniu do 2010 r. o 3,9 proc. (1,2 mln ton)³⁴⁹, ale stanowią one wciąż problem dla otoczenia i samego przedsiębiorstwa. Jak dowodzą badania około 92% odpadów, powstających podczas eksploatacji i przeróbki kopaliny jest – dla uniknięcia konieczności uiszczania opłat za ich składowanie – wykorzystywana

³⁴⁷ A. Harat, A. Grmela *Wpływ wód kopalnianych Górnośląskiego Zagłębia Węglowego na zmiany jakości wody w rzece Olza w latach 2000–2007*, „Monitoring Środowiska Przyrodniczego” nr 9, Kieleckie Towarzystwo Naukowe, Kielce 2008, s. 60

³⁴⁸ P. Litwa, J. Dulewski, R. Uzarowicz *Regulacje prawne i doświadczenia związane z rekułtywacją terenów pogórnicznych w Polsce* [w:] „Bezpieczeństwo pracy i ochrona środowiska w górnictwie” nr 9(205)/2011, s. 5

³⁴⁹ *Sprawozdanie Wyższego Urzędu Górniczego za 2012 rok*, passim

gospodarczo. Z tej ilości zaledwie 30% jest wykorzystywane przemysłowo, a prawie 70% wykorzystuje się do niwelacji terenów, robót inżynierskich czy tzw. „budowli ziemnych”.³⁵⁰

Dane statystyczne również w kwestii metanu potwierdzają tezę, że ilość inwestycji w tym obszarze wzrasta regularnie. Wysokie nasycenie metanem złóż węgla w Górnośląskim Zagłębiu Węglowym stwarza zagrożenie w czasie prowadzenia robót górniczych, ale też powoduje negatywne skutki środowiskowe, metan bowiem jest gazem znacznie bardziej szkodliwym niż dwutlenek węgla. A co ważne jest stałym zagrożeniem naturalnym występującym w prawie wszystkich kopalniach węgla kamiennego, poza KWK „Piast”, „Ziemowit”, „Sobieski”, „Janina”.

Wyszczególnienie	Rok										
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Metanowość całkowita, mln m ³ /rok	743,7	752,6	798,1	825,9	851,1	870,3	878,9	880,9	855,7	834,9	828,8
Ilość ujętego metanu, mln m ³ /rok	214,3	207,3	227,1	217,2	255,3	289,5	268,8	274,2	259,8	255,9	250,2
Ilość zagospodarowanego metanu, mln m ³ /rok	131,5	122,4	127,8	144,2	144,8	158,3	165,7	156,5	159,5	161,1	166,3
Liczba kopalń węgla kamiennego	42	42	41	39	33	33	31	31	31	32	31

Tabela 21 Kształtowanie się metanowości całkowitej, ilości ujętego i zagospodarowanego metanu oraz wielkości wydobycia w kopalniach węgla kamiennego w latach 2001–2011, źródło: W. Konopko *Raport roczny o stanie podstawowych zagrożeń naturalnych i technicznych w górnictwie węgla kamiennego*, GIG, Katowice 2012, s. 27

Wszystkie badane spółki mają wdrożony system zarządzania środowiskowego wg. normy ISO 14000, który porządkuje i systematyzuje działania w tym obszarze. Deklarują też, że dzięki temu nie płacą kar środowiskowych a jedynie stałe opłaty za korzystanie ze środowiska, co jest elementem świadczącym o ekonomicznej efektywności CSR.

W ramach wdrożonego systemu nasza spółka może zidentyfikować elementy działalności firmy tzw. aspekty środowiskowe, które oddziałują lub mogą negatywnie wpływać na środowisko. Dla każdego aspektu znaczącego zostały opracowane indywidualne programy

³⁵⁰ Raport z etapu II projektu *Priorytetowe i innowacyjne technologie zagospodarowania odpadów pochodzących z górnictwa węgla kamiennego*, Instytut Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego w Warszawie, 2009, s. 68

środowiskowe oraz opracowano metodę ich monitoringu, w celu ograniczenia ich wpływu na środowisko. Ponadto celem zminimalizowania możliwości wystąpienia sytuacji awaryjnych i wypadków w firmie, została przeprowadzona identyfikacja potencjalnych zagrożeń wprowadzono rozwiązania zapobiegające takim zdarzeniom. (przedstawiciel spółki S/2)

Część respondentów przyznała, że dynamiczny wzrost w tym obszarze wymusiły na przedsiębiorstwach:

- 1. wymogi prawne: Nawet jak powiemy, że prawo jest nie do końca doskonale to firmy muszą stosować to prawo. I przedsiębiorca i poszkodowany. I tu jest ten aspekt społeczny. (przedstawiciel gminy górniczej E/1)*
- 2. potrzeba ograniczania kosztów finansowych: Na pewno koszty. To jest raz - bodziec finansowy jest najmocniejszym bodźcem. Dwa - żyjemy tutaj, współpracujemy z gminami, rozwijamy się staramy się o nowe koncesje. Jeżeli będziemy przedsiębiorstwem nieprzyjaznym to automatycznie będzie gorszy odbiór tego, nie? (przedstawiciel kopalni K/11)*

Dwóch przedstawicieli kopalń przyznało, że do wprowadzenia działań środowiskowych ograniczających hałas w obrębie jego kopalni przyczyniły się skargi mieszkańców i zalecenia kontrolne odpowiednich instytucji. Jednak są zdania, że niezależnie od przyczyn leżących u podłoża tej sytuacji organizacja może w ten sposób realizować zasady zrównoważonego rozwoju.

Trzech na czterech respondentów z grupy ekspertów, reprezentujących środowisko lokalne jest jednak zdania, że kopalnie nie stosują się do wymogów ochrony środowiska i nie przestrzegają przepisów prawa: *nie stosują żadnych zabezpieczeń, działają na granicy prawa lub je łamią. (przedstawiciel gminy górniczej E/4)*

W wyniku działalności przemysłu górniczego następuje degradacja środowiska, czego wyrazem jest między innymi przekształcenie powierzchni terenu. Obszary takie wymagają odpowiednich procesów naprawczych, pozwalających na przywrócenie im funkcji użytkowych lub przyrodniczych. Rosnące obawy o stan środowiska lokalnego w otoczeniu kopalń potwierdzają też badania prowadzone przez Akademię Górniczo-Hutniczą, z których

wynika, że kopalnie na bieżąco analizują i rozwiązują problemy powstające w związku z prowadzoną działalnością górniczą, ale wpływy eksploatacji górniczej na powierzchnię oraz ewentualne zagrożenie, które mogą z tego tytułu powstać, bardzo niepokoją miejscową ludność. Badania sondażowe dotyczące opinii mieszkańców na temat uciążliwości obiektów technicznych związanych z górnictwem węgla kamiennego oraz ich wpływu na środowisko naturalne zostały przeprowadzone wśród mieszkańców Jastrzębia Zdroju i okolicznych miejscowości. Przeprowadzone badania wykazały, że mieszkańcy miasta Jastrzębie Zdrój oraz okolicznych miejscowości pozytywnie oceniają funkcjonowanie terenów zrehabilitowanych w miejscu zamieszkania. Respondenci największą wagę przywiązywali do wypoczynku i rekreacji. Proszeni o wyrażenie sądu na temat najbardziej korzystnych form zagospodarowania, respondenci najczęściej wymieniali: stworzenie terenów rekreacyjnych: parków, obiektów sportowych, placów zabaw.³⁵¹

Na fali krytyki działalności wydobywczej spółek węglowych zwraca się uwagę na argumenty mówiące przede wszystkim o:

- osiadaniu terenów pogórnich,
- zanieczyszczenie wód dołowych (zasolenie pow. 200 kg/m³ oraz zawartość izotopów radu),
- zdrenowanie poziomów wodonośnych,
- zmniejszenie zasobu wód podziemnych i powierzchniowych,
- zmiany jakości tychże wód,
- zakłócenie bilansu wodnego,
- istnienie zwałowisk odpadów pogórnich,
- zbyt małe wykorzystanie metanu z kopalń i jego emisja do atmosfery.³⁵²

Trzeba zwrócić tu uwagę, że przedsiębiorcy górniczy znajdują się jednak w trudnej, antynomicznej sytuacji, gdzie oczekiwania otoczenia znajdują się w sprzeczności z oczekiwaniami państwa: wysokiej rentowności, efektywności ekonomicznej wydobycia. Służby kontrolujące działalność gospodarczą zwracają tu np. uwagę na fakt optymalnego wykorzystania zasobów węgla w pasach infrastruktury komunikacyjnej, gdzie zalegający tam

³⁵¹ W. Sobczyk, M. Pawul *Rewitalizacja terenów zdegradowanych wskutek działalności górniczej w świetle badań* [w:] „Przegląd Górniczy” nr 3 (1072)/2012, s. 67-70

³⁵² M. Wilczyński *Zmierzch górnictwa węgla kamiennego*, Fundacja na rzecz Ekorozwoju, Warszawa 2013, s. 56-58

węgiel w znaczącym stopniu zmniejsza wykorzystanie zasobów bilansowych, możliwości produkcyjne kopalń i ich żywotność.³⁵³ Najwyższa Izba Kontroli postulowała nawet zaprzestanie wydobywania z krajowych złóż czy wstrzymanie ich eksploatacji do momentu rozwoju nowych technologii, ponieważ obecnie istniejące, zdaniem NIK, niszczą polskie zasoby. Z tą opinią nie zgodziły się środowiska górnicze i minister środowiska, który podkreślił, że realizując racjonalną gospodarkę złóżami, należy wziąć pod uwagę obecną sytuację sektora wydobywczego. Gospodarka złóżami nie może się rozwijać w oderwaniu od warunków ekonomicznych, środowiskowych i społecznych, a podjęcie tego typu działań byłoby niezgodne z inicjatywami, jakie Polska podejmuje w celu zapewnienia bezpieczeństwa energetycznego opartego na własnych surowcach. Minister Środowiska uważa nawet, że realizacja zaleceń NIK mogłaby zahamować strategiczny rozwój polskiego górnictwa i uniemożliwić eksploatację złóż węgla kamiennego.³⁵⁴

7.2 Niechciane sąsiedztwo

Jednym z najważniejszych problemów środowiskowych, ale przede wszystkim społecznych, budzących wiele emocji i kontrowersji jest sprawa szkód górniczych i sposobu ich likwidacji. Jest to szczególnie arena kwestii spornych i żywiołowych procesów interakcyjnych³⁵⁵ pomiędzy aktorami obecnymi na tejże arenie, a co ważne, dyskurs na ten temat toczy się nie tylko wewnątrz istniejących struktur, ale również na arenie publicznej, przez co budzi jeszcze żywsze reakcje i implikuje kolejne problemy. Jak mówi jeden z ekspertów górniczych: *Miasta powstały z powodu węgla i znikają z jego powodu.*³⁵⁶

Respondenci deklarują, że prowadzą eksploatacje w taki sposób by była jak najmniej szkodliwa dla obiektów budowlanych na powierzchni obszaru eksploatacyjnego. *...prowadzimy eksploatację górniczą w sposób ograniczający deformacje powierzchni terenu poprzez stosowanie profilaktyki górniczej, polegającej na takim projektowaniu i prowadzeniu*

³⁵³ Wystąpienie pokontrolne Najwyższej Izby Kontroli *Informacja o wynikach kontroli bezpieczeństwa zaopatrzenia Polski w węgiel kamienny (ze złóż krajowych)*, 2011r. Nr ewid. 25/2010/P09044/KGP, s. 82-83

³⁵⁴ Odpowiedź podsekretarza stanu w Ministerstwie Środowiska - z upoważnienia ministra - na interpelację nr 21957 w sprawie negatywnej opinii NIK o działalności Ministerstwa Środowiska w zakresie nadzoru nad gospodarką zasobami naturalnymi Polski Warszawa, dnia 29 kwietnia 2011 r.

³⁵⁵ Red. B. Glinka, K. Konecki, *Współczesne problemy socjologii organizacji i zarządzania*, Wydawnictwo UŁ, Polskie Towarzystwo Socjologiczne, Łódź 2009, s. 18

³⁵⁶ Wypowiedź J. Markowskiego podczas konferencji „Górnictwo 2011: szanse i zagrożenia polskiego sektora węglowego”, 21.11.2011r w Katowicach

eksploatacji, aby wskaźniki deformacji terenu nie przekraczały wartości określonych w koncesjach. W razie konieczności ogranicza się wielkości pól eksploatacyjnych, wysokości frontów eksploatacyjnych, odpowiednio rozmieszczając je w przestrzeni i w czasie, dla uniknięcia niebezpiecznego sumowania się ich oddziaływań. (przedstawiciele spółki S/2)

Przedsiębiorcy górniczy są też zdania, że obecny sposób prowadzenia działalności biznesowej nie jest w stanie wytrzymać czasu uzyskiwania nowych koncesji na pola wydobywcze, bo czasem takie ustalenia trwają nawet 8 lat.³⁵⁷

Rocznie kopalnie notują od kilkudziesięciu do kilkuset zgłoszeń szkód górniczych, co w rozłożeniu na poszczególne spółki górnicze daje następujące wartości:

Spółka	Ilość zgłoszonych szkód w roku 2011
KW SA	7815
JSW SA	740
KHW SA	800
TAURON Wydobywanie SA	249
LW Bogdanka SA	Brak danych (podano „kilkanaście”)
PS Silesia Sp. z o.o.	Brak danych
Siltech Sp. z o.o.	Brak danych
Eko-Plus Sp. z o.o.	Brak danych

Tabela 24 Liczba zgłoszonych szkód górniczych w 2011 r., opr. własne

Powyższe wartości obejmą wszystkie zgłoszenia, zarówno indywidualne i komunalnych, infrastruktury (rowy, ciek, wiadukty), a kwoty przeznaczone na likwidację szkód liczone są w setkach milionów złotych. Wszyscy respondenci stwierdzili, że wartości te utrzymują się na przestrzeni ostatnich 10-15 lat na podobnym poziomie.

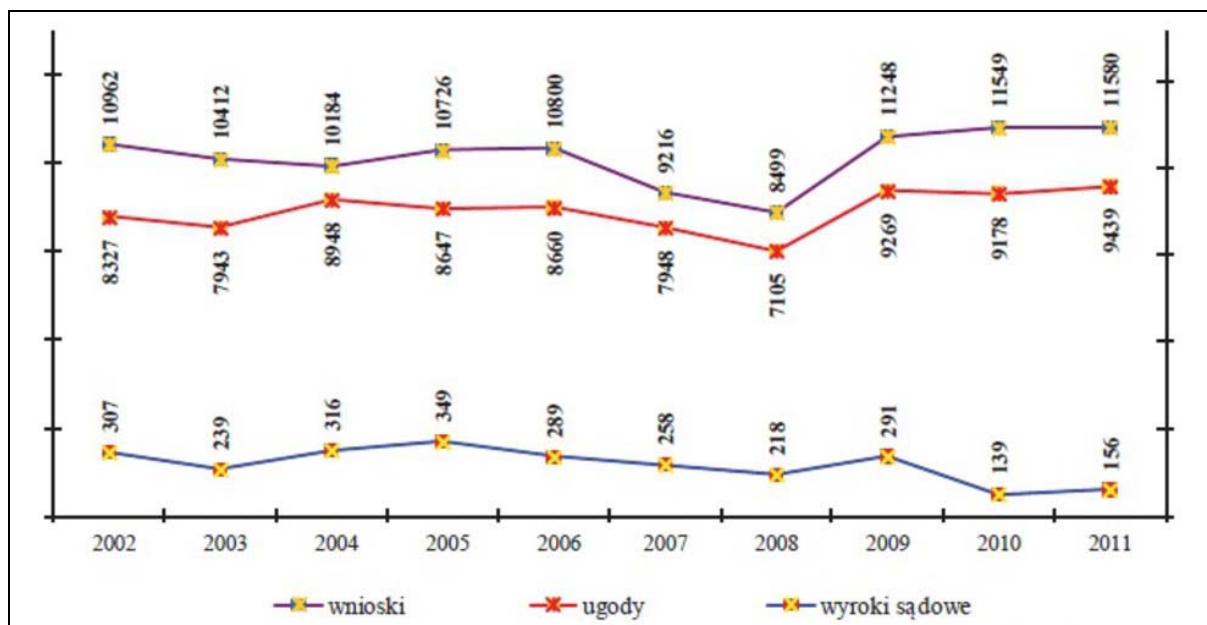
W zdecydowanej większości (tabela poniżej) spółki i kopalnie deklarują, że sprawy szkód górniczych załatwiane są prawie w całości poprzez ugody z właścicielami nieruchomości (osobami fizycznymi). Problemem są najczęściej jednak wysokości

³⁵⁷ Prezes JSW S. A. J. Zagórowski, wypowiedź na konferencji „Śląskie górnictwo” w dniu 24.09.2012 r. w Katowicach.

wypłacanych odszkodowań: *Każdy zgłaszający uważa, że to jest za mało. No bo nikt z nas nie uwzględnia tej amortyzacji budynków. No a to jest uwzględniane przez rzeczoznawców (przedstawiciel kopalni K/6) oraz sposób naprawy obiektów.*

Spółka	Ilość zawartych ugód w ostatnich 5 latach (%)
KW SA	80,4 %
JSW SA	90%
KHW SA	80-90 %
TAURON Wydobycie SA	Brak danych
LW Bogdanka SA	100%
PS Silesia Sp. z o.o.	Brak danych
Siltech Sp. z o.o.	Brak danych
Eko-Plus Sp. z o.o.	Brak danych

Tabela 25 Ilość zawartych ugód w sprawie szkód górniczych w ostatnich 5 latach, opr. własne



Rysunek 20 Wnioski o naprawę szkód, ugody i wyroki sądowe w latach 2002-2011, źródło: P. Wojtacha, J. Orlof, J. Picur Samorząd - przedsiębiorca górniczy. Tylko współpraca!, „Bezpieczeństwo pracy i ochrona środowiska w górnictwie”, nr 8(228)/2013, s. 15

Dane statystyczne, co pokazuje powyższy rysunek, potwierdzają powyższą tezę, że zdecydowana większość spraw o szkody górniczej rozwiązywana jest w trybie ugodowym. Na przestrzeni ostatniej dekady złożono ponad 105 tys. wniosków o naprawę szkód, zawartych zostało blisko 85,5 tys. ugód, rozstrzygnięcia sądów powszechnych zapadły w 2562 sprawach. W 2011 r. w całym polskim górnictwie niemal jedną czwartą wszystkich środków przeznaczonych na usuwanie szkód pochłonęła naprawa budynków mieszkalnych (110333,2 tys. zł). Wyremontowano 4414 tego typu obiektów, a 1225 było w trakcie naprawy. W stosunku do 2010 r. wyższe były zarówno wydatki na ten cel (o ponad 26%), jak i liczba wyremontowanych budynków (o ponad 31%). W zakresie fizycznej naprawy szkód w obiektach budowlanych, w następnej kolejności należy wymienić nakłady na: naprawę obiektów i urządzeń kolejowych (ogółem 38 158,9 tys. zł - blisko 73% tej kwoty dotyczyło infrastruktury PKP), remonty dróg, ulic, mostów i wiaduktów (34 075,4 tys. zł) oraz przedsięwzięcia związane z regulacją rzek i cieków (32 416,2 tys. zł). We wszystkich przypadkach kwoty te były większe niż w roku poprzednim. Analizując dane w zaległościach w usuwaniu szkód z lat 2002-2011 eksperci zauważają też, że w nastąpił dalszy spadek zaległości w usuwaniu szkód. Ich wartość w stosunku do poprzedniego roku zmniejszyła się o ponad 42%, do roku 2009 - o 55%, a do roku 2008 - niemal czterokrotnie.³⁵⁸

Duże katastrofy budowlane, jak choćby przykład Bytomia Karbia z 2011 roku, kiedy to wskutek ogromnych uszkodzeń budynków grożących zawaleniem trzeba było ewakuować mieszkańców wskazują, że spółki wykazują chęć i wolę współpracy z samorządami lokalnymi. Szkody górnicze na terenie miasta Bytom związane są nie tylko z bieżącą eksploatacją kopalni „Bobrek-Centrum”, ale przede wszystkim z wieloletnią działalnością górniczą wielu istniejących wcześniej kopalń i skutkami nakładającej się wielopoziomowej i wieloletniej eksploatacji. Jak twierdzą eksperci³⁵⁹, zła sytuacja infrastruktury miasta nie jest jedynie winą kopalń, ale też zaległości miejskich i braku wsparcia samorządu lokalnego w najtrudniejszym okresie restrukturyzacji branży. W 2011 roku te relacje jeszcze bardziej się zaostrzyły, a ówczesne władze miasta wydały negatywną opinię na temat planów wydobywania kopalni „Bobrek-Centrum”, należącej do Kompanii Węglowej. Do konfliktu włączyły się związki zawodowe, a w proces negocjacji włączyła się strona rządowa, 26 września 2011r. podpisane zostało porozumienie pomiędzy zarządem Kompanii Węglowej a stroną rządową,

³⁵⁸ Ibidem

³⁵⁹ Wypowiedzi przedstawicieli samorządu podczas konferencji „Górnictwo 2011” – przyp. aut.

na mocy którego spółka górnicza zobowiązała się do wypłaty 24,5 mln zł z przeznaczeniem głównie na budowę nowych obiektów mieszkalnych oraz zobowiązała się do rozbiórki budynków i zagospodarowania terenu.³⁶⁰ Można śmiało powiedzieć, że w efekcie konfliktu stanowisko prezydenta miasta stracił Piotr Koj, a nowo wybrany prezydenta Damian Bartyła próbował poprawić relacje z Kompanią Węglową SA, jednym z największych pracodawców w mieście.

Podobne kwestie są jednak w wielu samorządach wciąż zarzewiem konfliktów. Przedstawiciele samorządów lokalnych twierdzą, że ich źródłem jest sposób rozwiązywania problemów indywidualnych mieszkańców. Jednym z ostatnich przykładów takiego antagonistycznego układu jest otwarty konflikt pomiędzy gminą Gierałtowiec, a kopalnią „Sośnica-Makoszowy”, gdzie chyba po raz pierwszy w historii została wydana zgoda na nowy plan ruchu kopalni mimo negatywnych opinii gminy.³⁶¹ Jednak nie należy upatrywać w tej sytuacji jakiejś szczególnej anomii. Jak zauważa R. Dahrendrof to nie obecność, ale brak konfliktów jest czymś nienormalnym. Jako zmienna zależna konflikt warunkuje bowiem rozwój społeczny.³⁶²

Zgodnie z obowiązującą Ustawą Prawo Geologiczne i Górnicze, dział VIII „Odpowiedzialność za szkody”: *Właściciel (nieruchomości) nie może sprzeciwić się zagrożeniom spowodowanym ruchem zakładu górniczego, który jest prowadzony zgodnie z ustawą. Może on jednak żądać naprawienia wyrządzonej tym ruchem szkody, na zasadach określonych ustawą.*³⁶³ Odpowiedzialność za szkodę ponosi przedsiębiorca prowadzący ruch zakładu górniczego, wskutek którego wystąpiła szkoda. Jeżeli nie można ustalić, kto wyrządził szkodę, odpowiada za nią przedsiębiorca, który w dniu ujawnienia się szkody ma prawo prowadzić na danym obszarze działalność eksploatacyjną, a jeżeli nie istnieje przedsiębiorca odpowiedzialny za szkodę ani jego następca prawny, odpowiada za nią Skarb Państwa.³⁶⁴

Zgłoszone uszkodzenie może zostać uznane za szkodę wyrządzoną ruchem zakładu górniczego (tzw. szkodę górniczą) jeśli istnieje związek przyczynowo - skutkowy pomiędzy ruchem zakładu górniczego, a szkodą. Jest to podstawowe kryterium oceny zasadności

³⁶⁰ M. Dorosiński *Porozumienie buduje*, Trybuna Górnicza nr 39(884) z 29.09.2011r.

³⁶¹ A. Zych *Plan ruchu zatwierdzony*, Trybuna Górnicza, nr 2 (951) z 10.01.2013,

³⁶² D. Walczak-Duraj *Socjologia dla...*, s. 288

³⁶³ Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. Prawo geologiczne i górnicze, Dz. U. Nr 163, pozycja 981, Art. 144 ust. 1

³⁶⁴ Ibidem, Art. 146 ust. 1 i 4

zgłoszeń o naprawę szkód stwierdzonych w obiektach budowlanych lub w innych elementach środowiska (np. w ciekach powierzchniowych). Dla powstania odpowiedzialności cywilnej z tytułu szkody wyrządzonej ruchem zakładu górniczego niezbędne jest łączne zaistnienie trzech przesłanek:

- zdarzenia, z którym łączy się obowiązek naprawienia szkody (ruch zakładu górniczego),
- powstania szkody,
- związku przyczynowego między zdarzeniem, a szkodą.

Drugim kryterium „uznawalności” roszczeń jest kryterium przedawnienia. W myśl regulacji prawnych obowiązujących od 2012 roku roszczenie o naprawę szkody można uznać za przedawnione jeśli od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie upłynęło więcej niż 5 lat (wcześniej obowiązująca ustawa PGG przewidywała 3-letni tryb przedawnienia).³⁶⁵ W terminie 30 dni od daty zgłoszenia szkody zawierane jest postępowanie ugodowe, a jeśli jest jego brak w tym terminie, wtedy Ustawa przewiduje wyczerpanie postępowania ugodowego chyba, że poszkodowany żądający naprawy szkody wyznaczy dłuższy termin.³⁶⁶ Po tym terminie poszkodowany może zgłosić sprawę do Sądu, bez ponoszenia wstępnych opłat sądowych.³⁶⁷

Tu zakres odpowiedzialności przedsiębiorcy górniczego normują przepisy Ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. Nr 16, poz. 93 z późn. zm.). W myśl Ustawy PGG poszkodowany może żądać przywrócenia stanu poprzedniego nieruchomości, co dotyczy zarówno naprawienia szkody w budowlach, jak i w gruncie, również rolnym lub leśnym. Przy czym naprawienie szkody w gruntach rolnych i leśnych w dalszym ciągu następuje wyłącznie w drodze rekultywacji, zgodnie z przepisami o ochronie tych gruntów.

Nowe prawo geologiczne i górnicze odstępuje od dotychczas obowiązującej reguły, w myśl której podstawową formą naprawienia szkody było przywrócenie stanu poprzedniego. Od 1 stycznia 2012 r. poszkodowanemu przysługuje prawo wyboru formy naprawienia

³⁶⁵ Ibidem, Art. 149

³⁶⁶ Ibidem, Art. 148 ust. 2

³⁶⁷ Ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach w sprawach cywilnych, Dz. U. 1995 Nr 167 poz. 1398, art. 96 ust. 1

szkody (bądź to przez przywrócenie stanu poprzedniego, bądź przez zapłatę odpowiedniej sumy pieniężnej) – zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 363 § 1 Kodeksu Cywilnego.

We wszystkich spółkach i ich oddziałach, tj. kopalniach węgla kamiennego obowiązują jednolite zasady i tryb postępowania w sprawach szkód górniczych, określone przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi, obejmujące głównie:

- instrukcje w sprawie trybu i zasad postępowania przy usuwaniu i zapobieganiu szkodom wyrządzonym ruchem zakładu górniczego,
- procedury postępowania w przypadku szkód górniczych opracowane w ramach zintegrowanego systemu zarządzania ISO,
- regulaminy udzielania zamówień publicznych, które to regulują m.in. zasady wyboru dostawców usług związanych z naprawą szkód górniczych u poszkodowanych.

Postępowanie o naprawienie szkody wszczynane jest na pisemny wniosek poszkodowanego, z wyjątkiem sytuacji awaryjnych lub w razie wystąpienia wstrząsu pochodzenia górniczego, w przypadku których zgłoszenia można dokonać telefonicznie. Tryb awaryjny jest zastrzeżony dla sytuacji zagrożenia zdrowia, życia lub mienia użytkowników powierzchni terenu jeśli przypuszcza się, że zagrożenie miało miejsce wskutek ruchu zakładu górniczego i wymaga natychmiastowych działań. Na stronach internetowych spółek dostępne są formularze, na których poszkodowany może dokonywać zgłoszenia szkody.

Kolejny tok postępowania w sprawie szkód górniczych obejmuje:

1. Oględziny szkody, które dokonywane są w przypadku stwierdzenia związku przyczynowego pomiędzy szkodą i ruchem zakładu górniczego przeprowadzane są oględziny szkód. Z propozycją terminu przeprowadzenia oględzin powinna wystąpić kopalnia w terminie 14 dni kalendarzowych do daty jego otrzymania. W obecności poszkodowanego oględzin dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe. Następnie sporządzany jest protokół, w którym opisywane są wszystkie zauważone uszkodzenia. Spółki przewidują również możliwość udziału w oględzinach innych osób, także osób reprezentujących poszkodowanego.
2. Zawarcie ugody o naprawę szkody. Jest ona podstawą prawną do wykonania naprawy. W sprawach spornych ugodę zastępuje prawomocny wyrok sądu powszechnego.

3. Naprawa szkody, szkody polegająca na przywróceniu stanu poprzedniego może być wykonana przez przedsiębiorcę lub przez poszkodowanego. W pierwszym przypadku spółka powierza wykonanie robót budowlanych specjalistycznym firmom zewnętrznym, wybieranym w drodze przetargów, zgodnie z procedurami wewnętrznymi. W drugim przypadku, za zgodą przedsiębiorcy, poszkodowany może wykonać roboty naprawcze we własnym zakresie, na koszt przedsiębiorcy, na warunkach ustalonych w ugodzie.
4. Zwrot kosztów zabezpieczenia wznoszonego obiektu budowlanego. Ta procedura obejmuje uzasadnione koszty wykonanego zabezpieczenia na pisemny wniosek inwestora. Podstawą wypłaty stosownego odszkodowania jest ugoda zawarta pomiędzy inwestorem i przedsiębiorcą, pod warunkiem udokumentowania wykonanych robót budowlanych. Spółki górnicze zalecają aby przed rozpoczęciem robót budowlanych inwestor powiadamiał o tym fakcie przedsiębiorcę i umożliwiał mu udział w odbiorach robót związanych z wykonywaniem zabezpieczeń przed wpływami eksploatacji górniczej. Takie postępowanie pozwoli na wyeliminowanie potencjalnych późniejszych sporów na linii przedsiębiorca – inwestor, w momencie przeprowadzania weryfikacji kosztów zabezpieczeń.

Na każdej kopalni jest wydział szkód górniczych i tam ekipa, zwykle dwóch osób, jedzie oglądać to. Potem zakłada teczkę tej sprawy i jest ona przypisana nie do osoby, ale do adresu. No i oni podejmują decyzję czy to jest do remontu czy do odszkodowania. Przy czym oni jeszcze otrzymują opinię z wydziału geologiczno-mierniczego czy nasza działalność mogła mieć wpływ w tym miejscu. (przedstawiciel kopalni K/7)

Wszyscy respondenci podkreślali, że ilość spraw związanych z likwidacją szkód górniczych, który trafiły na drogę sądową stanowi ok. 2-3 % całości zgłaszanych wniosków. Średnio ok. 17-20% wniosków zostaje oddalonych jako nieuzasadnione, niezwiązane z działalnością kopalni. W skali przedsiębiorstw respondenci nie zauważyli tendencji spadkowych czy wzrostowych w tym względzie. Takich tendencji można dopatrzeć się w poszczególnych kopalniach, gdzie nowe fronty eksploatacyjne mogą powodować te problemy.

Jak potwierdzają liczne, współczesne badania, cechą charakterystyczną naszych czasów jest panowanie masy, tłumu, czasem skonsolidowanych wokół jakiejś sprawy grup. Tłum stał się nagle widoczny, zajął w społeczeństwie miejsce uprzywilejowane. Przedtem,

jeżeli nawet istniał, to pozostawał niezauważony, był gdzieś w tle społecznej sceny, teraz wysunął się na środek, stał się główną postacią sztuki. Dlatego współczesne organizacje muszą liczyć się nie tylko z wymogami formalno-prawnymi, ale rosnącymi oczekiwaniami społecznymi. Dysonans społeczny w odbiorze sposobu załatwiania spraw szkód górniczych przez kopalnię bierze się przede wszystkim z faktu zaliczania danego uszkodzenia do kategorii szkód górniczych lub też ze sposobu oszacowania szkody. Zanegowanie słuszności organizacji przez wspomniane wyżej „masy”, czy też tworzące te masy jednostki, jest podstawowym czynnikiem warunkującym powstanie konfliktu, który ostatecznie może mieć charakter destruktywny (negowanie słuszności podejmowanych decyzji przez organizację), jak i konstruktywny (poprawa dialogu społecznego, modyfikacja istniejących przepisów).

(...) bardzo często spotykamy się z łamaniem tych praw przez przedsiębiorców. Te ugody są przeciągane w nieskończoność, utrudniane dochodzenie. Często są nawet konsekwencje zdrowotne. Dlatego uważamy, że w takiej sytuacji kiedy te koszty eksploatacji przechodzą na społeczeństwo takie działanie powinno być zupełnie inne, zupełnie proste i te procedury powinny mieszkańcom życie ułatwiać a nie je utrudniać. (przedstawiciel stowarzyszenia)

Często mieszkańcy przychodzą, że w sposób niewłaściwy została wyceniona ich nieruchomość, że nie otrzymają właściwej wartości wypłacanego budynku. (...) nie zawsze jest to działanie po linii odtworzeniowej (...). A kopalnia często robi targi. Nie zawsze to jest i to zależy od kopalni. Jedna to robi lepiej a inna gorzej.

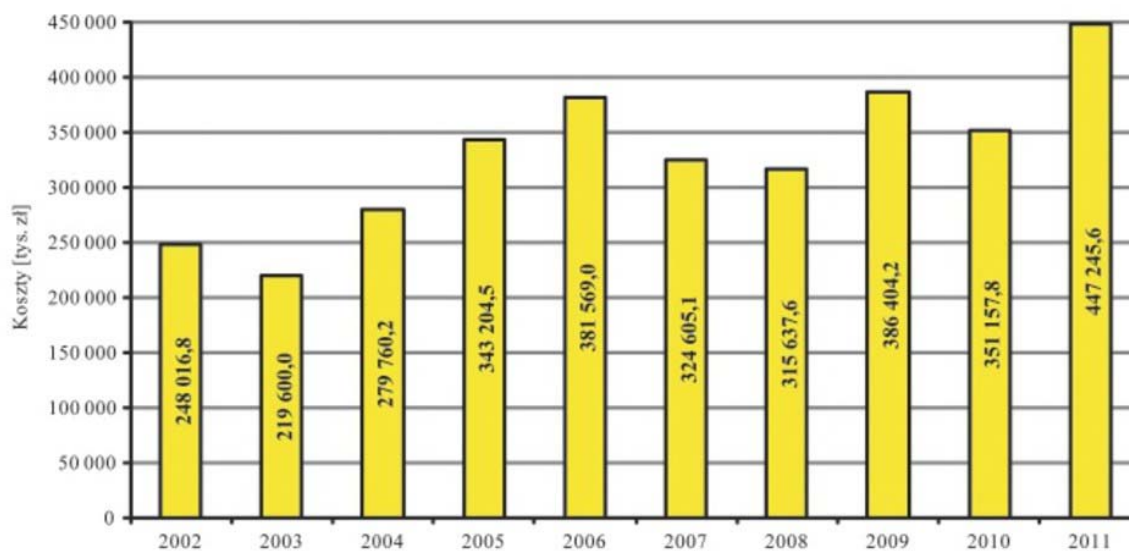
-Od czego to zależy?

Po pierwsze, co sygnalizowaliśmy jako Stowarzyszenie Gmin Górniczych w Polsce zapis dotyczący szkód górniczych w prawie geologicznym i górniczym wymagałby korekt, aby te sprawy były traktowane jako sprawy cywilne. Pomija się zupełnie sprawy moralne, że ktoś musi mieszkać w zniszczonym budynku, na budowie. To jest w ogóle nie wycenowane. A ta rzeczywista wartość jest często źle wycenowana i jeszcze jak ktoś ma dobrych prawników.... Sprawy są prowadzone w sposób długotrwały, trzeba mieć dużo cierpliwości. Tak, że czasami ta jednostka jest bardzo słaba wobec całego sztabu osób którym dysponują kopalnie. (przedstawiciel gminy górniczej E/1).

Ja mam szkody po zlikwidowanej kopalni i powiem jak to wygląda. Pisałam pismo do kopalni powiedziano mi, że to jest tylko uspokojenie terenu. Bez wpływu na dom. Że to jest takie

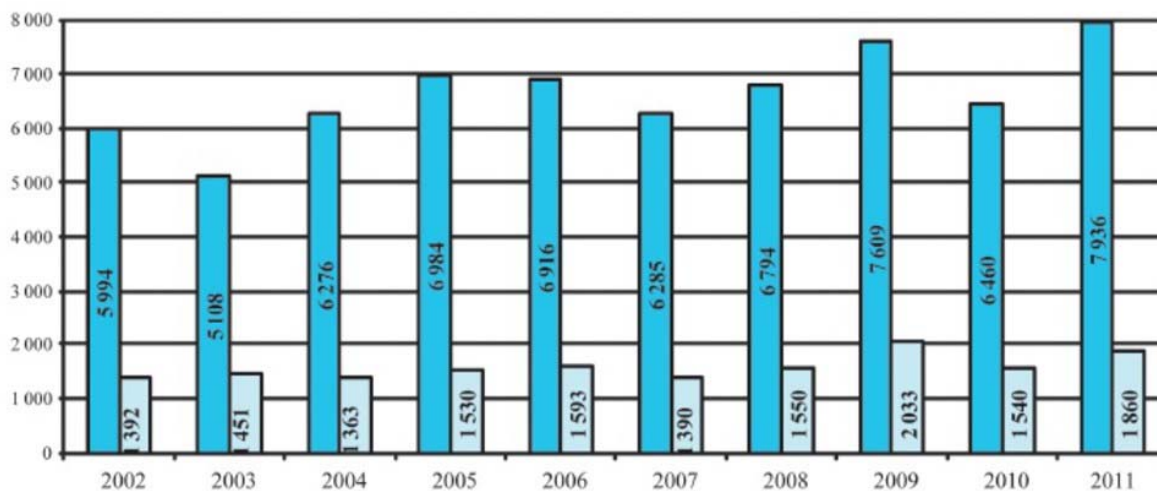
naturalne osiadanie terenu, bo tam eksploatacji już nie ma. I odsyłano mnie od Annasza do Kajfasza. I jeszcze śmiać powiedzieć – może nas Pani do sądu podać, a w sądzie Pani przegra (...) (mieszkanca gminy górniczej)³⁶⁸

Jak wynika z danych Wyższego Urzędu Górniczego w całym polskim przemyśle wydobywczym na naprawę szkód spowodowanych ruchem zakładu górniczego w 2011r. wydatkowano 447 245,6 tys. zł, remontując 7936 obiektów. W stosunku do roku poprzedniego nakłady na usuwanie szkód wzrosły o ponad 27%. Zwiększyła się także o 23% liczba naprawionych obiektów.



Rysunek 21 Łączne koszty napraw i zabezpieczeń profilaktycznych obiektów w latach 2002-2011, źródło: P. Wojtacha, J. Orlof, J. Picur *Samorząd - przedsiębiorca górniczy. Tylko współpraca!*, „Bezpieczeństwo pracy i ochrona środowiska w górnictwie”, nr 8(228)/2013, s. 14

³⁶⁸ Zebranie SKOP, Goczałkowice-Zdrój, 7.01.2013 r.



Rysunek 22 Liczba obiektów naprawianych z tytułu szkód górniczych spowodowanych ruchem zakładu górniczego, źródło: ibidem

Przedstawiciele części samorządów terytorialnych oraz niektórych, lokalnych grup wsparcia zdecydowanie przeciwni są dalszemu rozszerzaniu pól eksploatacyjnych. Obawa dotyczy przede wszystkim możliwości wystąpienia kolejnych lub nowych szkód górniczych na terenie na którym prowadzona działalność górnicza miała mieć ograniczone skutki. *Przedsiębiorca przedstawia to na podstawie programów do których tylko on ma dostęp. A nasze doświadczenie wskazuje, że potem z I czy II kategorii powstaje IV kategoria. A to jest już zupełnie inne osiadanie i inne problemy. (przedstawiciel organizacji społecznej E/8)*³⁶⁹

Z kolei przedstawiciele przedsiębiorstw górniczych odpowiadają: *Od wielu lat jest to jeden najpoważniejszych problemów działalności kopalni.(...) odczuwanie przez mieszkańców problemu eksploatacji nie zawsze pokrywa się z faktami. Zdarza się tak, że ktoś myśli, że ma szkodę, a często jest tak, i to pokazują ekspertyzy, że tam gdzie fedrujemy nie mogło być szkody i nie jest to wynik naszej działalności ale np. budowy innych obiektów czy ciągów komunikacyjnych.(...) Nie możemy uznaniowo powiedzieć, że każdy kto złoży wniosek ma rację. My nasze szkody w stu procentach pokrywamy. Ale nie możemy pokrywać wszystkich przypadków zgłaszanych. Były takie gdzie były budowane duże centra handlowe, a wcześniej była tam prowadzona działalność górnicza, a na etapie projektowym nie*

³⁶⁹ Zebranie SKOP, Goczałkowice-Zdrój, 7.01.2013 r.

pomyślano o zabezpieczeniu budowli. A potem się okazało że uszkodzenia sąsiednich budowli wynikają z budowy tego centrum. (przedstawiciele spółki S/2)

Respondenci z kopalń przytaczają również przykłady, które są ich zdaniem „naciąganiem” sprawy szkód górniczych przez właścicieli nieruchomości, które w konsekwencji budzą konflikty na tym tle między mieszkańcami a kopalniami:

Był jakiś wstrząs w sobotę wieczorem. Ktoś zadzwonił na kopalnię, pojechali sprawdzić – no bo mamy takie procedury. No i uznali to. Ale minęła sobota i w niedzielę wszyscy spotkali się w kościele, poopowiadali że komuś zatrzęsło i w poniedziałek mieliśmy już kilka zgłoszeń zupełnie z drugiej strony wioski, gdzie mamy zupełną pewność że nie było tam żadnych skutków eksploatacji. (przedstawiciel kopalni K/7)

A tu się zdarza tak, że są szkody górnicze. Jedzie komisja wypłacamy odszkodowanie. Powstają znów szkody górnicze – wykupujemy ten dom, ale nie mamy prawa eksmisji. I ci ludzie tam mieszkają a potem go sprzedają, bo nawet nie ma wpisu w hipotecę. No i następny właściciel chce od nas odszkodowanie. Nie znam szczegółów, ale takie sytuacje są. (przedstawiciel kopalni K/7)

W jednym przypadku spółka zadeklarowała, że zdegradowane tereny górnicze są przez nią wykupywane: *Gospodarstwa są wykupywane przez nas w całości i ludzie przenoszą się poza obszar wydobywczy. A te tereny są zadrzewiane. Sadzimy tam wierzbę energetyczną, która potem jest spalana w elektrowniach. (przedstawiciel kopalni S/5)*

Zdaniem innego respondenta jest to jeden z sposobów na rozwiązanie konfliktów lokalnych związanych z występowaniem szkód górniczych. *Moim prywatnym zdaniem, a tak jest w USA czy Czechach przedsiębiorstwo górnicze jak chce wydobywać węgiel to ma prawo kupić ziemię pod którą będzie fedrować za jakąś tam godziwą cenę. I nie ma takich problemów. A tu jakby spółka chciał kupić ziemię, (...) to za 3 dni zarząd by był zamknięty za niegospodarność. A pewnie gdyby tym ludziom godziwie zapłacić to może tych problemów by nie było. (przedstawiciel kopalni K/7)*

W planowaniu procesu wydobywczego przedsiębiorstwa górnicze starają się omijać tereny najbardziej zaludnione, na powierzchni montowane są urządzenia monitorujące ewentualne wstrząsy spowodowane eksploatacją złóż, montowaniu są najnowocześniejszych urządzeń do wydobywania urobku. Na pytanie co dany respondent może zrobić dla poprawy sytuacji związanej ze uciążliwością kopalni, padały głównie takie odpowiedzi jak:

- stosowanie podsadzki hydraulicznej pod terenami silnie zurbanizowanymi lub pod ważnymi ciągami komunikacyjnymi,
- ponowne wykorzystanie wód słonych (np. do podsadzki hydraulicznej) zamiast ich zrzutu do powierzchniowych cieków, potoków itp.,
- ponowne wykorzystanie skały płonnej w nieczynnych wyrobiskach kopalni lub wprowadzenie system segregacji tej skały w celu dalszej sprzedaży jako materiału budowlanego,
- stosowanie urządzeń nowej generacji lub odpowiednich ekranów akustycznych, np. na szybach wentylacyjnych w celu ograniczenia hałasu,
- stosowanie urządzeń służących do spalania metanu uzyskując w ten sposób energię cieplną lub/i elektryczną,
- doskonalenie systemu zarządzania środowiskowego.

Zdaniem części ekspertów problemy wynikają przede wszystkim z formy kontaktów osobistych i umiejętności (lub ich braku) współpracy pomiędzy poszczególnymi aktorami życia społecznego:

Z nieumiejętności dogadania się. I niechęci dogadania się, w wielu wypadkach złośliwości. I z jednej i z drugiej strony. Aczkolwiek teraz nacisk rządów spółek jest tak duży – aby ten dialog z gminami był prowadzony. Zmienia się to podejście już na kopalniach. Tylko ciężko jest zmienić to podejście w samorządzie. Czasem jest zasada - nie bo nie. I fajnie, że płacicie podatki, ale najlepiej jakbyście kopali gdzie indziej. Szkody w górnictwie były, są i będą. I to jest nieodzowną częścią funkcjonowania. Trzeba zrobić wszystko żeby je zminimalizować. (przedstawiciel związków zawodowych E/6).

Badacze życia społecznego często wyróżniają trzy podstawowe typy stosunków społecznych:

- stosunki antagonistyczne – konflikt,

- stosunki dialogu – negocjacje,
- stosunki współpracy – współdziałanie.³⁷⁰

Takie modele relacji między aktorami znacznie się od siebie różnią opierając się na innych okolicznościach relacji, innych potrzebach, oczekiwaniach, tak jak ma to miejsce w rozpatrywanym w niniejszej pracy przypadku. Najważniejsze pytanie, a zarazem wyzwanie dla relacji między społecznościami lokalnymi a przedsiębiorcami górniczymi na dzień dzisiejszy zapewne będzie brzmiało: jak przejść od konfliktu do współdziałania?

Za sformalizowaną formę dialogu społecznego można przyjąć działanie Zespołów Porozumiewawczych ds. oceny wpływów eksploatacji górniczej pod terenami miasta/gminy, powoływanych przez Prezesa Wyższego Urzędu Górniczego przy właściwym dla danej sprawy Okręgowym Urzędzie Górniczym, skupiające przedstawicieli kopalń, spółek węglowych, jednostek samorządu terytorialnego oraz innych zainteresowanych aktorów życia lokalnego. Aktualnie na terenie GZW działa 13 takich zespołów. Wieloletnie doświadczenia pozwoliły na wypracowanie zasad współpracy. Dzięki temu, że zespoły pracują pod przewodnictwem dyrektorów okręgowych urzędów górniczych, możliwe było ujednoczenie procedur i formuły ich działania. O tym, jak ważna jest działalność zespołów porozumiewawczych, może świadczyć fakt, że największy polski przedsiębiorca górniczy, jakim jest Kompania Węglowa SA, współpracuje z lokalnymi samorządami 15 miast i gmin. Z ich terenu pochodzi blisko trzy czwarte wydobycia.

W sytuacjach trudnych i skomplikowanych dyrektorzy OUG zasięgają opinii Komisji ds. Ochrony Powierzchni powołanej przez Prezesa Wyższego Urzędu Górniczego. W skład Komisji wchodzi autorytety naukowe z dziedzin zajmujących się mechaniką górotworu, budownictwa na terenach górniczych, miernictwa górniczego i ochrony powierzchni. Do zadań Komisji ds. Ochrony Powierzchni należy opiniowanie stanu bezpieczeństwa powszechnego, związanego z ruchem zakładu górniczego, między innymi w zakresie: programów eksploatacji górniczej pod terenami chronionymi, metod budownictwa, zakresu i sposobów profilaktyki budowlanej na terenach górniczych, kierunków i możliwości zagospodarowania przestrzennego terenów po zakończeniu działalności górniczej oraz oceny przydatności tych terenów do zabudowy.³⁷¹

³⁷⁰ J. Gardawski, L. Gilejko, J. Siewierski, R. Towalski, *Socjologia gospodarki*, Difin, Warszawa 2006, s. 251

³⁷¹ P. Wojtacha, J. Orlof, J. Picur *Samorząd ...*, s. 13

Działania Zespołów Porozumiewawczych z reguły pozytywnie oceniane są w badanym środowisku: *Kiedyś była tzw. Komisja ds. działalności górniczej na terenie gminy Goczałkowice powołana przez Prezesa WUG. Byli tam przedstawiciel kopalni Silesia, gminy i inni przedstawiciele. Ta Komisja działała 25 lat i wypracowano tam wiele kompromisów. A wiemy, że wtedy węgiel był najważniejszy. (...) Dzięki temu że działała ta Komisja, że miała dobrych ekspertów uzdrowisko ocalało. (mieszkaniec gminy górniczej)*³⁷²

Jednak jak przyznają sami zainteresowani członkowie takich zespołów przy ocenie wartości ich pracy duże znaczenie ma:

- lokalizacja kopalni,
- łatwa do zweryfikowania informacja o wstrząsie (przepływ informacji między strukturami lokalnymi),
- wysoki poziom mobilności służb kopalnianych odpowiedzialnych za szkody górnicze.³⁷³

Badając zbiorowości lokalne skupione wokół problemu, w tym przypadku wokół problemu szkód górniczych, trzeba wspomnieć, że w ujęciu socjologicznym zbiorowości te są grupą społeczną, której członków łączą interakcje wzajemne, ale też interakcje z przeciwnikami z którymi grupa ta walczy. W literaturze wskazuje się na czynniki subiektywne, to jest świadomość wspólnoty, poczucie bycia grupą, postrzeganie siebie jako „my”, a także uznawanie tych samych wartości, podobny stosunek do tych samych symboli, przejawianie takich samych postaw. Czynniki subiektywne, zwłaszcza świadomość bycia grupą, przez niektórych socjologów uważane są nawet za warunek konieczny istnienia grupy społecznej.³⁷⁴

Przedstawiciele lokalnych stowarzyszeń założyli w 2011 roku Krajowe Stowarzyszenie Osób Poszkodowanych Działalnością Geologiczno-Górnictwem, wpisane do Krajowego Rejestru Sądowego pod nr. KRS: 0000391517. Aktywność tych stowarzyszeń jest niezwykle interesująca dla przedmiotowej analizy. Społeczności lokalne były bowiem podstawową formą organizacji życia zbiorowego w społeczeństwach tradycyjnych, choć rozwój nowoczesnego społeczeństwa przemysłowego wraz z towarzyszącymi mu procesami industrializacji, urbanizacji i wzrostem ruchliwości przestrzennej spowodował

³⁷² Zebranie SKOP, Goczałkowice-Zdrój, 7.01.2013 r.

³⁷³ Wypowiedź przedstawiciela OUG na konferencji „Kluczowe Problemy Górnictwa w Unii Europejskiej” w dniu 11.10.2011 w Katowicach, Urząd Wojewódzki.

³⁷⁴ B. Szacka *Wprowadzenie...*, s. 186

zanikanie więzi wewnętrznych. Socjologowie wyróżniają tu dwa pojęcia: społeczności lokalnej i zbiorowości terytorialnej. Społeczność zamieszkuje miejsce, zbiorowość zaś zaludnia obszar.³⁷⁵ Mają także szczególnie stosunek do zamieszkiwanej przestrzeni wyrażający się poprzez zaangażowanie w budowanie trwałych relacji opartych na poczuciu przynależności do danego miejsca. Podążając za tym tokiem myślenia organizacja taka pełni swego rodzaju rolę „homo sociologicus” - odwołuje się w swoich działaniach raczej do wartości, a nie interesów.³⁷⁶

Stowarzyszenie Poszkodowanych Działalnością Geologiczno-Górnictwem, typowy przykład grupy inkluzyjnej³⁷⁷, działa jako dobrowolny ruch społeczny, skupia kilka lokalnych społecznych komitetów ochrony, m.in.: Pielgrzymowi, Kaczyc, Hażłacha, Ruptawy i Cisówki oraz Puchaczowa. Oferuje też pomoc prawną w sprawach szkód górniczych i zwraca uwagę, że często sami poszkodowani ponoszą część winy za niezalutowane sprawy odszkodowawcze: *Wracam do tej kwestii bierności indywidualnej. Ja spotykam się z przypadkami, kiedy to poszkodowani mają to gdzieś, odpuszczają. Ta szkoda się pogłębia, ludziom się nie chce. Przychodzą do kancelarii wtedy kiedy ta szkoda jest tak uciążliwa że nie da się mieszkać. Wtedy kiedy kopalnia podnosi zarzut przedawnienia roszczeń.. (...) Trzeba kopalnię męczyć wnioskami, o postępowanie likwidacyjne przed zakładem górniczym a potem występować na drogę sądową. A ludzie tego nie robią i czekają na coś, cud (...) Sam miałem trzy sprawy gdzie tak naprawdę oddalenie powództwa na życzenie tych poszkodowanych. (...) (prawnik stowarzyszenia)*³⁷⁸

Jak twierdzą członkowie Stowarzyszenia niewłaściwie prowadzony dialog z przedsiębiorstwami górniczymi jest podstawową bolączką tych kontaktów: *żadne z naszych stowarzyszeń nigdy nie zostało zaproszone do udziału w spotkaniu (zespołów porozumiewawczych działających przy Okręgowym Urzędzie Górniczym - przyp. aut.) (...) wtedy jak wiemy, że jest jakaś sesja w samorządzie. (...) nic nie wskazuje na to, żeby przedsiębiorcy chcieli współpracować. Na takich spotkaniach urzędowych czasem mówi się wprost, że w zasadzie nie mamy nic do powiedzenia, a 20 lat temu to nikt nas by nawet nie pytał o zdanie. (przedstawiciel organizacji społecznej E/8)*

³⁷⁵ Ibidem, s. 230

³⁷⁶ W. Morawski *Socjologia ekonomiczna*, WN PWN, Warszawa 2001, s. 29

³⁷⁷ *Grupa otwarta, gdzie członkiem może zostać każda zainteresowana osoba* – przyp. aut.

³⁷⁸ Zebranie SKOP, Goczałkowice-Zdrój, 7.01.2013 r.

Należy jednak nadmienić, że przedstawiciele Stowarzyszenia uczestniczyli w posiedzenia sejmowych komisji merytorycznych, wnieśli też uwagi do nowelizowanego Prawa Geologiczno-Górniczego: *nie chcemy, by którykolwiek z naszych postulatów uderzał w branżę górniczą. Nie chcielibyśmy być odbierani jako przeciwnicy górnictwa, bo absolutnie nie o to nam chodzi (...) Chodzi nam tylko o odbiurokratyzowanie procedury odszkodowawczej, ułatwienie i uproszczenie jej dla mieszkańców. Wielokrotnie bowiem mieszkańcy wskutek wystąpienia szkód górniczych tracą swoje majątki, gdyż ta procedura jest dla mieszkańców krzywdząca.(...) Chodzi na o to, by ta eksploatacja i relacje między górnictwem, a stroną społeczną – zwykłymi ludźmi, miały ludzką twarz, żeby z nami rozmawiano, żeby wzięto pod uwagę możliwości prowadzenia eksploatacji „na podsadzkę” i uwzględniono nasze prośby, co do zasad przyznawania odszkodowań za powstałe szkody górnicze.*³⁷⁹

Działalność Stowarzyszenia stanowi wyraz kontroli społecznej, której istnienie w ramach teorii społecznej odpowiedzialności było rozważane w pierwszym rozdziale niniejszej rozprawy. W społeczeństwie reguł i ograniczeń taka społeczna kontrola pełni funkcje kognitywne, ale też wskazuje pożądane cele, oczekiwane przez „masy” czy lub po prostu poszczególne grupy społeczne. Wzmacnia też poczucie jednostki o jej możliwościach kontrolnych i wspiera tezę Z. Baumana o rewolucji partycypacyjnej.

Respondenci są zdania, że możliwe jest jednak osiągnięcie konsensu w przypadku podjęcia przez kopalnie działań których strona społeczna oczekuje, zwiększonej partycypacji społecznej: *Nikt nas nie informujemy. W ogóle nie ma dialogu. Chcemy, żeby brali pod uwagę nasze zdanie. My nie chcemy absolutnie powiedzieć, że tej eksploatacji ma nie być. My chcemy usprawniać te procesy. Taka inicjatywa pomocy jest istotna. Tych procesów sądowych jest coraz więcej. (przedstawiciel organizacji społecznej E/8)*

Jeden z respondentów podkreślił, że ważne jest prowadzenie dialogu ze społecznościami gmin górniczych na terenie których prowadzona jest eksploatacja. Inny respondent zauważył, że duża jest zależność działań proekologicznych kopalni od chęci współpracy ze strony gminy, ale te nie zawsze są tym zainteresowane

³⁷⁹ Biuletyn z posiedzenia Komisji Nadzwyczajnej „Przyjazne państwo” ds. spraw związanych z ograniczaniem biurokracji, (nr 255), Nr 2228/VI kad. 7.05.2009 r., s. 3-12

Wie Pani co? Kopalnia może zrobić bardzo dużo. Ale to zależy to od gminy.

- Dlaczego?

Zwykle urzędy ochrony środowiska w poszczególnych gminach to są urzędy które zajmują się statystyką. Mało jest inicjatywy, a od konkretnych rozwiązań jest zakład prac.

-Wychodziliście Państwo z taka inicjatywą? Potrafi Pan podać przykłady kiedy mieliście jakiś pomysł i nie udało się czegoś wypracować?

Zawsze się rozchodzi o pieniądze. Jeżeli nasza działalność jest szkodliwa dla gminy, ale przynosi jakiś zysk związany z opłatami to gminy nie mają w tym interesu żeby zmniejszyć tę szkodliwość. Zwłaszcza, że to nie są gminy turystyczne. (przedstawiciel kopalni K/11)

Porównując te wyniki z poprzednim pytaniem o podejmowane przez przedsiębiorstwa górnicze dziania na rzecz ochrony środowiska widać istotną korelację między tym, co przedsiębiorstwa górnicze mogą poprawić w obszarze odpowiedzialności za otaczające je środowisko naturalne oraz tym, jakie działania są faktycznie podejmowane przez kopalnie i spółki. Trzeba jednak pamiętać, że kluczowe znaczenie ma jednak rachunek ekonomiczny i umiejscowienie pokładów przewidzianych do eksploatacji. Jako potencjalną płaszczyznę porozumienia w tej sytuacji główni aktorzy lokalnych społeczności widzą możliwości wykupu zdegradowanych obiektów przez spółki węglowe:

W podobny sposób można to rozwiązać tak jak w przypadku budowy autostrad. Wydawało się, że ludzie nie zgodzą się na sprzedaż ziemi. (...) Obawiano się, że mieszkańcy nie dostaną godziwej zapłaty. Jak się okazało, że ta cena 4000 zł, co na Śląsku w porównaniu z innymi regionami jest niską stawką, to ludziom to odpowiadało. (przedstawiciel gminy górniczej E/1)

Inna propozycja interesariuszy lokalnych to stosowanie podsadzki hydraulicznej. Takie propozycje są jednak trudno do zaakceptowania ze względów finansowych i formalno-prawnych, negatywnie ocenianych choćby w kontrolach sektorowych Najwyższej Izby Kontroli, gdzie wskazywano na „zbyt szybkie” usuwanie szkód górniczych bez wymaganego tytułu prawnego.³⁸⁰ Takie sytuacje były zapewne powodem „ostrożnego” stosunku kopalń do kwestii naprawy tych szkód.

Najwyższa Izba Kontroli w swoich informacjach pokontrolnych, negatywnie oceniła jednak także działalność niektórych urzędów miejskich, szczególnie tych związanych

³⁸⁰ Najwyższa Izba Kontroli, Departament Gospodarki i Integracji Europejskiej „Informacja o wynikach kontroli przyznawania i wykorzystywania dotacji budżetowych dla górnictwa węgla kamiennego DGI-41013-97, Nr ewid. 59/98/P97066/DGI, Warszawa, Maj 1998, s. 27

z odstępniem od sporządzenia Miejscowych Planów Zagospodarowania Przestrzennego dla obszarów znajdujących się w granicach terenów górniczych.³⁸¹ To w konsekwencji może powodować brak informacji publicznej dla mieszkańców o potencjalnym źródle zagrożenia szkodami górniczymi.

Badani przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego (przy czym należy zaznaczyć, że główny obszar badawczy stanowiły lokalne społeczności, gdzie miały lub mają miejsce szczególnie widoczne konflikty z przedsiębiorcami górniczymi) mają również znaczenie większe oczekiwania, co do dalszego zaangażowania się tych organizacji w życie lokalnych społeczności:

Bo prawda jest taka – w sytuacji trudnych samorządy bronią górnictwa i tak powinna być filozofia. Ale gdy górnictwo dobrze fedruje, jak ma wyniki kosztem tej lokalnej społeczności to chcemy, żeby górnictwo się podzieliło z tą społecznością, której jest członkiem. Bo samorząd to nie jest burmistrz ani rada gminy, to są Ci ludzie. My musimy mieć świadomość, że to przedszkole, ten klub sportowy to też jest dla tych górników i ich dzieci. (przedstawiciel gminy górniczej E/1)

Dwóch respondentów przyznaje, że nie ma wobec kopalń specjalnych oczekiwań:

Z drugiej strony my nie oczekujemy, żeby kopalnia robiła coś co do niej nie należy. Uważam, że pełnią szczęścia będzie jak to, co dotyka naszej społeczności będzie naprawione. Jak to zostało zepsute było godziwie zapłacone. I wtedy kopalnie będą mogły spokojnie fedrować. (przedstawiciel gminy górniczej E/1)

W kwestii dalszych działań na rzecz poprawy środowiska respondenci reprezentujący przedsiębiorstwa górnicze deklarują, że ich organizacje wciąż prowadzą działania dla poprawy sytuacji związanej ze uciążliwością kopalń dla środowiska.

Z analizy materiału badawczego wynikają podstawowe czynniki, jakie stymulują takie działania:

- wymagania prawne (dotrzymanie warunków korzystania ze środowiska określonych w stosownych decyzjach i pozwoleniach),
- poprawa parametrów procesu technologicznego (np. szersze zastosowanie układów kogeneracyjnych z wykorzystaniem odzyskanego metanu),

³⁸¹ „Wystąpienie pokontrolne NIK” z dn. 25.11.2011r., nr. LKA/4101-08-08/2011/P/11/132

- oszczędności ekonomiczne i skupienie się na rachunku kosztów inwestycyjnych (np. ponowne wykorzystanie wody z układów chłodzenia),
- oczekiwania otoczenia,
- uwagi płynące z otoczenia sąsiedzkiego kopalń (np. zbyt duży hałas wentylatorów),
- informacje zwrotne od własnych pracowników.

Rozdział 8

Wartość klienta jako element przewagi konkurencyjnej

W dużych, sformalizowanych organizacjach gospodarczych, takich jakimi są przedsiębiorstwa górnicze społeczna odpowiedzialność biznesu może być podstawą w budowaniu kompleksowej strategii rozwoju i źródłem przewagi konkurencyjnej, rozumianej jako zespół atutów wyjątkowych dla danej firmy i cenionych przez rynek (klientów, konsumentów), które pozwalają danemu przedsiębiorstwu na utrzymanie wysokiej efektywności (finansowej i handlowej) oraz harmonijny rozwój. Takie działanie zapewnia jej przede wszystkim przetrwanie w kontekście otoczenia konkurencyjnego. Ale też buduje zaufanie dla przedsiębiorstwa, szczególnie jeśli jest oparte na jasnym, zrozumiałym i otwartym systemie komunikacji. Pozwolić to ma firmie zaoferować klientowi konkurencyjną cenę nabycia dobrego produktu oraz elastyczność w reagowaniu na potrzeby rynku.

Niezmiernie ważnym atrybutem relacji decydującym o powodzeniu różnych form działania i kooperacji przedsiębiorstw jest zaufanie. Zaufanie to podstawowy komponent wszystkich trwałych relacji społecznych, a w zakresie relacji gospodarczych jest często podstawą wielu transakcji. W relacjach transakcyjnych pomiędzy przedsiębiorstwem górniczym a jego klientami na wytworzenie określonego poziomu zaufania między stronami wpływają zarówno wzajemne korzyści osiągnięte w wyniku współpracy, ale też wieloletni charakter współpracy. Jej jakość i poziom wspierany jest przez szereg kontaktów nieformalnych, ale też przez współczesne formy komunikacji, gdzie oczekiwania klientów i kontrahentów wykraczają poza dotychczasowe oczekiwania. Kontrahenci oczekują zwiększonej partycypacji w budowaniu rynku węglowego oraz zmniejszania ryzyka rynkowego, wynikającego np. ze nieodpowiednio wykorzystywanej bazy zasobowej. Drugim problemem w budowaniu zaufania między stronami jest etyczny wymiar działania przedsiębiorstwa, naruszany „afetami węglowymi” rujnąjącymi wizerunek branży jako wiarygodnego partnera biznesowego.

8.1 Budowanie zaufania i otwartego systemu komunikacji

Przedsiębiorstwo górnicze funkcjonuje w niezwykle złożonej strukturze interesariuszy, co pokazuje poniższy rysunek. Obejmuje ona nie tylko szeroki zakres partnerów, klientów, struktur prawno-finansowych, uwarunkowań technologicznych i organizacyjnych, ale też społecznych i kulturowych, co konsekwencji wpływa na jego realne posadowienie rynkowe i podejmowane działania CSR.



Rysunek 23 Otoczenie społeczno-rynkowe przedsiębiorstwa górniczego, opr. własne na podstawie J. Dubiński, M. Turek *Czynniki determinujące funkcjonowanie górnictwa węgla kamiennego w Polsce*, konferencja „Zrównoważona produkcja i konsumpcja surowców mineralnych w Europie – integracja aspektów społecznych i racjonalnego zużycia zasobów”, Wrocław 20-22.10.2011r.

Klienci jako grupa aktorów rynku produkcji i sprzedaży węgla kamiennego stanowią specyficzną grupę odbiorców. Aktywnym uczestnikiem rynku nie jest bowiem bezpośredni konsument specyficznego produktu jakim jest węgiel. Dużą grupę aktorów stanowi sieć pośredników - sprzedawców węgla (zarówno tych autoryzowanych, jak i niezwiązanych z konkretną spółką węglową) oraz grupa odbiorców zinstytucjonalizowanych – bezpośrednich

odbiorców węgla, do których głównie zaliczają się przedsiębiorstwa energetyczne. W związku z tym, że respondenci praktycznie nie wskazywali na problemy w kontaktach z tym drugim typem odbiorców, główny obszar zainteresowania tej części badań CSR stanowili sprzedawcy bezpośredni. Jak twierdzą bowiem badacze indywidualizacja potrzeb, preferencji i gustów odbiorców będzie coraz większa, a stosunki między producentami a konsumentami będą nabierały coraz bardziej partnerskiego charakteru.³⁸² To w konsekwencji może się okazać pewną pułapką, bowiem duży producent jest mało elastyczny i nie może szybko przystosować się do zmieniającego się dynamicznie rynku, co potwierdziła też analiza wywiadów.

W przypadku badania dotyczącego klientów wszyscy przedstawiciele kopalń zadeklarowali, że nie prowadzą obecnie takich działań samodzielnie, a odpowiednie działy (marketingu) umiejscowione są w spółkach węglowych, stąd nie potrafią odpowiedzieć na szczegółowe pytania dotyczące tych zagadnień. Jednak na pytanie, jakie są najważniejsze cele polityki przedsiębiorstwa wobec klientów wszyscy respondenci fakt dostarczania produktu, którego oczekuje partner/klient wskazali jako najważniejszy.

Nasze cele związane z klientem dotyczą głównie tego żeby oferować im produkt którego oni sobie życzą. I trzymać się tych trendów które wiążą się ze zrównoważonym rozwojem. Produkt wysokoenergetyczny o niskiej zawartości popiołu i siarki. I w tym kierunku te cele zmierzają.

- A jeśli nie możecie spełnić tych celów?

Mamy taką procedurę na wypadek siły wyższej. I w przypadku, gdy nie możemy zapewnić realizacji kontraktu są opisane procedury i są wtedy wdrażane. Gdy nie jest to wynikiem siły wyższej, to wtedy działamy na zasadzie osobistych kontaktów, indywidualnych, koleżeńskich, czasem formalnych. I udaje nam się to bo nie płacimy tylu kar ile moglibyśmy w wyniku umów. Mamy na tyle poprawnie zbudowane relacje z klientami, że oni są elastyczni. Ale my też jesteśmy w stosunku do nich. (przedstawiciel spółki S/3)

Powyższe stwierdzenie świadczy o dużym znaczeniu w branży tzw. CSR nieformalnego i budowanie relacji partnerskich opartych na kontakt bezpośrednich i nieskodyfikowanych.

³⁸² L. Gilejko *Społeczeństwo a gospodarka. Socjologia ekonomiczna*. Wydawnictwo SGH, Warszawa 2002, s. 224

Sprawy parametrów dostarczanego produktu i reklamacji z tym związanych stanowią marginalny charakter dla badanych podmiotów, zwykle ok. 1% całej wielkości sprzedaży. Jako obszar potencjalnie problemowy respondenci wskazali głównie kwestię cen węgla. *Myszę, że jakiś takich większych problemów nie mamy. Szczególnie w przypadku tych dużych, bo to są nasi stali odbiorcy którzy wiedzą czego oczekują, jakich parametrów węgla. Sprawą dyskusyjną są zwykle ceny. A jeśli chodzi o jakość to się dogadujemy. Jakiś takich większych problemów nie mamy. A jeśli chodzi o indywidualnych to w zeszłym roku mieliśmy trochę mniejszą produkcję węgla i tego węgla prawie w ogóle nie sprzedawaliśmy ich odbiorcom indywidualnym. Z tego powodu może byli czasem niezadowoleni. (przedstawiciel kopalni S/5)*

Jak w każdej organizacji formalnej zasady kontaktów z klientami, poziomu odpowiedzialności, zakresu współpracy, wymaganych dokumentów są ściśle opisane w procedurach wewnętrznych, szczególnie w księdze zintegrowanego systemu zarządzania, jaki posiada każda spółka. Takie też założenia polityki spółek węglowych wobec klientów oraz możliwości współpracy z nimi były podkreślane przez ekspertów: *Jak chodzi o kontakty z klientami to tak – one są sformalizowane, spisane. Wszystko jest w formie umów, właściwie to nie ma większych możliwości negocjacyjnych, bo większość usług przechodzi w formie przetargów. (przedstawiciel klientów E/9)*

Cele wobec partnerów kluczowych są zdefiniowane również w strategiach rozwoju i funkcjonowania poszczególnych spółek i należą do nich między innymi:

- dostosowanie jakości produkowanego węgla do wymagań klientów,
- wrażliwość na potrzeby klienta,
- budowanie partnerskich, trwałych i pozytywnych relacji, opartych na zaufaniu i odpowiedzialności,
- optymalizacja wyceny węgla, zapewniająca wzrost rentowności i przychodów ze sprzedaży, przy zachowaniu konkurencyjności wobec innych nośników energii cieplne,
- usprawnianie procesów załadunku i wywozu węgla z kopalń,
- doskonalenie kanałów sprzedaży węgla, ograniczające wpływ wahań rynkowych i sezonowość,
- umocnienie współpracy z dotychczasowymi przedstawicielami sieci handlowej,
- terminowe wywiązywanie się ze zobowiązań dotyczących dostawy produktów,

- wzrost wydajności procesów technologicznych,
- zwiększenie efektywności zarządzania.

Dwóch respondentów dla zapewnienia dobrych relacji z klientami wprowadziło do stosowania m.in. Poradnik antykorupcyjny, Kodeks etyczny, Kodeks postępowania dla dostawców. LW Bogdanka posiada również ogólnodostępny „Kodeks etyki reklamy i komunikacji marketingowej”. Jest to kolejne potwierdzenie tezy, że funkcjonowanie pewnych skodyfikowanych aksjonormatywnych systemów wartości jest potrzebne w społecznym świecie organizacji. Kodeks stanowi zbiór zasad jakimi powinni kierować się pracownicy odpowiedzialni za kształtowanie wizerunku marki korporacyjnej oraz kształtowanie przekazu reklamowego związanego z ofertą produktową spółki. Nie stanowi ona zbioru norm zastępujących bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa, a jedynie zawiera zbiór zasad nakładających na spółkę dodatkowe ograniczenia. Wyszczególnione jest w nim, że wszystkie działania związane z promocją marki korporacyjnej związane są z realizacją misji, którą jest: *Zaspakajanie potrzeb, pragnień i interesów klientów, interesariuszy i pracowników poprzez rentowne wydobycie i produkcję węgla energetycznego, energii cieplnej i elektrycznej oraz produkcję ekologicznych materiałów budowlanych przy zapewnieniu wysokiej jakości produktów, kreowanie marki i wartości firmy dzięki działaniom promocyjnym, wspieraniu i realizacji działalności prospołecznej, sportowej oraz kulturalnej i oświatowej.*³⁸³

Opisane są w nim takie elementy, jak:

- podstawowe zasady działań reklamowych i public relations,
- zasady sponsoringu,
- sprzedaż osobista, promocja sprzedaży i konkursy.

Opracowanie takich jasnych reguł i podanie ich do publicznej wiadomości na pewno usprawnia proces komunikacji na linii kopalnia-potencjalny klient. Znaczenie szeroko rozumianego komunikowania, zaufania, wspólnych systemów wartości, umiejętności uczenia

³⁸³ *Kodeks etyki reklamy i komunikacji marketingowej*, Lubelski Węgiel BOGDANKA S. A., art. 2, Puchaczów, 2013r.

się organizacji i budowania kultury organizacyjnej są często podkreślane w literaturze przedmiotu jako czynniki tworzące nowy paradygmat nauk o zarządzaniu.³⁸⁴

Przynajmniej raz w roku przeprowadzane jest ankietowe badanie satysfakcji klientów. W każdym z badanych przedsiębiorstw odbywa się ono przynajmniej raz w roku. W przypadku odbiorców tzw. drobnicowych, ankieta obejmuje najczęściej:

- zmiany które dokonały się na przestrzeni ostatnich trzech lat na drobnicy,
- jakość informacji przekazywanych przez pracowników drobnicy,
- organizację pracy drobnicy,
- mankamenty pracy drobnicy,
- ocenę:
 - obsługi pracowników,
 - załadunku węgla,
 - czasu realizacji zamówienia,
 - warunków dojazdu,
 - długości kolejek,
 - zaplecza sanitarnego,
 - wygody klienta,
 - ogólnej oceny drobnicy.

Jednocześnie z udzielaniem odpowiedzi ankietowani mają możliwość umieszczenia w ankiecie sugestii dotyczących zmian mających na celu poprawę warunków załadunku. Na podstawie uzyskanych informacji spółka wyciąga wnioski i sugeruje kopalniom wdrożenie takich zmian. Ankietowanie partnerów potwierdzili swoimi odpowiedziami badani eksperci:

Dostajemy co jakiś czas ankiety do wypełnienia. No i ci ludzie którzy są odpowiedzialni za zlecenia które dla nich realizujemy pytają nas czasem o coś, jakieś tam formy kontaktów nieformalnych na pewno są. No i takie rozmowy podczas barbórek. (przedstawiciel klientów E/9).

³⁸⁴ J. Puchalski *Podstawy nauki o organizacji*, WSOWL, Wrocław 2008, s. 252

Spółka	Dokumenty wewnętrzne formalizujące kontakty z klientami	Monitoring wskaźników
KW SA	System zarządzania jakością	+
JSW SA	System zarządzania jakością	+
KHW SA	System zarządzania jakością Poradnik antykorupcyjny Kodeks etyczny Kodeks postępowania dla dostawców	+
TAURON Wydobycie SA	System zarządzania jakością	+
LW Bogdanka SA	System zarządzania jakością Kodeks etyki reklamy i komunikacji marketingowej	+
PS Silesia Sp. z o.o.	Brak danych	Brak danych
Siltech Sp. z o.o.	Brak danych	Brak danych
Eko-Plus Sp. z o.o.	Brak danych	Brak danych

Tabela 22 Dokumenty wewnętrzne formalizujące kontakty z klientami, opr. własne

Wszyscy respondenci podkreślali i zwracali uwagę na nieformalne kontakty, które są podstawą współpracy z kluczowymi partnerami i dobrych relacji z klientami, będącymi jednymi z najważniejszych interesariuszy tych organizacji. Tradycją jest zapraszanie na uroczystości barbórkowe ważniejszych kontrahentów, ich udział w uroczystościach firmowych, ale też organizowanie regularnych spotkań o charakterze biznesowym.

Dla mnie te wszystkie spotkania na barbórki to mają podtekst biznesowy. Przynajmniej raz w kwartale poza kontraktami są spotkania. I tam się wszystkie rzeczy omawia. To jest bardzo

indywidualne podejście do klientów. Im większy, ważniejszy kontrakt to tym dłuższe negocjacje. (przedstawiciel spółki S/1)

Z dużymi dostawcami organizujemy regularne spotkania, spotykamy się na targach, robimy prezentacje z innymi firmami, np. z firmami produkującymi ekokołty. No i te spotkania z czołówką naszego działu handlowego, dwa trzy razy w roku. (przedstawiciel spółki S/3)

Wszyscy respondenci deklarują, że ważna jest regularna komunikacja z klientem, która wciąż wymaga doskonalenia. Język komunikacji, pojmowany jako aktywny czynnik społecznego wytwarzania znaczeń pełni zasadniczą rolę w procesie zmiany społecznej. Rozmawiając ze sobą kreujemy i modyfikujemy społeczny świat. Dlatego dialog z interesariuszami budowany na efektywnej komunikacji (opartej na wspólnych kategoriach pojęciowych) powinien uwzględniać podmiotowe traktowanie i równość partnerów. J. Habermas twierdzi, że taka komunikacja dialogiczna opierać się powinna na sferze publicznej inkluzji, równouprawnieniu komunikacyjnym, wykluczeniu złudzeń i iluzji oraz braku przymusu.³⁸⁵

³⁸⁵ J. Habermas *Teoria działania komunikacyjnego*, PWN, Warszawa 1999, s. 38

„Odpowiedzialna kopalnia. Społeczna Odpowiedzialność Biznesu w polskim górnictwie węgla kamiennego - studium socjologiczne.”

Przedsiębiorstwo	Gazeta firmowa	Ulotki, foldery	Lokalny radiowęzeł	Media	Internet	Interaktywne formy komunikacji, np. mejlowa skrzynka uwag	Newsletter (w wersji elektronicznej)	Call centre	Badania opinii	Rozmowy osobiste	Spotkania z mieszkańcami
KW SA	+	+	+	+	+	-	-	-	-	+	+
JSW SA	+	+	+	+	+	-	-	-	-	+	+
KHW SA	+	+	+	+	+	-	-	-	-	+	+
LW Bogdanka SA	+	+	+	+	+	-	-	-	-	+	+
TAURON Wydobycie SA	+	+	+	+	+	-	-	-	-	+	+
PG Silesia Sp. z o.o.	Brak danych	Brak danych	Brak danych	+	+	-	-	-	-	+	+
ZG "SILTECH" Sp. z o.o.	Brak danych	Brak danych	Brak danych	+	+	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych
Przedsiębiorstwo EKO-PLUS Sp. z o.o.	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych	+	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych

Tabela 23 Środki komunikacji działań CSR wykorzystywane przez przedsiębiorstwa górnicze, op. własne

Jak widać przedsiębiorstwa górnicze stosują dosyć szeroki wachlarz środków komunikacyjnych, zwykle zbliżony do siebie. Należy też domniemywać, że w związku z rosnącą rolą i dominującą rolą internetu oraz mediów społecznościowych coraz większego znaczenia nabierać będzie CSR 2.0, skierowany poprzez kanały internetowe do szerszego grona interesariuszy.

Tylko jeden z respondentów uważa, że jego kopalnia działa optymalnie i nie ma już czego poprawiać w żadnym obszarze dotyczącym klientów: *Nie wydaje mi się żebyśmy mogli coś jeszcze zrobić. Nasze zasady są przejrzyste i jasno. W tym zakresie nie ma potencjału do poprawy. Proszę pamiętać o tym że nie możemy się podkładać klientowi. Osiągnęliśmy maksimum co możemy bez szkody własnej dla klienta.* (przedstawiciel kopalni K/11)

Nieco innego zdania są inni aktorzy tego procesu. Zdaniem przedstawiciela sprzedawców węgla spółki węglowe starają się wykorzystać swoją przewagę konkurencyjną, choć w działaniach operacyjnych wykazują się zbyt dużą inercją i niską zdolnością do szybkiej adaptacji rynkowej.

To jest kwestia na przykład tendencji producentów do narzucania pewnych rozwiązań. Oni przygotowują pewne rozwiązania, systemy pod siebie, regulują rynkiem. I tutaj niestety były takie spory. Były takie detale, ale dla nas ważne bo rodzą odpowiedzialność podatkową, kto odpowie za błędy, które są nieuchronne. I producenci stosując rolę dominatora chcieliby przerzucić tę odpowiedzialność. (przedstawiciel sprzedawców węgla E/3)

Pojawia się więc tu organizacja w kontekście pojęcia władzy i reguł postępowania. W teorii m.in. A. Giddensa władza jest drugim elementem składowym struktury organizacyjnej i charakteryzuje dostęp do zasobów oraz strategię ich wykorzystania.³⁸⁶

(...) producenci działają tak jak działali. Widzimy pewne symptomy – że rozmawiają z nami o problemach niezwiązanych z konkretnym producentem, ale przyszłości. Czyli jak pewne rzeczy ustawić jeśli chodzi o sprzedaż, o cenę, o politykę marketingową. My im pewne rzeczy sugerujemy. Myśmy w zeszłym roku już jako środowisko sygnalizowaliśmy im, że idzie zmiana. Bo w zeszłym roku była informacja o tym, że sytuacja popytowa się pogarsza. Że podaż za chwilę będzie dużo większa. No niestety taka informacja nie została potraktowana poważnie. I spółki węglowe jeszcze podniosły cenę. I te zwąły się efektem tej

³⁸⁶ A. Giddens *Nowe zasady metody socjologicznej. Pozytywna krytyka socjologii interpretacyjnych*, Nomos, Kraków 2002, s. 161

polityki, która wcześniej powinna być skorygowana. I chcemy być dla nich źródłem takiej informacji o rynku. Widać, że jest już taka mentalna zmiana w spółkach. (przedstawiciel sprzedawców węgla E/3)

8.2 Etyczny wymiar działania przedsiębiorstwa państwowego

W wizerunku polskiego górnictwa pojawia się jednak wyraźny dysonans, pomiędzy podejmowanymi działaniami społecznymi, a pojawiającymi się coraz to coraz to nowymi aferami korupcyjnymi. W drugiej połowie września 2010 roku kwestia korupcji w górnictwie stanowiła jeden z najszerzej komentowanych w prasie tematów. Oficerowie śledczy z Wydziału do Walki z Przeszłością Zorganizowaną Prokuratury Apelacyjnej w Katowicach postawili zarzuty korupcji czołowym postaciom polskiego górnictwa. Na cenzurowanym znaleźli się m.in.: szefowie dwóch największych spółek węglowych w Polsce (i Europie), Katowickiego Holdingu Węglowego SA oraz Kompanii Węglowej SA. Obaj prezesi zostali odwołani ze swoich stanowisk przez wicepremiera i ministra gospodarki Waldemara Pawlaka. Zarzuty usłyszało w sumie dziesięć osób, wśród których znajdowali się: byli dyrektorzy kopalń Zofiówka, Marcel, Szczygłowice, prezes Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego, były prezes KW SA i KHW SA, a także dwaj byli wiceprezesi KW SA oraz jeden Jastrzębskiej Spółki Węglowej SA. Osoby te zaliczały się do ścisłego grona górniczego establishmentu, od wielu lat piastując wysokie stanowiska w tej branży. W przypadku opisywanej kwestii łapówkarstwa już same tytuły prasowe doskonale oddawały stosunek redakcji do poruszanych problemów, treść artykułów była zaś ich potwierdzeniem. Dnia 21 września „Dziennik Zachodni” pisał np. „Władcy węgla pójdą pod nóż”, a dzień wcześniej „Rzeczpospolita” donosiła: „Mafia węglowa ma się dobrze”, z kolei 22 września „Gazeta Wyborcza” dodała: „Poleciały głowy prezesów w górnictwie”. Nic dziwnego, że taki wizerunek struktury branży sytuuje ją w pobliżu mafii, co też często podkreślają dziennikarze. Niewątpliwie górnictwo znalazło się na początku września 2010r. w kryzysowym momencie, zdaniem Jerzego Markowskiego najtrudniejszym od II wojny światowej, gdyż: *Nigdy tak wiele znaczących postaci z branży górniczej nie znalazło się pod lupą prokuratury (...), a górnictwo jeszcze długo będzie lizać rany po tej aferze (Gazeta Wyborcza” nr 223.7041 z dnia 23.09.2010r.)*. Tymczasem pełniący obowiązki zdymisjonowanych prezesów i menedżerowie nadal nie dostrzegają dalekosiężnych skutków afery, uparcie twierdząc,

iż obecny kryzys nie ma wpływu na funkcjonowanie branży, pozycja firm nie uległa nadwerżeniu, a jedynie atmosfera panująca wokół zrobiła się niesprzyjająca („Trybuna Górnicza” nr 39 z dn. 30.09.2010r.).³⁸⁷

„Śląsk = korupcja” to niestety, tożsamość tym łatwiejsza do zaakceptowania, iż zgodna z zastaną „wiedzą” i tym bardziej prawdopodobna w rozpowszechnieniu, gdyż wpisana w szereg wydarzeń o podobnym wydźwięku – konkluduje A. Kobylińska. Przypomnieć należy, choćby niedawno umorzoną aferę węglową ze słynną „Śląską Alexis”, niezamkniętą i co pewien czas powracającą kwestia samobójstwa Barbary Blidy, ściśle wiążącą się z kwestią rzekomej nieuczciwości i łapówkarstwa.³⁸⁸

Podobna sytuacja powtórzyła się we wrześniu 2013, kiedy to rozpoczął się proces karny 25 oskarżonych dyrektorów śląskich kopalń i przedstawicieli zarządów spółek węglowych w kolejnej aferze korupcyjnej, związanej z przyjmowaniem łapówek przy realizacji przetargów i zakupów maszyn górniczych. Oczywiście i ta afera jest szeroko komentowana przez ogólnopolskie i lokalne media („Korupcja w górnictwie była, a co z procesem?” Dziennik Zachodni 19.08.2013, „Kombajny za łapówki” Gazeta Wyborcza 19.08.2013, „Górnicza korupcja przed sadem” Rzeczpospolita 11.09.2013, „Ława dyrektorów” Gazeta Wyborcza 13.09.2013), a jej negatywny wydźwięk jest czynnikiem burzącym wizerunek organizacji społecznie odpowiedzialnej. Jako jeden z powodów omijania prawa w przedsiębiorstwach górniczych, w badaniach społecznych procesu korupcji w górnictwie wskazuje się między innymi na niespójność przepisów prawa. Jest ono niestabilne, nieustannie zmieniane i dostosowane do aktualnych potrzeb. Fakt ten potwierdza duża ilość ustaw i rozporządzeń określających zasady funkcjonowania podmiotów gospodarczych tego sektora.³⁸⁹

Tezę o negatywnym wizerunku branży górniczej potwierdzają badania sondażowe opinii publicznej przeprowadzone przez Marketing Research Group dla Dziennika Zachodniego w listopadzie 2011 roku, gdzie na pytanie wielokrotnego wyboru „z czym najbardziej kojarzy się górnictwo?” 59,8% badanych odpowiedziało,

³⁸⁷ A. Kobylińska *Śląsk regionem napiętowanym?*, GIG, Katowice 2010, praca niepublikowana

³⁸⁸ Ibidem

³⁸⁹ K. Gadowska *Zjawisko klientelizmu polityczno-ekonomicznego. Systemowa analiza powiązań sieciowych na przykładzie przekształceń sektora górniczego w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2002 s. 76-77

że z niebezpieczeństwem i wypadkami, 46,0% ze szkodami górniczymi, 29,3% z dobrobytem, a 25,8% ze strajkami.³⁹⁰

Badacze CSR zwracając uwagę na fakt, że wizerunek, reputacja oraz współpraca pomiędzy różnymi grupami interesariuszy jest sposobem cywilizowania rynku i główną korzyścią z kierowania się tą ideą.³⁹¹

Inne wskaźniki korzyści w kierowaniu się ideą CSR wymieniane przez respondentów w przeprowadzonym badaniu to:

- polepszenie jakości pracy,
- zadowolenie załogi *Ludzie czują się może bardziej bezpiecznie. Czują że mogą liczyć na firmę, jakby co złego się stało. Lepiej się człowiek czuje w takiej firmie która dba o sprawy społeczne (przedstawiciel kopalni K/8),*
- większa identyfikacja pracowników z firmą,
- poprawa bezpieczeństwa pracy,
- lepsza pozycja na rynku,
- poprawa relacji ze społecznościami lokalnymi,
- większa zdolność przyciągania nowych klientów,
- lepsze wskaźniki utrzymywania klientów,
- lepsze wszechstronne wyszkolenie pracowników,
- lepsza jakość produktów,
- ograniczenie ryzyka biznesowego.

Sześciu respondentów wskazuje, że CSR w perspektywie długofalowej przynosi wymierne zyski finansowe, przez co firma staje się bardziej atrakcyjna dla rynku (obecnych lub potencjalnych akcjonariuszy). Jeden z respondentów wskazał, że CSR przynosi także korzyści w postaci obniżenia kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Jeden z respondent podkreślił, że formę korzyści dla firmy dla organizacji kierującej się paradygmatem CSR stanowi inny, bardziej zaangażowany społecznie sposób traktowania

³⁹⁰ K. Stadler *Górnictwo i co dalej? – szok przeszłości, czyli stało się jutro?*, Katowice, 15 grudnia 2011, Konferencja „Górnictwo 2011”

³⁹¹ I. Kuraszko *Nowa komunikacja społeczna wyzwaniem odpowiedzialnego biznesu*, Difin, Warszawa 2010, s. 147

pracowników, co jest nowym elementem w sposobie funkcjonowania organizacji we współczesnym świecie:

Generalnie inne podejście do pracownika, patrzeć na jego rozwój. Przecież w górnictwie 10 lat temu to nie było tematu rozwoju kompetencji miękkich, współpracy w zespole, o motywowaniu. Była mowa o karaniu, motywowanie miało zupełnie inne znaczenie. (...) teraz dominuje pogląd że motywacja finansowa ma jednorazowe znaczenie... (przedstawiciel związków zawodowych E/6).

Takie podejście jest w literaturze etyki biznesu często podkreślane jako podstawowy element pozytywnej kooperacji, jak nazywa się współdziałanie dla wspólnego celu, w odróżnieniu od kooperacji negatywnej, czyli formy współzawodnictwa między poszczególnymi aktorami.³⁹² Takie współdziałanie, podobnie jak i rywalizacja w zakładzie pracy jest immanentną cechą życia społecznego każdej organizacji. Zhumanizowane spojrzenie na ludzi w procesie pracy potwierdziły badania E. Mayo, który zakwestionował pogląd, że jednostka kieruje się wyłącznie motywem korzyści materialnych.³⁹³ Taki punkt widzenia w odniesieniu do problematyki organizacji formalnych znalazł wyraz w późniejszym rozwoju koncepcji zarządzania poprzez wartości.

Dostęp do strumienia pieniędzy publicznych jest jednym z zasadniczych powodów utrwalania się klientelistycznych powiązań między głównymi aktorami sektora górniczego – dowodziła w swoich badaniach nad zjawiskiem klientelizmu polityczno-ekonomicznego K. Gadowska. Badania te są o tyle ciekawe, że w bardzo szczegółowy sposób analizują system powiązań sieciowych na tej arenie pod koniec lat dziewięćdziesiątych XX wieku, tuż po okresie reformy branży. Opisane typy patron-klient (zarówno indywidualny, jak i masowy) są hamulcem rozwoju samodzielności podmiotów gospodarczych, a szansę na przełamanie tej sytuacji K. Gadowska widzi w konkurencji międzynarodowej. Na podstawie dostępnego materiału badawczego stwierdza, że na styku sektora państwowego i prywatnego dochodzi do różnorodnych nadużyć, począwszy od łamania ustawy „Prawo Zamówień Publicznych”, poprzez przerzucanie części kosztów operacyjnych firm prywatnych na spółki Skarbu Państwa, manipulację kosztami, unikanie opodatkowania, zasady obrotu wierzycelnościami, wyprowadzanie pieniędzy do osób prywatnych, aż po ukryte finansowanie

³⁹² T. Kotarbiński, *Prakseologia* [za:] W. Gasparski *Konflikty interesów jako kwestia etyczna biznesu (i nie tylko)*, referat Centrum Etyki Biznesu, www.cebi.com z dnia 16.02.2012r.

³⁹³ B. Szacka *Wprowadzenie do socjologii*, Wydawnictwo „W” Naukowa, Warszawa 2003, s. 211

partii politycznych. Takie podporządkowanie głównych aktorów tego systemu zasadom klientelistycznej racjonalności sieciowej intensyfikuje ich indywidualne zyski i stanowi mechanizm adaptacji systemu do środowiska. We wzajemnych kontaktach aktorzy stosują się do normy wzajemności³⁹⁴ i wypełniają wynikające z niej zobowiązania.³⁹⁵

Podobną jak powyżej tezę postawił też jeden z badanych respondentów odpowiadając na pytanie czy firmy górnicze kierują się zasadami uczciwości w kontaktach handlowych i transakcjach: *Tak, raczej tak. No bo, to wszystko jest raczej sformalizowane i zhierarchizowane. Chociaż z drugiej strony są czasem takie sytuacje, że właściwie nie można dostać jakiegoś zlecenia, które nie jest objęte przetargiem jak się tego nie załatwi z odpowiednią osobą. No jak się jej nie włączy do zespołu realizującego. (przedstawiciel klientów E/9).*

Tu jednak eksperci nie mieli jasnego stanowiska, podkreślając złotą zasadę „wolnej ręki rynku” i dowolności wyboru partnerów biznesowych: *Na pewno relacje między takimi podmiotami są specyficzne. One wynikają z pewnej zaszłości, z pewnej skali obrotu. Każdą spółkę należy traktować indywidualnie. (...) Są czasem rzeczy, że czujemy się że nas zmuszono do czegoś. Spółki są trudnym partnerem. Oni mają taką cechę nieomyślności. Czasem życie to weryfikuje i ciężko się z nimi negocjuje. Ale nie mogę powiedzieć, że jesteśmy stłamszeni. Na pewno nie. Jak coś nie odpowiada to się umowy nie podpisuje. (przedstawiciel sprzedawców węgla E/3)*

Przedstawiciele sprzedawców węgla powołali zresztą w 2012 roku stowarzyszenie o charakterze samoorganizacji: Izbę Gospodarczą Sprzedawców Polskiego Węgla, która jest dobrowolną ogólnopolską organizacją samorządu gospodarczego zrzeszającą przedsiębiorców prowadzących na terenie Rzeczypospolitej Polskiej działalność gospodarczą w dziedzinie handlu węglem. Izba jest rodzajem grupy formalno-celowej, opartej na sformalizowanej organizacji określonej prawem (statut), regulującej dokładnie działania swych członków i ustalającej formalne zasady odpowiedzialności. A jednocześnie ma ściśle określone kryterium celu, gdzie dominuje więź rzeczowa i stosunki oparte na stycznościach

³⁹⁴ Norma wzajemności, oparta na założeniu, że relacje społeczne mają charakter kalkulacyjny, transakcyjny, opisana szerzej we współczesnej teorii wymiany przez P. Blau i G. Homansa, traktowana była w podanych badaniach jako rewanż za otrzymane usługi i swoista lojalność w postępowaniu środowiska górniczego – przyp. aut.

³⁹⁵ K. Gadowska *Zjawisko klientelizmu...*, s. 114-126, 192-200,

rzeczowych.³⁹⁶ Izba działa na podstawie Ustawy z dnia 30 maja 1989 o izbach gospodarczych (tekst jedn. Dz. U. z 2009 r. Nr 84 poz. 710) oraz na podstawie Statutu Izby i skupia obecnie ok. 200 sprzedawców węgla z całej Polski. Jak mówi jej przedstawiciel: *Myśmy poczuli potrzebę wspólnego działania. Do tej pory nie było reprezentacji sprzedawców węgla. Była tylko reprezentacja pracodawców, organizacja producentów węgla, która reprezentowała tylko i wyłącznie ich punkt widzenia. Zrzeszone w Izbie przedsiębiorstwa mają nadzieję, że ich głos będzie liczącym się elementem w perspektywach rozwojowych branży górniczej: Przede wszystkim chcielibyśmy żeby mówienie o problemach górnictwa uwzględniało naszą rolę. My jesteśmy elementem tego systemu. (...) Węgiel musi być zużyty i sprzedany, żeby kopalnia mogła funkcjonować. (przedstawiciel sprzedawców węgla E/3)*

Izba nie jest więc typową organizacją biurokratyczną w weberowskim tego słowa znaczeniu (efektywna, zrjonalizowana i podporządkowana wyraźnie ustalonym regułom prawa), bowiem w zamierzeniu autorów ma elastycznie reagować na sygnały płynące z otoczenia, ale również chciałby w podobny sposób stymulować możliwości adaptacji systemowej innych aktorów (producentów węgla). Jest to cenne rozwiązanie bowiem jak podkreślają eksperci rynku górniczego kiedy była dobra koniunktura na światowym rynku węgla i wysokie ceny tego surowca, to polskie górnictwo nie skorzystało w wystarczający sposób z tej koniunktury, bo nie było w stanie wydobyć tyle węgla, ile potrzebował rynek. Wszedł więc w to miejsce węgiel z importu, a importerzy nie próżnują, stale umacniają swoją pozycję i poszerzają swe wpływy na polskim rynku budując nową markę (ostatni przykład kampania promocyjno-reklamowa „polskie składy węgla” która dotyczy importerów węgla zza wschodniej granicy- przyp. aut.).³⁹⁷ Wysoka cena polskiego węgla uznawana jest więc za przejaw nie tylko braku efektywności ekonomicznej, ale słabej adaptacji rynkowej, która w kontekście rozpatrywanego paradygmatu CSR może być uznana za sprzeczność powodująca dysharmonię w obszarze: klienci/rynek, bowiem elastyczne reagowanie na potrzeby klientów jest jedną z jego podstawowych zasad. Jak piszą krytycy branży węglowej: *w Polsce sztywne ceny obowiązujące przez długi czas sprzyjają importowi. Począwszy od 2008 roku Polska stała się importerem netto węgla kamiennego, głównie ze Wschodu; w 2011 roku import wyniósł 15 mln Mg, a w marcu (2012r.-przyp. aut.) ceny*

³⁹⁶ D. Walczak-Duraj *Podstawy socjologii*, Instytut Socjologii Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, 1998, s. 44-45

³⁹⁷ Konferencja „Global Mining Market”, Katowice, 10.09.2013r.

„przebiły” sztywny poziom cen w dostawach dla energetyki, a pod koniec roku (2012r. - przyp. aut.) zeszły do poziomu w okolicach 9 zł/GJ (gigajoul - przyp.aut.).³⁹⁸

W rozmowach z ekspertami pojawiały się też kwestie racjonalnego wykorzystania posiadanych złóż przez kopalnie, które mogą być źródłem przewagi konkurencyjnej polskich kopalń węgla kamiennego, ale też są istotnym elementem budowania strategicznego CSR spółki węglowej:

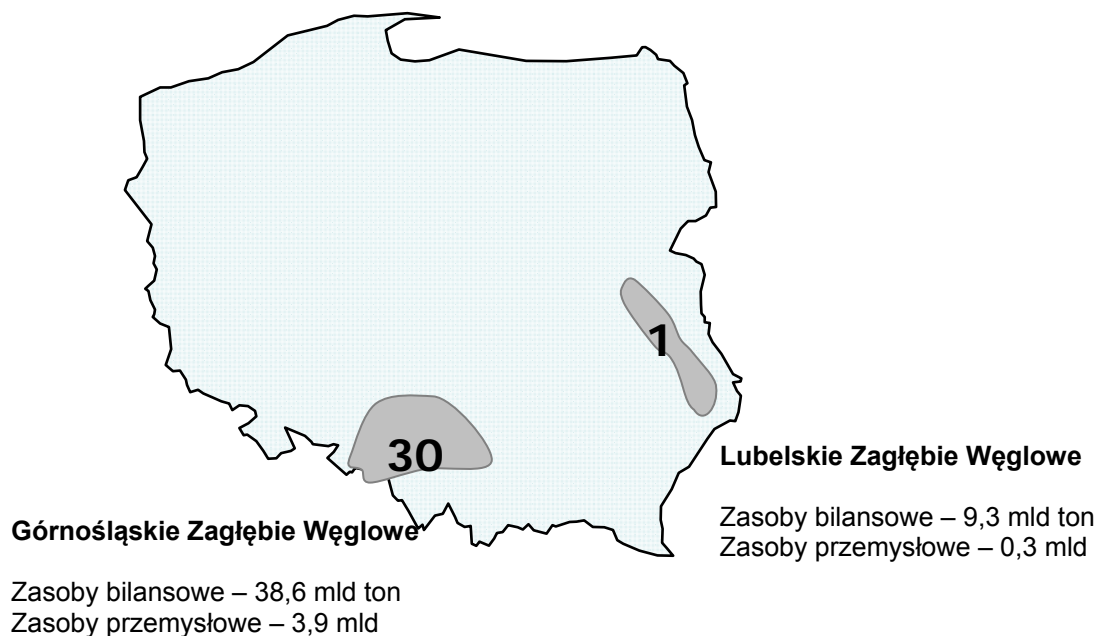
... żeby były zlecenia musi być dobra sytuacja ekonomiczna spółek, a to z kolei w dużej mierze zależy od tego czy kopalnia mądrze eksploatuje posiadane zasoby węgla i czy potrafi nimi właściwie zarządzać. (przedstawiciel klientów E/9)

Gospodarka zasobami złóż kopalni oraz racjonalne wykorzystanie zasobów rozpoczynają się na etapie sporządzania dokumentacji geologicznej złoża. Dokumentacja geologiczna, sporządzana w oparciu o kryteria bilansowości ustalone w Rozporządzeniu Ministra Środowiska z dnia 20 czerwca 2005 r., zmieniającym rozporządzenie w sprawie kryteriów bilansowości złóż kopalni z dnia 21 grudnia 2001 r., stanowi podstawowy dokument, ustalający m.in. zasoby bilansowe³⁹⁹ i pozabilansowe kopaliny w złożu⁴⁰⁰.

³⁹⁸ M. Wilczyński, *Zmierzch*..., . s. 44

³⁹⁹ *Są to zasoby złoża lub jego części, którego cechy naturalne spełniają wymagania określone przez kryteria bilansowości, a warunki występowania umożliwiają podjęcie jego eksploatacji*, źródło: red. J. Dubiński *Geologiczno-górniczne i ekonomiczne mierniki efektywności wybierania resztek pokładów węgla*, GIG, Katowice 2013, s. 23-24

⁴⁰⁰ *To zasoby złoża lub jego części, którego cechy naturalne lub warunki występowania powodują, że jego eksploatacja nie jest możliwa obecnie, ale przewiduje się, że będzie możliwa w przyszłości w wyniku postępu technicznego, zmian ogólnogospodarczych itp.*, źródło: ibidem



Rysunek 24 Zasoby węgla kamiennego w obszarach zagospodarowanych i liczba kopalń stan na 31. XII. 2012., źródło: M. Kaliski, „Polskie górnictwo węgla kamiennego wobec przeobrażeń górnictwa światowego i globalnych trendów na rynku węgla oraz konkurencyjnych nośników energii”, Ministerstwo Gospodarki ⁴⁰¹

Przedstawione w dokumentacji geologicznej zasoby bilansowe upoważniają do dalszych działań w zakresie projektowania zagospodarowania złoża i osiągnięcia efektywności ekonomicznej wydobycia węgla. Zasobami przemysłowymi nazywa się zaś taką część zasobów bilansowych, która może być przedmiotem ekonomicznie uzasadnionej eksploatacji, w warunkach określonych przez projekt zagospodarowania złoża, optymalny z punktu widzenia technicznego i ekonomicznego, przy spełnieniu wymagań ochrony środowiska. Podczas eksploatacji zasobów przemysłowych złóż jest wydobywana tylko ich część. Pozostała niewydobyta część to straty. Wielkość tych strat zależy między innymi od przyjętego systemu eksploatacji. To właśnie w trakcie sporządzania projektu zagospodarowania złoża opracowuje się szczegółową analizę techniczno-ekonomiczną eksploatacji, na podstawie której dokonuje się kwalifikacji zasobów do przemysłowych bądź nieprzemysłowych. O tym, czy zasoby zostaną zakwalifikowane do przemysłowych, decyduje także czynnik ekonomiczny.⁴⁰² Efektywność ta w konsekwencji oznacza większe możliwości stosowania korzystnej polityki cenowej i bardziej elastyczne kontrakty handlowe z klientami. Z kolei eksperci objęci badaniem związani z instytucjami gmin górniczych zwracali uwagę na fakt, że efektywność eksploatacji powinna wiązać się nie tylko z efektywnością finansową,

⁴⁰¹ Konferencja „Global Mining Market”, Katowice, 10 wrzesień 2013.

⁴⁰² red. J. Dubiński *Geologiczno-górnictwo i ekonomiczne...*, s. 9

ale też z taką formą prowadzenia eksploatacji, która będzie miała jak najmniejsze skutki dla środowiska, co powinno być prawnie usankcjonowane.

Powinni (kopalnie- przyp. aut.) zadbać u władz najwyższych kraju o prowadzenie polityki wydobywania w taki sposób, aby opłacalna finansowo była eksploatacja tylko na zasadach prewencji skutków powierzchniowych. (przedstawiciel gminy górniczej E/5)

Takie też zresztą były i są oczekiwania Ministerstwa Gospodarki, który jako organ nadzorujący polskie górnictwo węgla, a jednocześnie jeden z kluczowych interesariuszy tej branży komunikuje, że oczekuje od spółek górniczych przede wszystkim ograniczenia kosztów funkcjonowania kopalń, poprawy efektywności wydobywania i inwestycji. Jak wynika z tabeli 27 wydobywanie węgla w Polsce od momentu restrukturyzacji branży spadło znacząco, choć w ostatnich latach utrzymuje się na podobnym poziomie. Ale przy rosnących zapasach węgla na zwałach praktycznie każdej ze spółek węglowych. W lipcu 2013 roku w związku z sytuacją na światowym rynku węgla i spowolnieniem gospodarczym, skutkującym znacznym obniżeniem cen tego surowca, Ministerstwo w spółkach rozpoczęło szczegółowe prace analityczne diagnozujące obecny stan krajowego sektora wydobywczego. Mają one na celu określenie koniecznych działań w najbliższym okresie i najbliższej przyszłości tak, aby polskie górnictwo było rentowne i konkurencyjne.⁴⁰³

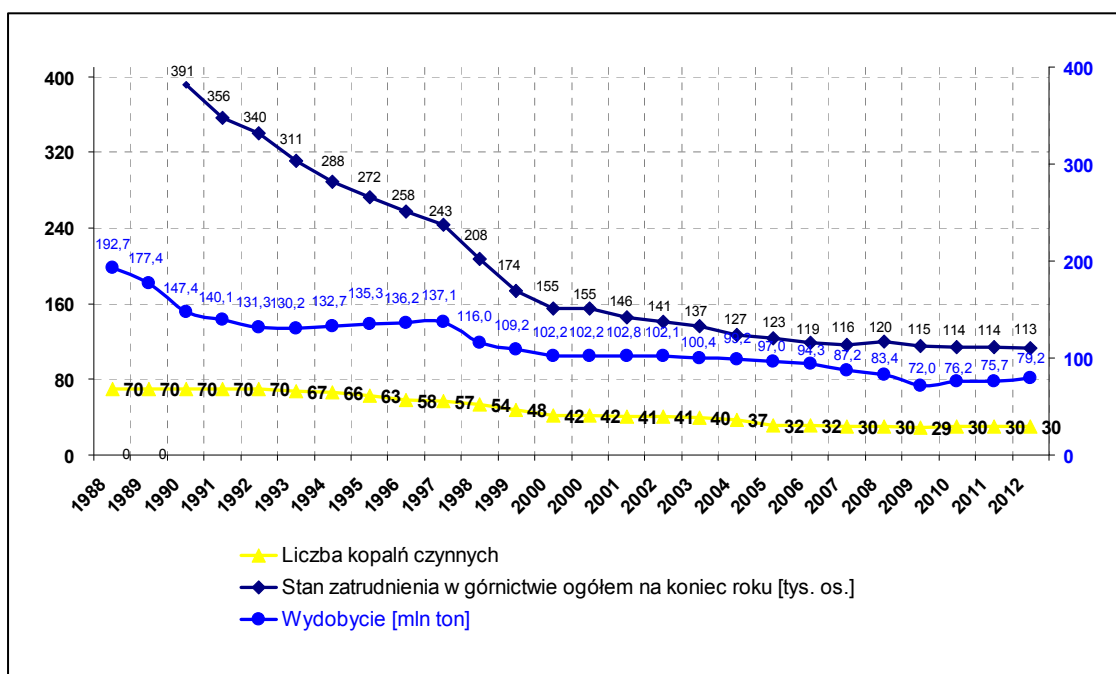


Tabela 24 Górnictwo węgla kamiennego w Polsce w latach 1988 – 2012, źródło: M. Kaliski, „Polskie górnictwo...”, op.cit.

⁴⁰³ Komunikat MG w sprawie sektora górniczego z dnia 22.07.2013, źródło: www.mg.gov.pl

Trzy na cztery podstawowe podmioty górnicze deklarują, że terminowo wywiązują się ze zobowiązań na rzecz kontrahentów, jedna przyznaje, że ma problemy z opóźnionymi płatnościami, wynikające ze słabszej kondycji finansowej spółki. *Nasza gorsza sytuacja wynika z tego że np. zaczęły nam się palić ściany, gdzieś tam się zawaliła i są mniejsze przychody. Ale chcemy to uporządkować przez obligacje. No, ale nasza wiarygodność tu maleje.* (przedstawiciel spółki S/3) Jednak analiza danych ekonomiczno-statystycznych oraz wydłużone terminy płatności wskazują na wykorzystywanie przez część spółek węglowych praktyki monopolistycznej.

	2008	2009	2010	2011	2012
Zobowiązania z tytułu dostaw i usług	2 101,7 mln. zł	2 336,8 mln. zł	2 587,1 mln. zł	2 471,0 mln. zł	2 759,1 mln. zł
Zobowiązania wobec ZUS, Funduszu Pracy, Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Funduszu Emerytur Pomostowych	1635,8 mln. zł	1 777,6 mln. zł	1 698,9 mln. zł	1 608,6 mln. zł	1 556,6 mln. zł
Zobowiązania wobec budżetu Państwa	629,1 mln. zł	453,1 mln. zł	434,2 mln. zł	512,5 mln. zł	487,7 mln. zł
Zobowiązania wobec gmin	105,9 mln. zł	102,0 mln. zł	123,0 mln. zł	127,3 mln. zł	200,2 mln. zł

Tabela 25 Zobowiązania polskiego górnictwa węgla kamiennego wobec głównych wierzycieli, opr. własne ⁴⁰⁴

⁴⁰⁴ Na podstawie opracowań Ministerstwa Gospodarki „Informacja o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego” w roku 2012, 2011, 2010, 2009, 2008 wg. formularzy G-09.8 Głównego Urzędu Statystycznego.

	2008	2009	2010	2011	2012
Zobowiązania	7 264,5 mln. zł	7 702,6 mln. zł	7861,6 mln. zł	8 544,5 mln. zł	9 702, 6 mln. zł
Należności	1 881,9 mln. zł	1 912,3 mln. zł	1 871,1 mln. zł	2 821,6 mln. zł	2 917, mln. zł
Saldo (nadwyżka zobowiązań nad należnościami)	5382,6 mln. zł	5 789,7 mln. zł	5 990,5 mln. zł	5 722,8 mln. zł	6 785,5 mln. zł

Tabela 26 Stan zobowiązań i należności polskiego górnictwa węgla kamiennego wobec głównych wierzycieli, opr. własne⁴⁰⁵

Analiza przytoczonych powyżej danych finansowych za ostatnie lata funkcjonowanie spółek węglowych (przyjęto tu pięć ostatnich lat, w ciągu których pojawiła się kwestia funkcjonowania paradygmatu CSR w zarządzaniu przedsiębiorstwem górniczym) wskazuje, że spółki węglowe mają praktycznie stałe saldo dodatnie zobowiązań w stosunku do należności. Kryzys gospodarczy i spadek sprzedaży węgla w 2012 roku spowodował jednak znaczny wzrost tych zobowiązań, bo o ponad 1 mln zł. Oznacza to w praktyce, że część wierzycieli musi dłużej czekać na swoje należności niż ustawowo przyjęte terminy, co także pojawiło się w wypowiedziach badanych respondentów. Ministerstwo Gospodarki jednocześnie podkreślało w podawanych informacjach o stanie górnictwa, że w okresie dobrej koniunktury (2008-2011) spółki węglowe terminowo regulowały swoje zobowiązania publicznoprawne, a także na bieżąco dokonywały spłaty zobowiązań wynikających z ustawy restrukturyzacyjnej z 2007 rok – zobowiązania wobec ZUS. Stan taki niestety nie powtórzył się już w 2012 roku, co przy jednoczesnym spadku cen węgla spowodowało również pogorszenie się wskaźników rentowności. Taka sytuacja została negatywnie oceniona przez Ministerstwo.⁴⁰⁶ W ostatnim roku znacząco wzrósł też poziom zobowiązań wobec gmin górniczych, które są ważnymi interesariuszami spółek węglowych, co może stać się kolejnym zarzewiem sytuacji konfliktowych.

⁴⁰⁵Ibidem

⁴⁰⁶Ibidem

Na ten sam fakt zwrócono uwagę również w badaniach ekspertów: *Te terminy płatności są już i tak maksymalnie wydłużone. Więc jak ktoś chce współpracować z kopalnią to się z tym liczy. Ale spółki i tak robią co chcą. Wydłużyli na przykład terminy płatności do 180 dni i nawet nie było mowy o negocjacjach. No i są takie spółki co dobrze płacą i szybko, jak na przykład jastrzębska, a czasem to trzeba jednak dużych zachodów żeby zapłacili, no i jeszcze i tak są różne korowody. No ale to już zależy od sytuacji finansowej danej firmy. Jak spółki dobrze sprzedawały węgiel, jak był wysoki popyt dwa, trzy lata temu i miały zyski to nie było problemów z płatnościami. A teraz i zleceń jest mniej, no i większa konkurencja wtedy też jest. A to już jest prosta droga do nadużyć.* (przedstawiciel klientów E/9)

Płynne regulowanie należności i rzetelność w zleceniach była podkreślana też przez badanych respondentów jako najważniejszy problem w kontaktach handlowych z firmami górnictwami, a jednocześnie oczekiwanie wobec tychże firm: *Rzetelność w zleceniach i płynność finansowa, no a to już zależy od sytuacji finansowej. Jest teraz dużo małych firm, które konkurują i między sobą i z dużymi firmami. No i każdy myśli, że trzeba opłacać się zleceniodawcom. A nie zawsze jest tak faktycznie. Czasem tak a czasem nie.* (przedstawiciel klientów E/9)

Budowanie zaufania między aktorami rynku górnictwa węgla kamiennego ze względu na społeczne i gospodarcze uwarunkowania jest procesem złożonym oraz trudnym do jednoznacznej interpretacji. Wpływa na nie wiele uwarunkowań zaufania lub jego braku, o charakterze formalnym i nieformalnym, które szczególnie wpływają na podejmowanie decyzji biznesowych. Transformacja systemowa w polskiej gospodarce wymaga jeszcze wielu lat przemian w budowaniu zaufania jako kategorii społecznej stanowiącej o jakości relacji oraz skuteczności realizacji przedsięwzięć, również gospodarczych.

Rozdział 9

Zarządzanie relacjami zewnętrznymi w ramach Społecznej Odpowiedzialności Biznesu

Społeczna Odpowiedzialność Biznesu nakłada na firmy obowiązki podejmowania kwestii społecznych na zasadach dobrowolności i we współpracy z interesariuszami. Termin „odpowiedzialny” jest poszerzony przez wymiar etyczny. Wykraczając poza odpowiedzialność ekonomiczną i zobowiązania prawne społeczeństwo oczekuje od firm, że dodatkowo podejmą odpowiedzialność etyczną i zaangażują się w działalność charytatywną, wspierającą kolejne cele społeczne. Wobec przedsiębiorstw górniczych te oczekiwania są szczególnie duże z racji szczególnego zaangażowania w minionym okresie gospodarczym w działania pozaprodukcyjne, takie jak choćby utrzymywanie klubów sportowych czy realizowanie szeregu zadań społeczno-kulturowych.

Zwolennicy CSR twierdzą, że przedsiębiorstwa mają wystarczające możliwości i zasoby do nagłośnienia i rozwiązania istotnych problemów społecznych. Mają też realne możliwości aktywizowania społeczności lokalnej, edukowania społeczeństwa, popularyzowania akcji dobroczynnych oraz przyczynienia się do lokalnego rozwoju gospodarczego. Papierkiem lakmusowym jak działa ten benchmark CSR przedsiębiorstw górniczych w doniesieniu do lokalnych społeczności wydaje się być stosunek pracodawcy do własnych pracowników i ich otoczenia, a więc w pierwszej kolejności rodzin górniczych, co zostało opisane w niniejszym rozdziale jako studium przypadku.

9.1 Funkcjonalność zachowań w wymiarze przedsiębiorstwo- interesariusz

Na pytanie z jakimi innymi firmami/organizacjami spółki węglowe współpracują w obszarze zagadnień paradygmatu CSR respondenci zdecydowani wskazali na samorządy, jako głównego interesariusza swoich działań. Jednocześnie przyznali, że fakt ten wynika niejako z konieczności, bowiem zgodnie z Prawem Geologicznym i Górnictwem eksploatacja

górnicza prowadzona na danym obszarze wymaga zaopiniowania planu eksploatacji przez jednostkę samorządu terytorialnego, a jednostki samorządowe muszą z kolei uwzględniać te informacje w swoich planach zagospodarowania przestrzennego.

Ta współpraca w ostatnich latach była bardzo intensywna trochę z konieczności. Staraliśmy się o koncesję na poszerzenie obszarów górniczych, czy na otworzenie nowych pól. (przedstawiciel spółki S/I)

Interesującą kwestią było ustalenie czy w przypadkach konfliktowych podejmowane są dodatkowe działania, czy ich zakres jest inny i co obejmuje. Takie sytuacje zdarzyły się kilkakrotnie w ostatnich latach, a jednym z najgłośniejszych było blokowanie koncesji dla JSW na pole Bzie (okolice Pielgrzymowic) w latach 2010-2011, gdzie grupa zebranych mieszkańców nie zgadzała się z nowym planem eksploatacji *Ja nie mówię, że oni nie mieli racji. Czy my mogliśmy jedynie zastosować kwestie prawne? No nie, bo tam było mnóstwo spotkań zarządu z ludźmi, tam w środowisku i na poziomie gminy i takich spotkań wiejskich. I było dużo wyjaśniania, przekonywania, argumentowania i opowiadania co zrobimy jak wystąpią już szkody (...) tym ludziom pokazano konkretnie co spółka zrobi jak wystąpią problemy, że nie zostawi ich samych sobie. (przedstawiciel spółki S/I)*

Określone sposoby działania w jaki sposób postępować w sytuacjach konfliktowych zapisane są w strategiach komunikacyjnych spółek. We wszystkich przypadkach są to materiały poufne tych organizacji bez dostępu do nich osób trzecich.

Respondenci wskazali też najważniejsze organizacje z jakimi współpracują w tym obszarze i była to przede wszystkim:

- Fundacja Rodzin Górniczych,
- PCK i inne instytucje pomocy społecznej,
- kluby sportowe,
- lokalna służba zdrowia,
- wyższe uczelnie, jednostki naukowe,
- gimnazja i szkoły ponadgimnazjalne,
- związki zawodowe,
- jednostki samorządowe.

Podstawową formą takiej współpracy są dotacje, sponsoring oraz organizowanie festynów okolicznościowych dla pracowników z rodzinami. *One mają głównie poprawić wizerunek, pokazać, że to górnictwo to nie jest tylko takie czarne co niszczy i degraduje. Były takie dwie, czy trzy kampanie. Była jedna prowadzona na rzecz bezpieczeństwa. Robimy też takie mniejsze rzeczy – wspieramy wydania płyt – filmiki pokazujące jak można inaczej górnictwo pokazać. W każdym filmiku jest pracownik naszej spółki. (przedstawiciel spółki S/1)*

Jeden z respondentów przyznaje, że są to raczej działania doraźne, które nie są monitorowane na stałe i nie wynikają z przyjętej strategii. *Pewne działania prowadzą dyrektorzy kopalń. Np. przy przetargach na paczki dla dzieci podczas negocjacji wynegocjowano też paczki dodatkowe dla domu dziecka czy przedszkola. Ale takiego programu, który byłby zarządzany nie ma. (przedstawiciel spółki S/3)* Podejmowanych takich akcji ma wymiar mezostrukturalny (troska o najbliższe środowisko), a ich zadaniem jest budowanie swego rodzaju solidarności społecznej. Daje to zapewne uczestnikom życia społecznego poczucie ładu oparte na funkcjonalności zachowań i powielaniu istniejących wzorów normatywnych przyczyniających się do pożyteczności funkcjonalnej. A jak twierdził Durkheim solidarność społeczna oparta jest na moralności, a wszelkie oceny i normy są funkcją warunków społecznych. (hipostazowanie społeczeństwa - moralne jest to, co za moralne uważa społeczeństwo).⁴⁰⁷

Jeden z respondentów wymienia jako kluczowy element relacji lokalnych współpracę z jednostkami samorządowymi oraz radami poszczególnych dzielnic miejscowości w której położona jest kopalnia: *kopalnia wspiera rady dzielnic oraz szkoły w organizacji imprez sportowo-rekreacyjnych, współuczestniczy w organizacji imprez z okazji Świąt Narodowych (...) wspiera szkoły przy organizacji konkursów tematycznych dotyczących regionu i ochrony środowiska. (przedstawiciel kopalni K/5)*

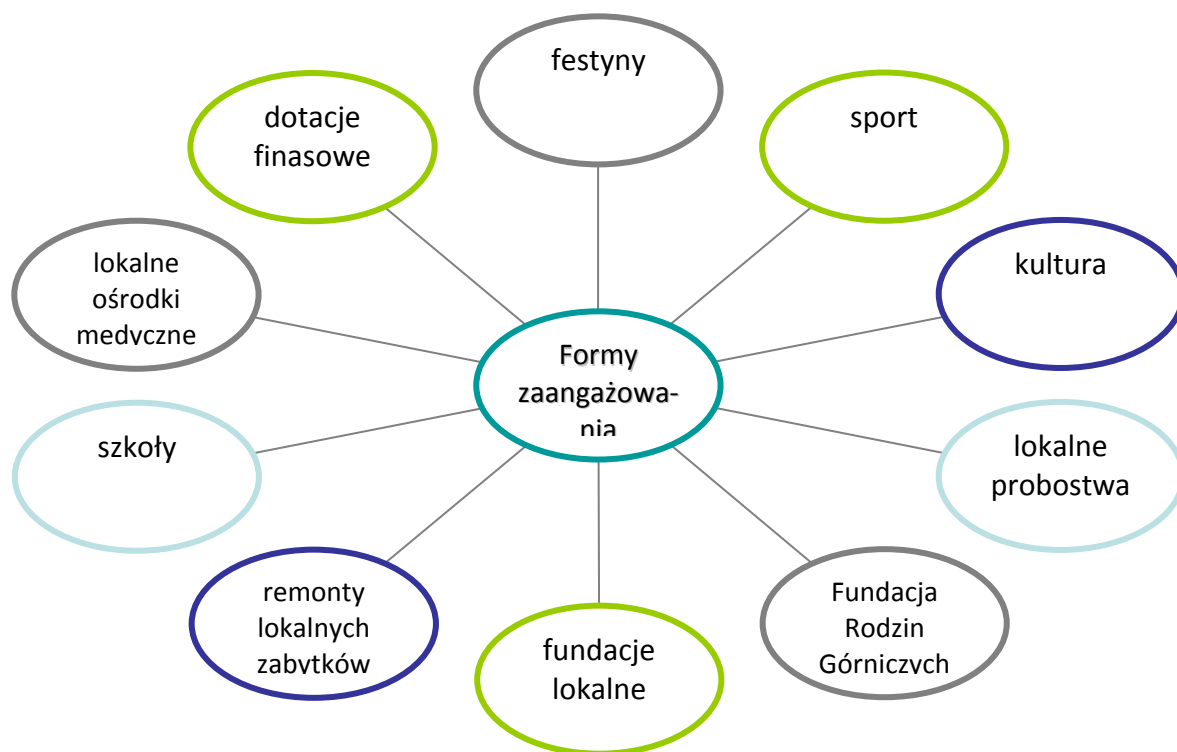
Angażowanie się w życie lokalnych społeczności respondenci postrzegają głównie jako:

- organizację festynów,
- udzielanie darowizn dla lokalnych ośrodków medycznych (szpitale, placówki zdrowia) i wyposażanie ich w ponadstandardową aparaturę medyczną,
- wspieranie finansowe działalności różnorodnych fundacji i stowarzyszeń, m.in. takich które

⁴⁰⁷ M. Ossowska *Socjologia moralności. Zarys zagadnień*, PWN, Warszawa 2005, s. 188-189

pracują w regionie z dziećmi niepełnosprawnymi, chorymi i wykluczonymi społecznie, placówek wychowawczo-opiekuńczych, domów dziecka,

- wspieranie organizacji i klubów sportowych,
- wspieranie licznych wydarzeń kulturalnych, w tym koncertów kopalnianych orkiestr,
- wsparcie szkół i przedszkoli, jak zauważył jeden z respondentów: *To już jest na pograniczu działalności charytatywnej. Może nie są to zawsze duże kwoty, ale dla nich bardzo ważne (przedstawiciel spółki S/I),*
- współpracę z technikami oraz szkołami wyższymi kształcącymi na kierunkach górniczych,
- wspieranie remontów lokalnych zabytków, np. osiedla Giszowiec,
- wspieranie własnych lub związkowych fundacji pomocowych (takie fundacje ma m.in. kopalnia „Jankowice”, „Chwałowice”, „Krupiński”, ZG Janina, NSZZ Solidarność, istnieje też branżowa Fundacja Pomocy Osobom Niepełnosprawnym „Ratownik Górniczy” czy Fundacja Unia Bracka),
- współpracę z lokalnymi probostwami,
- wspieranie Fundacji Rodzin Górniczych (FRG).



Rysunek 25 Mapa zaangażowania społecznego przedsiębiorstw górniczych, oprac. własne

Działalność FRG będzie szerzej opisana w studium przypadku jednak warto podkreślić tu ostatnio wspólną z Kompanią Węglową SA i Katowickim Holdingiem Węglowym SA inicjatywę z 2012 roku dotyczącą powołania Funduszu Kredytowego dla wdów górniczych. Kompania Węglowa była pierwszą spółką, która podpisała stosowaną umowę z FRG i przekazała 5 mln zł na aktywizację zawodową wdów po górnikach, którzy zginęli na stanowisku pracy. KHW przekazał 1 mln złotych. Celem tego Funduszu nie jest bezzwrotna pomoc wdowom na dotychczasowych zasadach FRG, ale przede wszystkim stymulowanie ich przedsiębiorczości poprzez kredytowanie na bardzo korzystnych zasadach zakładania własnej firmy. Stanowi to z jednej strony wsparcie ekonomicznej aktywności tych kobiet, z drugiej strony stymuluje motywację do zapobiegania wykluczeniu społecznemu takich osób. Takie formy zaangażowania tworzą podstawy do budowania kapitału społecznego, rozumianego tu podobnie jak u P. Bourdieu, jako agregacja aktualnych lub potencjalnych środków, które są powiązane z posiadaniem trwałej sieci mniej lub bardziej zinstytucjonalizowanych relacji (znajomości i wzajemnego uznania) zapewniającej każdemu ze swoich członków oparcie.⁴⁰⁸ Podkreśla się przy tym, że kapitał społeczny jest w tym podobny do innych form kapitału, że jest produktywny, czyli umożliwia wytwarzanie nowych jakości.⁴⁰⁹

Jeden z badanych uważa, że sprawy ochrony środowiska w otoczeniu kopalni, a więc rozwiązywanie problemów szkód górniczych jest podstawową determinantą funkcjonowania kopalni w otoczeniu lokalnym: *Na pewno kluczowe jest likwidowanie szkód. Oczywiście działalność kulturalna też jest ważna, ale na drugim etapie. (przedstawiciel kopalni K/2)*

Tak w sumie to myśmy na tym terenie wybudowali prawie wszystko, bo to była głęboka wioska. Począwszy od domu towarowego a skończywszy na budynku służby zdrowia, któryś przekazali na rzecz gminy. Mało tego – wszystkie bloki, które stoją w Ornontowicach są wybudowane przez nas. Najpierw się kiedyś budowało elementy towarzyszące a potem kopalnię. Jesteśmy bardzo znaczący w tworzeniu tu tego środowiska. Bo nie tylko tworzyliśmy tą bazę dla siebie, ale jak chodzi o takie elementy jak współudział w budowie jakiejś tam części szkoły, czy tworzenie tego domu towarowego to też jakaś działalność na rzecz tego

⁴⁰⁸ P. Bourdieu *Forms of Capital* [za:] R. Praszkiere, A. Nowak *Zmiany społeczne powstałe pod wpływem działalności przedsiębiorców społecznych*, „Trzeci Sektor”, Wyd. Fundacja Instytut Spraw Społecznych, nr 2/2005, str. 150

⁴⁰⁹ J. Coleman *Social Capital in the Creation of Human Capital*, „American Journal of Sociology” 1988, nr 94, s. 95–120.

środowiska lokalnego. Czyli nie tylko poprzez te pikniki, czy inne jednodniowe sprawy, postawiliśmy elementy stałe, które będą działały długo i służyły i tej gminie i po części naszym pracownikom. (przedstawiciel kopalni K/9)

Na pytanie czy pracownicy danej spółki są zachęceni do uczestnictwa w działaniach lokalnej społeczności (np. poprzez poświęcenie czasu i wiedzy personelu, wolontariat) większość respondentów odpowiada, że nie posiadają i nie gromadzą takich informacji. *Jako przykład podam – koleżanka na przykład angażuje się w jakąś pomoc, ale wiedzą o tym osoby, które też są w to zaangażowane. (przedstawiciel spółki S/1)*

Powodem takiego stanu rzeczy jest, zdaniem respondentów, głównie brak mechanizmów formalnych i brak potrzeby zbierania takich informacji:

Nie mam wiedzy na ten temat. Pewnie wielu pracowników angażuje się w takie akcje, ja też się włączam w takie akcje w gminie gdzie mieszkam. Ale nie zbieramy takich informacji. To jest obszar osobistego funkcjonowania w lokalnym środowisku.

- czy te informacje powinny być zbierane?

To może być skoordynowane w tej komórce która powstanie. Wtedy np. pracownik może otrzymać dodatkowy urlop bo chce zrealizować jakiś ważny projekt. Na zachodzie taka działalność jest popularna. Wielu lekarzy czy prawników pracuje w wolontariacie. Wtedy jeśli pracownicy włączyliby się aktywnie w jakiś projekt związany z CSR, wtedy to powinno być odnotowywane. Na zasadzie ankietowej można zbierać teraz takie informacje, ale to jest teraz indywidualna sprawa w czym pracownicy uczestniczą. Jeśli byłaby konieczność zaangażowania się samej spółki, np. udzielenia nieodpłatnego urlopu, to wtedy trzeba zbierać takie informacje. (przedstawiciel spółki S/2)

Jeden z respondentów zauważa, że chęć zaangażowania społecznego poszczególnych pracowników kopalni wynika z ewentualnych indywidualnych potrzeb danego pracownika, a nie z inspiracji kierownictwa: *„Pracownicy nie są zachęceni przez kierownictwo kopalni do działań na rzecz lokalnej społeczności, ich działania są sprawą dobrowolną wynikającą z potrzeby działania.” (przedstawiciel kopalni K/5)*

Dwóch innych z kolei uważa, że jakiegokolwiek formy zachęty ze strony kierownictwa są zbędne, ponieważ pracownicy sami decydują o tych formach aktywności społecznej: *Nie ma takiej potrzeby ponieważ personel w miarę potrzeb uczestniczy aktywnie*

*w działalności lokalnej społeczności. Pracownicy służą zawsze radą i pomocą.
(przedstawiciel kopalni K/4)*

Mamy 5 tys. pracowników. Każdy z nich ma jakieś życie osobiste, każdy z nich jest zaangażowany, większość z nich działa w jakiś klubach sportowych, OSP. Większość z nich robi to na własną rękę. Współpracujemy z większymi. Utrzymujemy z nimi takie stosunki sąsiadów, nie? (przedstawiciel kopalni K/11)

Na zwrócenie uwagi zasługuje aktywność kadry inżynieryjno–technicznej i pracowników spółek w spotkaniach z dziećmi i młodzieżą szczególnie z okazji święta górniczego, tradycyjnej „Barbórki”. W trakcie takich prelekcji i dyskusji przekazywana jest wiedza na temat specyfiki pracy w kopalniach, ale także tradycja i własne doświadczenia pracownika. W jednym przypadku respondent mówi, że reprezentowana przez niego kopalnia przed każdą Barbórką organizuje również spotkania dyrekcji z wdowami górniczymi.

Działania i projekty lokalnych społeczności wspierane najczęściej przez spółki wynikają głównie z decyzji podejmowanych przez Zarządy, jak mówi jeden z respondentów: *Nie ma wytyczonych zadań prowadzonych ciągle. Zakres wsparcia jest dosyć zróżnicowany i uwzględnia rodzaj odbiorcy, ze szczególnym naciskiem na grupy wrażliwe społecznie. Pewną ciągłością charakteryzuje się współpraca z Fundacją Rodzin Górniczych.
(przedstawiciel spółki S/2)*

Inny respondent, jak zresztą większość przedstawicieli kopalń podkreśla, że w obecnej strukturze kopanie nie mają już możliwości samodzielnego podejmowania decyzji, szczególnie tych które wiążą się ze zobowiązania finansowymi: *My ze środków zakładowego funduszu socjalnego wspieramy jakieś tam działania, oczywiście w niewielkim zakresie, bo głównie to jest na pracowników i ich rodziny. N, ale mamy tu w okolicy świetlicę środowiskową dla ubogich dzieci i np. zabieramy kilkoro dzieci z tej świetlicy na kolonie.
(przedstawiciel kopalni K/2)*

Jak widać praktycznie wszystkie spółki węglowe angażują się w działalność filantropijną i sponsoringową, która w większości przypadków stanowi element promocji marketingowej. Dlatego niezwykle cenne są takie przykłady zaangażowania finansowego w sport czy kulturę, która są jednocześnie kontynuatorami tradycji przedsiębiorstwa i elementami budowania programu działań na rzecz upowszechniania danych dziedzin, często

takich jakich oczekują pracownicy. Takim przykładem działań prospołecznych jest np. Akademia Młodych Talentów Jastrzębskiego Węgla, klubu sportowego należącego do JSW, czy wsparcie młodych hokeistów klubów sportowych w Katowicach.

Część respondentów podkreśla też, że wybór takich, a nie innych działań podyktowany jest również dbałością o własnych pracowników – mieszkańców konkretnego otoczenia: *Chcemy się pokazać jako firma, swój wizerunek i logo. Jako solidna firma dla naszej społeczności. No wyposażamy też szpital (...) To jest cały taki wachlarz o którym nawet ja nie wiem, bo to jest podejmowane na szczeblu zarządu. To jest dobry wybór, no bo chodzi i te wypadki przy pracy. Dobrze by było żeby oni mieli jak najlepszy sprzęt. To jak najbardziej warto, bo to jest dla naszych pracowników i ich rodzin. (przedstawiciel kopalni K/10)*

Większość respondentów uważa, że to jest to dobry wybór, choć mają na niego ograniczony wpływ, bo kluczowe decyzje zapadają na forum spółek węglowych.

Naszym zdaniem jest to dobry wybór, gdyż w większości inspirowany przez lokalne organizacje wynikający z faktycznych potrzeb. (przedstawiciel kopalni K/5)

Moim zdaniem jest to dobry wybór, ponieważ w przypadku braku sponsora małe kluby sportowe, nie miałyby szans na przetrwanie, a dzięki kopalni lokalna młodzież może realizować się w rywalizacji sportowej. (przedstawiciel kopalni K/6)

PG Silesia deklaruje, że relacje z samorządami lokalnymi i instytucjami państwowymi są w obszarze szczególnej dbałości w kontekście świadomości wpływu wywieranego na otoczenie. Dlatego wspiera lokalne inicjatywy służące podniesieniu jakości życia mieszkańców m.in. poprzez częściowe finansowanie przebudowy infrastruktury drogowej, realizację strategii społecznej odpowiedzialności biznesu wiąże się bezpośrednio z działalnością sponsoringową. Nacisk kładzie przede wszystkim na wsparcie mieszkańców regionu, rozwój infrastruktury i dotacje instytucji działających na rzecz potrzebujących. Jako przykład wymienia:

- nawiązanie współpracy między innymi z Polskim Czerwonym Krzyżem w Bielsku – Białe (zakup fantomu do szkolenia z zakresu udzielania pierwszej pomocy),
- wspieranie placówek oświatowych i wychowawczych (m.in. bony żywnościowe dla podopiecznych Ośrodka Pomocy Dziecku i Rodzinie w Czechowicach Dziedzicach, węgiel dla Fundacji "S.O.S. dla Zwierząt"),

- sponsorowanie wydarzeń kulturalnych (m.in. obchody dni miasta Czechowic –Dziedzic, "Dni Goczałkowic", współpraca z Kolegium Nauczycielskim w Bielsku – Białej w organizacji wydarzeń kulturalnych związanych ze współczesną kulturą czeską),
- wspieranie wydarzeń branżowych oraz promowania wiedzy górniczej (konferencja "Górnictwo 2012", XVIII Spotkanie Biznesu w Ostrawie).⁴¹⁰

Spółka Eko-plus z okazji Bożego Narodzenia przekazuje prezenty na rzecz Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej „Bezpieczny Dom” w Bytomiu, corocznie podczas obchodów święta Barbórki, zbiera też pieniądze na rzecz potrzebujących, przeznaczane np. na prezenty dla dzieci jednego z bytomskich domów dziecka.

Przedsiębiorstwo	Kultura i sztuka	Edukacja	Sport	Zdrowie	Wykluczenie społeczne	Ochrona zabytków	Ochrona środowiska
K SA	+	+	+	-	+	+	+
JSW SA	+	+	+	+	+	-	+
KHW SA	+	+	+	+	+	+	+
LW Bogdanka SA	+	+	+	+	+	+	+
TAURON Wydobycie SA	+	+	+	+	+	+	+
PG Silesia Sp. z o.o.	+	+	+	+	+	-	+
ZG "SILTECH" Sp. z o.o.	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych
Eko-Plus Sp. z o.o.	-	-	-	-	+	-	-

Tabela 31 Obszary tematyczne inicjatyw CSR wspieranych przez przedsiębiorstwa górnicze, opr. własne na podstawie *Wymogi normatywne...*, s. 68

⁴¹⁰ źródło: www.pgsilesia.pl z dnia 30.06.2013

9.2 Rodzina górnicza w sytuacji wypadku. Studium przypadku

Na pytanie czy zaangażowanie danej organizacji w rozwiązywanie problemów rodzin górników, którzy zginęli w wypadkach przy pracy jest wystarczające, wszyscy respondenci odpowiedzieli, że ich przedsiębiorstwa angażują się głównie finansowo - mają np. podpisane stale umowy z Fundacją Rodzin Górniczych, ale też udzielają pomocy poszkodowanym na bieżącą i uważają, że ta forma pomocy jest wystarczająca. Jedynie 4 badanych na 18 stwierdza, że zawsze można zrobić „coś więcej”, a oczekiwania społeczne są większe niż możliwości. Szczególnie wobec spółek górniczych, które w społeczeństwie były postrzegane jako kreatorzy wszelkiego dobra i cenne źródło finansowe.

Ja osobiście widzę jeszcze duży potencjał. Dane FGR wskazują że jest jeszcze dużo do zrobienia. Wciąż zastanawiam się w jaki sposób zachęcić pracowników, by dali coś jeszcze od siebie. Może gdyby zaproponować im elementy wolontariatu to może tak, ale trzeba opracować taki program i koordynować go. I wymaga to czasu, również pracowników. Dużo byłoby do zrobienia. (przedstawiciel spółki S/3)

Wie Pani co, tragedia jest tragedią. Czego byśmy nie robili to nie będzie to wystarczające. Staramy się robić tyle co możemy. Nasi pracownicy zadeklarowali składkę na rzecz FRG w dobrowolnej wysokości, która jest co miesiąc potrącana z wypłaty. Oczywiście ponadto kopalnia dla swoich poszkodowanych stara się pomagać poprzez zapomogi z funduszu socjalnego. (przedstawiciel kopalni K/11)

Zawsze można być lepszym. Najlepszą opinię dałby ten, kto to przeżył. Cóż można powiedzieć, są jakieś ramy, ale zawsze można zrobić więcej. Czasem nie da się pogodzić pewnych rzeczy. Ile ludzi tyle problemów. Najgorzej dotrzeć do tych osób, które potrzebują pomocy, a po nią nie przyjdą. (przedstawiciel kopalni K/3)

Prawie wszyscy respondenci wskazują też na pozafinansowe formy wsparcia takich rodzin, z których szczególnie cenna jest dla drugiej strony praktyka przyjmowania do pracy członków poszkodowanych rodzin, stosowana we wszystkich spółkach.

Najważniejsza jest możliwość zatrudnienia wdów na kopalni lub pomoc w znalezieniu pracy. Wiele z tych Pań nie ma środków do życia, bo ze względu na wiek nie mają prawa do renty. (przedstawiciel kopalni K/5)

Każda kopalnia oprócz FRG dba o swoje rodziny. Często się te rodziny zgłaszają. Ostatnio przyszła wdowa po górniku że jej córka ma problemy ze znalezieniem pracy. No i zatrudniłmy ją. (przedstawiciel kopalni K/2)

Procedura informowania o wypadku oraz o możliwych formach pomocy, szczególnie te dotyczące wypadku śmiertelnego na kopalni jest opisana w procedurach wewnętrznych każdego przedsiębiorstwa górnictwa i regulowana odpowiednim zarządzeniem. Ponadto w przypadku wypadków masowych na terenie województwa śląskiego, a więc w śląskich kopalniach, od 2010 roku obowiązuje procedura Wojewody Śląskiego dotycząca wystąpienia wypadku masowego lub katastrofy. Ma on zapewniać profesjonalną pomoc - od momentu podjęcia działań na miejscu wypadku czy katastrofy aż do tzw. odreagowania psychologicznego dla osób zaangażowanych w pomoc poszkodowanym. Dokument zawiera m.in. instrukcję dla interwentów psychologicznych działających na miejscu wypadku. Jest elementem Planu Zarządzania Kryzysowego Województwa Śląskiego.

To widać było jak ona działa (...) w przypadku katastrofy chodzi lekarz i rozdaje kartki – kwalifikujące jego stan zdrowia. I nas było tak samo. Musimy zapewnić rodzinom poszkodowanych osobne niezależne miejsce, bez dostępu mediów. Dyrektor ds. pracy ma obowiązki związane z informowaniem rodzin. Oczywiście sprawy związane z prokuratorem, lekarzem, lądowisko dla śmigłowców, zapewnienie psychologów. To wszystko jest opisane. I tak działo się na kopalni Borynia. I było to pod kontrolą. (przedstawiciel kopalni K/7)

Do najczęściej stosowanych form pomocy rodzinom wypadków górniczych respondenci zaliczają:

- kontakt z Fundacją Rodzin Górniczych,
- wypłacenie określonego odszkodowania rodzinie pracownika, który zginął na stanowisku pracy, pomoc finansowa poprzez zapomogi,
- pomoc w trakcie leczenia,
- pomoc w sprawach organizacji pogrzebu, refundacji nagrobka,
- fundowanie książeczek oszczędnościowych dla każdego dziecka,

- pomoc w uzyskaniu pracy dla wdów górniczych oraz sierot,
- organizację wypoczynku dla dzieci,
- paczki okolicznościowe z okazji Dnia Dziecka oraz Świąt Bożego Narodzenia,
- fundowanie stypendiów dla dzieci uczących,
- wypłacanie ekwiwalentów na pomoce szkolne,
- pomoc psychologów,
- wypłacanie rent wyrównawczych.

Szczególnego rodzaju wsparcia udziela Fundacja Rodzin Górniczych, która była pierwszą w Polsce organizacją branżową tego typu. Obecnie również Lubelski Węgiel Bogdanka rozpoczął działania w kierunku utworzenia fundacji o tym samym charakterze działającej na potrzeby swojej spółki. Jak mówi jej przedstawiciel: *Ja zarazilem się ideą utworzenia Fundacji będąc na Śląsku i patrząc na FRG. Tam z nimi rozmawiałem jak to działa i jak przyjechałem tutaj to zacząłem rozmawiać na ten temat z zarządem. (...) Mi się tak marzy, żeby nie tylko zarząd tu działał. Żeby tak żeby każdy z pracowników systematycznie wpłacał jakieś pieniądze, bo w perspektywie długookresowej tylko taka pomoc ma jakiś sens. (przedstawiciel kopalni S/5)*

Fundacja Rodzin Górniczych powstała w 1997 roku z inicjatywy spółek górniczych i kopalń. Została założona 29 sierpnia w oparciu o Ustawę z dnia 6 kwietnia 1984r. (Dz. U. z 1991r. Nr 46 poz. 203). W skład grupy założycielskiej weszli:

1. siedem ówczesnych Spółek Węglowych,
2. dwie samodzielne kopalnie węgla kamiennego „Porąbka-Klimontów” i „Sosnowiec”,
3. przedsiębiorstwa górnicze: Centralna Stacja Ratownictwa Górniczego, Państwowa Agencja Restrukturyzacji Górnictwa SA, Centrala Zbytu Węgla „Węglzbyt” SA, „Węglkokoks” SA, „Kopex” SA oraz Główny Instytut Górnictwa,
4. osoba fizyczna dr inż. Jerzy Markowski.

Fundacja jest forma samoorganizacji społecznej osób dotkniętych tragedią wypadku w górnictwie węgla kamiennego, która pomaga ok. trzem tysiącom rodzin, a tysiąc z nich jest w bardziej ścisłym kontakcie z Fundacją. Szczególną opieką otacza dzieci tragicznie zmarłych górników, przekazując im comiesięczne stypendia naukowe, a także świadczenia jednorazowe. Oferuje wsparcie psychologiczne dla rodzin, a jej działania mają pomóc w wychowaniu dzieci,

które straciły ojców. Od 2004 roku jest organizacją pożytku publicznego. W wyniku pozyskania nowych partnerów do współpracy i zmian organizacyjnych w przemyśle aktualnie założycielami Fundacji są:

1. cztery Spółki Węglowe (KW SA, JSW SA, KHW SA, TAURON WYDOBYCIE SA)
2. PZU SA i PZU Życie SA,
3. przedsiębiorstwa górnicze: „Węglolzbyt” SA, „Węglokoks” SA, „Kopex” SA, Centralna Stacja Ratownictwa Górniczego SA, Główny Instytut Górnictwa, Konsorcjum PRGiBSz SA
4. osoby fizyczne: Jerzy Markowski, Bogdan Cwięk, Henryk Paszcza, Kazimierz Służewski, Janusz Pierzchała.

Decyzją założycieli Fundacja miała za zadanie wspierać finansowo wdowy i sieroty po górnikach, którzy zginęli w wypadkach w kopalniach. Wybrano formę działania charytatywnego poprzez Fundację, powierzając jej fundusz statutowy jaki utworzyli założyciele. Postanowiono zasilać Fundację środkami finansowymi przekazywanymi przez darczyńców z przemysłu i spoza niego. Ujęto w statucie zapis, że załogi kopalń i przedsiębiorstw mogą deklarować systematyczne składki na rzecz Fundacji już od 1 zł w miesiącu, potrącane z wynagrodzenia wypłacanego przez pracodawcę. Ta forma finansowania działalności Fundacji istniała w zasadzie do roku 2010, mimo że w sposób zasadniczy rozszerzono zasięg pomocy na rzecz rodzin górniczych. Po tragicznym wybuchu metanu w KWK Halemba w roku 2006, jaki spowodował śmierć 23 górników, społeczeństwo polskie przekazało znaczące środki na pomoc dla rodzin górniczych, a PZU SA i PZU Życie SA zadeklarowały stałe środki finansowe, płatne w ciągu każdego roku przez okres 10 lat. Umożliwiło to zasadnicze rozszerzenie pomocy przekazywanej przez Fundację, gdzie obok rodzin dotkniętych wypadkiem śmiertelnym świadczenia ukierunkowano do inwalidów górniczych i innych osób związanych z górnictwem, będących z różnych względów w trudnych życiowych sytuacjach.⁴¹¹

Niestety tezy o solidarności społecznej wśród górników nie zawsze się potwierdzają. W świetle wyników badań zrealizowanych w Głównym Instytucie Górnictwa w 2009 roku, wśród pracodawców zbyt małe jest zainteresowanie sytuacją i zabezpieczeniem socjalnym rodzin pracowników, którzy zginęli przy pracy: 32 % badanych kobiet stwierdziło, że solidarność środowiskowa nie istnieje. Badania te jasno pokazywały materialne i społeczne

⁴¹¹ B. Cwięk, R. Wyględacz *Działalność Fundacji Rodzin Górniczych i jej znaczenie dla przemysłu węgla kamiennego w Polsce* [w:] red. S. Jarosławska-Sobór *Niebezpieczna praca – silna rodzina. Życie po wypadku w kopalni*, Para, Katowice, 2011, s. 29

położenie osieroconych rodzin górniczych (tylko 39,0% wdów pracuje zawodowo, w 50,6% rodzin nastąpiło pogorszenie sytuacji materialnej po zgonie męża, 82,5% dzieci w osieroconych rodzinach posiada status ucznia lub studenta) oraz dosyć bierne stanowisko pracodawców wobec problemów tych rodzin.⁴¹² Badania o których mowa, pozwoliły na określenie w jakim stopniu:

- śmiertelny wypadek górnika wpływa na dalsze funkcjonowanie jego rodziny w wymiarze ekonomicznym, społecznym i psychologicznym,
- uruchamiane są mechanizmy pomocowe, zarówno te o charakterze instytucjonalnym, jak i jednostkowe strategie radzenia sobie z nagłą zmianą sytuacji.

Większość respondentek wymienionego projektu w chwili śmierci męża była w wieku 31–40 lat i prawie 94% z nich miało na utrzymaniu co najmniej jedno dziecko. 97,4% analizowanych rodzin utrzymywało się z renty rodzinnej jako stałego, podstawowego źródła dochodu, natomiast praca zawodowa respondentki zasila budżet domowy 39% badanych. W objętej badaniem grupie dzieci zdecydowanie dominowały osoby kształcące się (83%), a co istotne - poziom aspiracji edukacyjnych dzieci jest wysoki – 54,1% studiuje lub zamierza studiować. Można zatem stwierdzić, że zarówno dzieci, jak i żony zmarłych górników nadają duże znaczenie nauce i możliwościom, jakie w planowaniu drogi zawodowej stwarza wysoki poziom wykształcenia.⁴¹³ Na podstawie badań można było określić jak instytucjonalne mechanizmy pomocowe powinny być modyfikowane, aby zredukować niebezpieczeństwo marginalizacji społecznej tych rodzin. Badania potwierdziły bowiem, że funkcjonowanie rodzin górników, którzy zginęli w wypadku przy pracy, we wspomnianych trzech wymiarach, warunkuje przede wszystkim wysokość stałych źródeł dochodów, rodzaj i adekwatność udzielonego instytucjonalnego wsparcia oraz stosowane strategie radzenia sobie z utratą.⁴¹⁴

W marcu 2009 r. powstało Stowarzyszenie Górniczych Wdów. Zrzesza obecnie 42 wdowy po górnikach, którzy zginęli w wypadkach przy pracy. Organizacja ma charakter stowarzyszenia zwykłego. Wdowy, członkinie Stowarzyszenia, nie mają prawa do renty rodzinnej po zmarłym mężu. Stało się tak pod rządami ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach

⁴¹² red. K. Tausz, *Losy rodzin górników, którzy zginęli w wypadkach przy pracy*, GIG Katowice 2009, s. 145

⁴¹³ *Ibidem*, s. 167-168

⁴¹⁴ *Ibidem*, s. 166

z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.⁴¹⁵ Przed 1999 rokiem górniczym wdowom przysługiwała dożywotnia renta po mężu, który zginął w wypadku przy pracy w kopalni, bez stosowania jakichkolwiek kryteriów ograniczających to prawo. Nowe przepisy uzależniają to prawo od spełnienia kilku kryteriów, z których dwa są najważniejsze:

- osiągnięcia w chwili śmierci męża wieku 50 lat lub fakt bycia niezdolnym do pracy,
- wychowywanie co najmniej jednego z dzieci, wnuków lub rodzeństwa, uprawnionych do renty rodzinnej po zmarłym mężu, które nie osiągnęło 16 lat lub 18 lat, jeśli kształci się w szkole.

Intencja ustawodawcy było wprowadzenie zasady równego traktowania wszystkich ubezpieczonych, płacących jednakową składkę na ubezpieczenie emerytalne. Respektowanie tej zasady wymagało ujednoczenia warunków przyznawania i obliczania świadczeń. Dlatego nowe systemy: emerytalny i rentowy, nie przewidują utrzymania przywileju korzystniejszych warunków przejścia na rentę rodzinną dla żadnej grupy społecznej.⁴¹⁶

Stowarzyszenie doszukuje się sensu swojego działania poprzez uznanie zasady ochrony praw nabytych. Górnicy podejmując pracę pod ziemią mieli zagwarantowane świadczenie w postaci renty rodzinnej w razie śmierci w wyniku wypadku przy pracy, bez ograniczeń, o których mowa w znowelizowanych przepisach z 1998 r. Działalność Stowarzyszenia doprowadziła do złożenia wniosku do Trybunału Konstytucyjnego o stwierdzenie niezgodności z Konstytucją przepisów ustawy z dnia 17.12.1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Oprócz niezgodności z zasadą ochrony praw nabytych wskazuje się w nim na niezgodność z zasadą zaufania obywateli do Państwa i prawa oraz z zasadą równego traktowania obywateli. Jedną z założycielek Stowarzyszenia rozwinęła swą aktywność społeczną tak dalece, że w 2011 roku kandydowała do Sejmu RP.

Dla tej niewielkiej grupy obywaterek skutki nowych ustaw, mających na celu jej zaktywizowanie zawodowe de facto mają charakter działań pozornych. Teorię takich działań kilkadziesiąt lat temu opracował wspomniany już J. Lutyński i jego zdaniem, mają one sześć podstawowych cech:

- oficjalnie uznaje się je za istotne dla realizacji jakiegoś ważnego społecznie cel,

⁴¹⁵ Ustawa z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2007 r., Nr 11, poz. 74 Ustawa z dnia 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2009 r., Nr 153, poz. 1227)

⁴¹⁶ Stanowisko Rządu wobec poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (druk nr 2024), Sejm RP VI Kadencji, 2009

- celu tego faktycznie nie realizują,
- o ich nieprzydatności powszechnie wiadomo w danej zbiorowości,
- jest to wiedza prywatna, oficjalnie nieuzewnętrzniona,
- ich rzeczywista funkcja polega na samym ich istnieniu,
- zawierają zawsze jakiś element fikcji odnoszący się do ich przebiegu i celu.

Autor tej koncepcji uważał iż *działania pozorne ostatecznie przynoszą społecznie negatywne skutki: osłabienie więzi społecznych, brak zaufania do kierowników życia społecznego, zmniejszenie prospołecznych motywacji, obojętność wobec problemów społecznych, a także wszelkiego życia poza najbliższym kręgiem, obniżenie morale społeczeństwa, petryfikacja systemu wartości. Mogą one dać chwilową stabilizację, ale będzie ona jedynie krótkotrwała.*⁴¹⁷ Lutyński sformułował tezę w myśl której działania pozorne mają uniwersalny i nieusuwalny charakter we wszelkiej rzeczywistości społecznej. Dlatego *rzeczywistość gospodarki kapitalistycznej, swobód obywatelskich, demokratycznego sprawowania władzy politycznej nie jest bardziej wolna od działań pozornych niż system realnego socjalizmu, a w niektórych dziedzinach rola tych działań może być nawet większa, na przykład zmedializowanie komunikowania publicznego, zbiurokratyzowanie systemu badań naukowych czy „moloch” kształcenia masowego.*⁴¹⁸

W 2011 roku Zarząd Krajowy Związku Zawodowego Ratowników Górniczych w Polsce wspólnie z Głównym Instytutem Górnictwa oraz Fundacją Rodzin Górniczych zrealizował projekt pod nazwą „Bezpieczna praca – bezpieczna rodzina. Promocja Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy”. W ramach projektu zrealizowano konkurs na pamiętniki wdów oraz dzieci pracowników, którzy zginęli podczas pracy w przedsiębiorstwach górniczych, dotyczące sytuacji rodziny po śmiertelnym wypadku przy pracy oraz ratowników górniczych. Konkurs ten pod nazwą „Moje życie po wypadku” cieszył się dużym zainteresowaniem – nadesłano 59 prac konkursowych, głównie od wdów i dzieci górników. Nadesłane na konkurs pamiętniki pokazują z jak traumatycznym doświadczeniem zetknęły się te rodziny i z jak trudną sytuacją przyszło im się zmierzyć (osamotnienie, problemy materialne, brak bezpieczeństwa socjalnego, dziedziczenie biedy). Regulamin konkursu określał m.in. bloki zagadnień jakie pamiętnik powinien zawierać,

⁴¹⁷ S. Męćfal, W. Jabłoński *Konferencja „Działania pozorne – wczoraj, dziś, jutro*, Kultura i Społeczeństwo, nr 4, ISP PAN, Warszawa, 2008, s. 154.

⁴¹⁸ J. Lutyński *Nauka i polskie...*, s. 154.

a wśród nich: ocenę postawy pracodawcy do kształtowania warunków bhp, odbiór postawy pracodawcy wobec wypadku przy pracy i jego skutków dla załogi i poszkodowanej rodziny, stosunek i ocena własnej pracy przez ratowników, najtrudniejsze sytuacje kryzysowe (w tym wsparcie psychologiczne i medyczne oraz rola pracodawcy w ich przezwyciężaniu) i rola przedsiębiorcy w ich przezwyciężaniu.

W kilku przypadkach wspomnienia o zmarłym tragicznie górniku spisała, i wysłała na konkurs, nie jedna, ale dwie (w jednym przypadku nawet cztery) osoby z jego najbliższej rodziny. W pamiętnikach znajdujemy odniesienie do wypadków zdarzających się w różnych latach: generalnie wypadki przywoływane we wspomnieniach miały miejsce w latach od 1948 do 2009. Obowiązkowe było podanie krótkiego opisu zdarzenia z podaniem daty i nazwy kopalni, dzięki czemu mogliśmy ustalić geografie wypadków. Informacje z autoprezentacji pozwoliły też poznać autorów i najbliższą ich rodzinę. Autorami pamiętników było: 24 dzieci i 27 wdów po górnikach. Wiek większości dzieci mieścił się w przedziale 17 do 34 lat, ale warto nadmienić, że pracę na konkurs wysłały także osoby starsze: 71-letnia córka tragicznie zmarłego górnika i 87-letnia córka tragicznie zmarłego górnika. Wiek wdów mieścił się w przedziale od 38 do 75 lat. W odniesieniu do 39 autorów pamiętników (w tym 19 dzieci) można było ustalić ich obecny poziom wykształcenia. I tak, w grupie dzieci - dziewięcioro ma wykształcenie wyższe, tyle samo wykształcenie średnie (w tym cztery osoby studiują), jedno dziecko uczęszcza do liceum ogólnokształcącego. Natomiast wśród wdów przeważały osoby legitymujące się wykształceniem średnim.

Sytuacja zawodowa członków rodzin ofiar wypadków przy pracy w kopalniach jest zróżnicowana. W analizowanych pamiętnikach nie zawsze precyzyjnie omawiano obecny status na rynku pracy. Występujące różnice wiążą się również bezpośrednio z obowiązującymi regulacjami prawnymi, które istotne są zwłaszcza w przypadku żon górników, którzy zginęli w kopalni. Część wdów górniczych w myśl byłych oraz obecnie obowiązujących przepisów posiada prawo do renty po zmarłym mężu. Kobiety te najczęściej nie podejmują pracy zawodowej. Do tej grupy można również włączyć panie, które uzyskały prawo do renty specjalnej. Kwestie zmian przepisów dotyczących uprawnień do pobierania dożywotnich rent przez wdowy po górnikach, którzy zmarli w wypadkach w kopalni jest bardzo istotna. Lektura pamiętników wskazuje na niedoinformowanie, żal i rozgoryczenie z powodu utraty uprawnień, a także ogromne problemy kobiet związane z brakiem

umiejętności odnalezienia się na rynku pracy. Jedynie dwie wdowy po górnikach pobierają obecnie emerytury przysługujące im z tytułu wykonywanej pracy zawodowej. Zdecydowana większość wdów nie pracowała zawodowo przed śmiercią męża i zajmowała się domem oraz wychowywaniem dzieci, zgodnie z „tradycyjnym modelem rodziny górniczej”. Kobiety, które nie zyskują praw do renty po zmarłym mężu, stają więc przed bardzo trudną sytuacją. Tylko nieliczne wdowy są aktywne zawodowo, a w niektórych przypadkach podjęcie pracy jest tylko i wyłącznie wynikiem drastycznego pogorszenia warunków ekonomiczno-bytowych.⁴¹⁹

W swojej wielokulturowej formie rodzina górnicza była podstawą funkcjonowania społeczności regionu Śląska. Z badań socjologicznych prowadzonych na Śląsku w minionych latach wyłaniał się skomplikowany i niejednorodny obraz rodziny, w którym elementy tradycyjne przenikają się z elementami nowoczesnymi. Socjologowie wyróżnili nawet trzy podstawowe modele rodziny górniczej:

1. rodzina tradycji, charakteryzująca się hierarchicznym układem pozycji swoich członków z najsilniejszą pozycją ojca-żywiciela (co ma ewidentne implikacje dla dalszej sytuacji tych rodzin w sytuacji tragedii na kopalni),
2. rodzina wielkich zmian, o znacznie mniejszej liczebności, z utrzymującą się jednak nadrzędną pozycją ojca,
3. rodzina kryzysu, zdominowana przez restrukturyzację, prowadzącą do dalszej emancypacji zawodowej żon górników.⁴²⁰

W każdym przypadku dominuje jednak przekonanie, że własna rodzina stanowi najważniejszą sferę życia.

Podstawowe źródło dochodów dla poszkodowanych rodzin po zmarłych górnikach badanych w ramach opisywanego projektu stanowią renty rodzinne, a w przypadku wypadków ciężkich to renty wypadkowe. Dochody te uzupełniane są jeszcze przez renty wyrównawcze, które nie przysługują wszystkim rodzinom górników poszkodowanym w wypadkach. W większości pamiętników ocena aktualnej kondycji i materialnego poziomu życia rodziny odnosiła się również do sytuacji sprzed tragicznych zdarzeń. Sytuacja takiej

⁴¹⁹ J. Martyka, M. Majer, K. Nowak, K. Tausz *Społeczna odpowiedzialność biznesu w świetle pamiętników nadesłanych na konkurs Moje życie po wypadku* [w:] S. J.S. , ibidem, s. 385

⁴²⁰ W. Świątkiewicz *Rodzina śląska na początku XXI wieku. Model normatywny czy odchodząca tradycja?* [w:] red. Z. Tyszka *Współczesne rodziny polskie – ich stan i kierunek przemian*, Wyd. Nauk UAM, Poznań, 2001, s. 88-89

rodziny po tragicznym wypadku to dramatyczna zmiana na gorsze stabilizacji materialnej i uczuciowej. Jedynie dwie wdowy po górnikach zmarłych w wypadkach w kopalni określiły swoją sytuację materialną jako „nie najgorszą”. Praktycznie wszystkie przeanalizowane relacje, zarówno wdów jak i dzieci, podkreślają trudną sytuację materialną rodzin po śmierci mężów/ojców. W równym stopniu dotyczy również rodzin górników poszkodowanych w wypadkach ciężkich przy pracy, o czym najlepiej świadczy ten fragment pamiętnika: (...) *po wypadku zaczęła się wspólna walka o zdrowie i byt naszej rodziny, sytuacja finansowa ciężka (...) Z kopalni nadal żadnej pomocy ni zapytania o zdrowie(...) w celu uregulowania rachunków za prąd sprzedaliśmy samochód. Bardzo nas to poruszyło. Zaczęliśmy myśleć ze strachem o przyszłości, bo nastaly ciężkie czasy - wyprzedawaliśmy majątek, którego dorobiliśmy się ciężką pracą.*⁴²¹

Sytuacja dzieci na rynku pracy w większości uwarunkowana jest momentem zaistnienia wypadku śmiertelnego, czasu jaki upłynął od tych tragicznych zdarzeń, a także poziomu aspiracji edukacyjnych dzieci określających moment wejścia na rynek pracy. Większość z nich podejmuje naukę na uczelniach wyższych.

Zgodnie z „niepisaną tradycją” w branży górniczej wspierane jest swoiste pierwszeństwo w zatrudnieniu dzieci i żon górników, którzy ulegli wypadkom śmiertelnym lub ciężkim w kopalni. W efekcie prowadzonej restrukturyzacji zatrudnienia w górnictwie możliwości przyjęć nowych pracowników, zwłaszcza do pracy na tzw. „powierzchnię”, uległy znacznemu ograniczeniu. Tym niemniej jest to jedna z form wsparcia oferowanych przez kopalnie, która pojawia się w spisanych wspomnieniach. Motywacja dzieci górników, zwłaszcza synów do podjęcia pracy na kopalni jest różnorodna, czasami poparta długoletnim kształceniem się w kierunku górniczym, czasami wynikająca z faktu, że kopalnia nadal jest wiarygodnym i pewnym pracodawcą. Można przypuszczać, iż decydującą rolę przy podejmowaniu takiej decyzji odgrywają preferencje, ale też indywidualny wymiar przeżywania tragicznych zdarzeń związanych z wypadkiem w kopalni.

Lektura pamiętników wskazuje jak ważną kwestią jest otrzymanie wsparcia w tak tragicznych sytuacjach. Pierwszym punktem odniesienia są osoby bliskie (rodzina, przyjaciele, bliscy znajomi), a także dalsi znajomi, sąsiedzi czy też przedstawiciel

⁴²¹ J. Stolorz *Dzień, który zmienił przyszłość – wspomnienia powypadkowe*, [w:] red. S. Jarosławska-Sobór *Niebezpieczna praca...*, s. 292

„środowiska górniczego”. Ich rola jest niezmiernie istotna i pozwala rodzinom przetrwać pierwsze chwile po wypadku. Zwracano uwagę na wsparcie oferowane ze strony najbliższych, związanych zawodowo z branżą górniczą. Stanowi ono nieocenioną pomoc, w chwili zaistnienia wypadku oraz załatwiania wszelkich formalności, wynikającą z faktu znajomości realiów panujących w kopalni.

Na dalsze losy rodzin górników poszkodowanych w wypadkach przy pracy w kopalni w istotny sposób wpływają zarówno wewnętrzne mechanizmy pomocy w kopalni formalnie regulujące przebieg zdarzeń po wypadku, jak i pomoc świadczona przez instytucje zewnętrzne, takie jak instytucje ubezpieczeniowe, pomoc społeczna, poradnictwo rodzinne, samorząd lokalny i inne. Stanowią one instytucjonalną sieć wsparcia, ale lektura pamiętników wskazuje na ich bardzo ograniczony zakres. W niewielu pracach pojawiają się instytucje działające w obszarze pomocy społecznej, także te o charakterze organizacji pozarządowych. Negatywne oceny odnoszą się do formy i sposobu działania ośrodków pomocy społecznej, dobrze obrazuje je fragment pamiętnika: (...) *W moim domu pojawiły się osoby z opieki społecznej, jednak po przyjeździe do naszego domu stwierdzili, że nic nam się nie należy, ponieważ mama pracuje, a dom jest czysty. Mamę strasznie dotknęły te słowa. Po wizycie opieki społecznej znowu płakała i zastanawiała się czy żeby „coś” dostać trzeba rzucić pracę, nie dbać o dzieci oraz mieć brudny dom?*⁴²²

Na tym tle zdecydowanie wyróżnia się Fundacja Rodzin Górniczych (FRG). Kierowane do rodzin poszkodowanych górników wsparcie można uznać za długofalowe, systematyczne, a także dostosowane do bieżących potrzeb. Niestety nie wszystkie rodziny uzyskują informacje o działalności FRG na kopalniach. Jest to niepokojące, bo działalność statutowa Fundacji wspierana jest finansowo z dobrowolnych składek członków załóg kopalń: *Dopiero od niedawna od roku 2009 mam kontakt z Fundacją Rodzin Górniczych i poznałam jak może wyglądać pomoc, udzielana w sposób taktowny, bez upokorzeń, ze zrozumieniem, bez urzędniczych barykad!*⁴²³

Należy jednak pamiętać, że to działania podejmowane przez kopalnie są pierwszym i niezwykle istotnym ogniwem w łańcuchu mechanizmów instytucjonalnych. Stąd ich

⁴²² B. Grund *Moje życie po wypadku* [w:] red. S. Jarosławska-Sobór *Niebezpieczna praca...*, s. 95

⁴²³ J. Małek *Moje życie po wypadku – historia zwyczajna* [w:] red. S. Jarosławska-Sobór *Niebezpieczna praca...*, s. 187

znaczenie dla oceny skuteczności narzędzi za pomocą których realizowane są cele Społecznej Odpowiedzialności Biznesu w przedsiębiorstwie. Mechanizmy te regulują bowiem w poszkodowanej rodzinie bieg zdarzeń po wypadku. Wpływają na zachowania rodzin ofiar wypadku, a w konsekwencji na psychikę osób dorosłych i dzieci. Tak więc działania kopalń (zarówno te tuż po wypadku, jak i te w dłuższym horyzoncie czasowym) mają ogromne znaczenie dla kosztów psychicznych jakie pociąga za sobą każdy wypadek.

Badania ekspertów branżowych prowadzone w ramach niniejszej pracy podkreślają, że podstawowym czynnikiem wspierającym lub osłabiającym działanie spółek w tym obszarze jest indywidualny poziom wrażliwości społecznej przedstawiciela spółki:

To zależy od tego kto jest na czele (...) Oczywiście są procedury, ale można im nadać pewien kierunek. (...) Wszystko wynika z tego jak ludzie do tego podchodzą, każdy na swoim szczeblu. (przedstawiciel organizacji społecznej E/7)

Jednym z najważniejszych działań jakie uruchamia takie zdarzenie jest powiadomienie o nim rodziny poszkodowanego. Informacja ta jest przekazywana bezpośrednio przez przedstawicieli kopalni. Pamiętniki pokazują, że sposób przekazywania takiej informacji jest różnie odbierany i oceniany. Przykłady opisujące powiadomienie o wypadku wskazują na dosyć zróżnicowaną formę przekazywania informacji o nim, a przecież jego skutek dla poszkodowanej rodziny jest drastycznie skomplikowany. Przedstawione przez rodziny tragicznie zmarłych górników emocje i reakcje w odpowiedzi na wiadomość o wypadku wpisują się w dwie pierwsze fazy przeżywania żałoby:

- a) wstrząsu - niedowierzanie (...miałam wrażenie, że cały świat zmarł, ...nie przyjąłem tego do wiadomości), cenzurowanie wiadomości o śmierci (powtarzałam ciągle, że to pomyłka),
- b) szoku i zaprzeczenia – odrętwienie (...Później cisza... Głęboka cisza), smutek, lęk, (lęk - wiążący gardło podwójną spiralą), poczucie nierealności (...co się działo potem nie bardzo pamiętam), wybuchy płaczu (...rozpoczął się najstraszniejszy i najdłuższy maraton łez).

Opisy wskazują na obecność stresu biologicznego w postaci szeregu zmian fizjologicznych o charakterze przystosowawczym (... nogi się pode mną ugięły, ...ręce, nogi trzęsły mi się jak galareta). Powiadomienie jest trudnym zadaniem także dla zespołu kopalnianego, dlatego opracowanie wspólnego schematu podstępowania dla branży jest pewnym wyjściem z sytuacji, co zostało również podkreślone na warsztatach projektu

z udziałem pracodawców górniczych.⁴²⁴ Warsztaty te pokazały również kilka sprzeczności w tym obszarze CSR. Uczestniczący w nich przedstawiciele przedsiębiorców górniczych uznali, że osoby poszkodowane z powodu wypadku przy pracy winne być objęte fachową pomocą poza kopalnianą, tj. przez związki zawodowe, fundacje, a przede wszystkim przez zakłady ubezpieczeniowe. Zakwestionowali wnioski z książki, ale z drugiej strony kategorycznie odcinali się z odpowiedzialności pomocowej na rzecz swoich poszkodowanych pracowników, twierdząc, że kopalnie są od produkcji węgla i na tym powinniśmy poprzestać. Uznali też, że opracowanie katalogu spraw i potrzeb do zaoferowania poszkodowanej rodzinie, która utraciła żywiciela rodziny wyniki śmierci przy pracy lub boryka się z problemami po wypadku przy pracy, jest niewykonalne z uwagi za złożoność i indywidualizm każdej sprawy.⁴²⁵

To samo dotyczy przekazywania rodzinie przez kopalnie pełnej informacji na temat możliwości otrzymania pomocy, jej zakresu i charakteru, co obrazuje kolejny przykład z pamiętnika: *Wsparcie kopalni było jednorazowe, później nikt się mną już nie interesował. Nikt mnie nie poinformował o świadczeniach, które mi, jako wdowie po zmarłym górniku, się po prostu należały. Nikt nie przysłał mi zawiadomienia, że powinnam otrzymać deputat na trzy tony węgla rocznie. Przez trzy lata nie korzystałam z tego wsparcia z powodu niewiedzy. Jubileusz też mi się podobno należał, ale nikt mnie o tym nie zawiadomił.*⁴²⁶

W świetle opinii autorów prac opisujących swoje życie po wypadku działania te mają jedną cechę charakterystyczną dla wypadków śmiertelnych. Zainteresowanie, opieka i pomoc kopalni towarzyszą poszkodowanej rodzinie do dnia pogrzebu. Potem, w miarę upływu czasu, zainteresowanie mija, opieka ustaje a pomoc sprowadza się do świątecznej paczki dla dzieci, koloni wakacyjnych, zaproszenia na spotkanie barbórkowe; czasami raz w roku niewielkiej zapomogi finansowej.

Obraz życia rodziny po wypadku jaki wyłania się z lektury pamiętników jest bardzo trudny. Zła sytuacja materialna, obniżenie dotychczasowego poziomu życia wpływać może, w dłuższej perspektywie czasu, na możliwości dalszego rozwoju i realizacji aspiracji edukacyjnych dzieci. Znaczna część członków rodzin podejmuje bierne strategie działania, bazujące w znacznej mierze na obniżaniu poziomu konsumpcji oraz rosnącym zjawisku

⁴²⁴ J. Martyka, M. Majer, K. Nowak, K. Tausz *Społeczna odpowiedzialność biznesu w świetle pamiętników nadesłanych na konkurs Moje życie po wypadku* [w:] red. S. Jarosławska-Sobór *Niebezpieczna praca...*, s. 411

⁴²⁵ Raport z warsztat nt.: „Wypracowanie projektu wytycznych i procedur umożliwiających funkcjonowanie CSR w zarządzaniu przedsiębiorstwem.”, Katowice, 17.06. 2011r.

⁴²⁶ T. Kuta „Przypadek” [w:] red. S. Jarosławska-Sobór *Niebezpieczna praca...*, s. 174

presumpcji, zwiększaniu samowystarczalności swojego gospodarstwa domowego. Często są trudności z podejmowaniem codziennej aktywności, członkowie najbliższej rodziny poszkodowanego górnika uskarżają się na złe samopoczucie, chorują, nadal przeżywają skrajne emocje, dzieci sprawiają problemy wychowawcze.

Warsztaty opisywanego projektu z udziałem przedstawicieli pracodawców dostarczyły dużej ilości informacji, co powinno przyczynić się do opracowania klarownych zasad solidarności społecznej CSR. Przedstawiciele przedsiębiorców przyznali, że przedsiębiorstwa górnicze prowadzą wiele działań na rzecz poszkodowanych pracowników i ich rodzin, jest to jednak działanie nieusystematyzowane. Uporządkowanie tego obszaru będzie stanowiło dobry standard, a ujednoczenie aspektów CSR, którymi zajmowano się w ramach projektu jest potrzebne dla interesu firmy. Stworzenie wspólnego modelu rozwiązań w obszarze CSR dotyczącym rodzin górniczych i dobrych praktyk w formie zapisanej oraz stosowanej przez przedsiębiorstwa oraz związki zawodowe będzie miało istotny wpływ na dalszy rozwój firmy i wspólne otoczenie społeczne. Wypracowanie modelu optymalnego pozwoli podjąć dalsze prace nad przekształceniem tego modelu w spójną procedurę. Uczestnicy podkreślali, że warto znaleźć takie elementy pomocy, które obecnie świadczy pracodawca, a jakie można przenieść na organizacje pomocowe, takie jak np. Fundacja Rodzin Górniczych. Wskazywali, że istnieje potrzeba prowadzenia stałego monitoringu efektywności działań firmy we wskazanym obszarze, co pozwoli wyeliminować niedociągnięcia. Rekomendowano też utworzenie Centrum Informacji o Pomocy (CIP), jako podstawowego źródła pozyskiwania informacji – tu podkreślono rolę przekazu multimedialnego, szczególnie poprzez narzędzie, jakim jest internet. Taka propozycja informowania byłaby skierowana szczególnie do ludzi młodych. Zadaniem CIP byłoby też weryfikowanie, czy faktycznie inwestuje się w te działania, które są najbardziej efektywne. Jednym z elementów do dalszej dyskusji było też opracowanie i stworzenie podstaw programu etycznego pracowników górnictwa jako wzorcowego systemu wsparcia funkcjonalnego CSR w branży wydobywczej.⁴²⁷

⁴²⁷ *Wnioski i wytyczne w zakresie funkcjonowania CSR w przedsiębiorstwie – opracowanie powarsztatowe* projektu „Bezpieczna praca – bezpieczna rodzina. Promocja Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy” z dnia 11.08.2011r

Na takie elementy zaangażowania również zwracali uwagę badani eksperci – na fakt, że pomoc poszkodowanym rodzinom górniczym potrzebna jest w dłuższej perspektywie czasu: *Dlatego jest nam potrzebna taka grupa wolontariuszy. Myśmy zrobili potem szkolenie dla służb socjalnych i dyrektorów pracowniczych. Każda kopalnia dała po 3,4 ludzi. Myśmy im przekazali wyniki projektu. I prosiliśmy żeby zadeklarowali taką chęć wolontariatu. Tylko 40 % było chętnych. Pozyskaliśmy 57 takich wolontariuszy, ale nie na wszystkich kopalniach. Ale jakoś trudno ich zebrać na takie spotkanie nasze nieformalne, żeby porozmawiać o sprawach roboczych. Tutaj świadomość ludzi jeszcze jest słaba. (przedstawiciel organizacji społecznej E/7)*

Wsparcie i pomoc w dramatycznych chwilach jest niezwykle istotne dla rodzin górników górniczych. Warto więc, by rozwiązywanie takich trudności przybrało formę systemową, znajdując swoje miejsce w strategii CSR przedsiębiorstwa górniczego oraz w instytucjach pomocowych, przyczyniając się do rozwiązywania trudnych problemów społecznych, takich jak ubóstwo, dostęp do edukacji, leczenia, zagrożenia wykluczeniem społecznym.

W świetle analizy pamiętników nadesłanych na konkurs „Moje życie po wypadku” pojawia się wiele działań, których podjęcie przyczynić powinno się do poprawy sytuacji społecznej rodzin górników poszkodowanych w wypadkach w pracy. Na pewno należy do nich poprawa systemu komunikacji i zwiększenie poziomu świadomości pracowników kopalń dotyczącej przysługujących im i ich rodzinom praw, także w tak tragicznych momentach.

Rozdział 10

CSR jako legitymizacja działań operacyjnych przedsiębiorstwa górniczego

Przedmiotem badania w ramach niniejszej pracy były następujące obszary Społecznej Odpowiedzialności Biznesu:

- ogólna wiedza na temat CSR
- indywidualne, aksjonormatywne pojmowanie „odpowiedzialności” każdej z badanych osób,
- relacje z pracownikami, w tym szczególnie zagadnienia dotyczące obszaru organizacji i bezpieczeństwa pracy pracowników, jako kluczowego problemu dla kopalń węgla kamiennego,
- przedsięwzięcia w obszarze ochrony środowiska,
- relacje z klientami,
- relacje z otoczeniem społecznym.

Wybór wyżej wymienionych obszarów zagadnień problemowych wynikał ze ogólnie przyjętego paradygmatu Społecznej Odpowiedzialności, jako zbioru ostatecznych przesłanek w wyjaśnianiu obszaru rzeczywistości społecznej, dotyczącego funkcjonowania przedsiębiorstwa w społeczeństwie. Paradygmat ten stanowił punkt wyjścia do badań nad tym zagadnieniami oraz wkładu w budowanie teorii funkcjonalnej CSR w górnictwie.

Organizacja to przede wszystkim podział pracy i funkcji. Rozważając funkcjonowanie organizacji formalnych z szerszej perspektywy widzimy, że są one elementem dynamicznej mozaiki zjawisk społecznych.⁴²⁸ Jednym z nich jest wdrażany od kilku lat w polskiej gospodarce paradygmat CSR, rozpatrywany tu w aspekcie teorii organizacji i zarządzania, nazywanej czasem również interperatywną teorią organizacji.

⁴²⁸ Glinka B., Konecki K., *Współczesne problemy...*, s. 11

Na podstawie badań opracowana została mapa stanu funkcjonowania paradygmatu Społecznej Odpowiedzialności Biznesu w polskim górnictwie węgla kamiennego, która przedstawiona jest poniżej.

„Odpowiedzialna kopalnia. Społeczna Odpowiedzialność Biznesu w polskim górnictwie węgla kamiennego - studium socjologiczne.”

Przedsiębiorstwo	Strategia CSR	Elementy CSR w strategii firmy	Opisane cele CSR	Wskaźniki działań CSR	Mapa interesariuszy firmy	Raportowanie społeczne	Działania w obszarze			
							Środowisko	Pracownicy	Klienci	Społeczna
Kompania Węglowa SA	-	+	-	-	-	-	+	+	+	+
Jastrzębska Spółka Węglowa SA	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Katowicki Holding Węglowy SA	-	+	+	-	-	-	+	+	+	+
LW Bogdanka SA	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
TAURON Wydobywanie SA	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
PG Silesia Sp. z o.o.	-	+	+	-	-		+	+	+	+
ZG "SILTECH" Sp. z o.o.	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych
Przedsiębiorstwo EKO-PLUS Sp. z o.o.	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych	+

Tabela 32 Mapa stanu funkcjonowania paradygmatu Społecznej Odpowiedzialności Biznesu w polskim górnictwie węgla kamiennego, opr. własne.

Badania jakościowe niniejszej pracy pozwoliły na empiryczną weryfikację przyjętych pojęć oraz wskazały na faktyczną potrzebę sporządzenia studium funkcjonowania CSR w środowisku górniczym. Większość respondentów nie miała problemów z odpowiedzią na pytania podstawowe, dotyczącego ogólnego zagadnienia CSR. W toku badań można było stwierdzić, że w sytuacji zmian, których adaptacja wydaje się być nieunikniona organizacje przyjmują cztery typy podstaw:

- proaktywna (działania inicjujące, wychodzące poza obowiązujące schematy postępowania),
- reaktywna (bowiem brak reakcji może spowodować utrudnienia w realizacji celów organizacji),
- dostosowawcza (adaptacja do wymogów prawnych i oczekiwań społecznych),
- obronna (dążenie do usunięcia zagrożenia celów organizacji).

Jak wynika z materiału empirycznego typologia ta nie jest jednak jednorodna dla przyjętego paradygmatu CSR i w zależności od wykorzystywanych rozwiązań w danym obszarze zagadnień (pracownicy, środowisko, otoczenie społeczne, klienci/rynek) mieszają się postawy badanych organizacji, np. postawa proaktywna w obszarze „otoczenie społeczne”, a dostosowawcza w obszarze „środowisko”.

Z analizą jakościową wiąże się fakt, że interpretacja materiału badawczego dokonana została przez autorkę (poprzez selekcję danych, sposób ich przyporządkowanie, opis, interpretację). Na proces ten mają jakkolwiek także wpływ również sami odbiorcy dla których prezentowane fragmenty mogą być podstawą do samodzielnych i niezależnych wniosków. Dogłębna analiza materiału badawczego pozwoliła na stwierdzenie prawdziwości postawionej hipotezy:

kopalnie i spółki węglowe nie wykorzystują w swej działalności strategicznego CSR.

Ta hipoteza nie potwierdziła się tylko w przypadku dwóch spółek: Jastrzębska Spółka Węglowa SA i LW Bogdanka S.A., które mają opracowaną strategię CSR oraz przyjęte do niej wskaźniki i dostosowane działania. Oba przedsiębiorstwa są spółkami notowanymi na Giełdzie Papierów Wartościowych, stąd wnioskować można, że działania takie podyktowane były wejściem na polski rynek kapitałowy, gdzie odpowiedzialne inwestowanie (*Socially Responsible Investing, SRI*), w równym stopniu dążące do maksymalizacji zysku co do osiągnięcia dobra społecznego, staje się coraz częściej jednym z

mierników oceny atrakcyjności inwestycyjnej. Inwestorzy społecznie odpowiedzialni w swoich decyzjach inwestycyjnych uwzględniają aspekty związane ze środowiskiem, społeczeństwem i ładem korporacyjnym (*tzw. wskaźniki ESG - Environment, Social, Governance*). Uprzywilejowywane są te przedsiębiorstwa, które stosują praktyki z obszaru CSR czy zrównoważonego rozwoju, a większość inwestorów dostrzega możliwość wpływu działań z zakresu społecznej odpowiedzialności na wyniki finansowe odnotowywane przez firmy.⁴²⁹

Spółki węglowe to przedsiębiorstwa borykające się z wieloma innymi problemami finansowo-organizacyjnymi, stąd można wnioskować, że strategie w dziedzinie CSR nie są kluczowym zadaniem operacyjnym takiej firmy.

Jednocześnie na podstawie przeprowadzonych badań stwierdzić można ogólny fakt społeczny, że kopalnia czuje się odpowiedzialna za swoje otoczenie społeczne i środowiskowe, co świadczyć może o fakcie, że w niektórych przypadkach jest to CSR sytuacyjny, zależny od kontekstu sytuacyjnego problemu dotyczącego sytuacji w samym przedsiębiorstwie. Poziom tej odpowiedzialności wyznacza wiele zmiennych, warunkujących lub przyczyniających się do istnienia sprzeczności w praktycznym funkcjonowaniu paradygmatu Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (CSR) w górnictwie węgla kamiennego. Należą do nich:

1. historia i tradycja w kierowaniu się ideą CSR:
 - rozbudowany system opieki socjalnej,
 - przywileje branżowe,
 - historyczne akty normujące etos pracy górniczej,
2. poziom poczucia odpowiedzialności wśród kadry zarządzającej za podejmowane działania:
 - relacje z pracownikami,
 - wzrost świadomości pracowników,
 - poziom zaangażowania własnego kadry kierowniczej,
 - funkcjonowanie standardów etycznych w prowadzeniu działalności biznesowej,

⁴²⁹ Wskazują na to wyniki badania na temat wpływu i skali faktycznego uwzględniania czynników ESG w procesie podejmowania decyzji inwestycyjnych przeprowadzone wśród inwestorów GPW w Warszawie, a opublikowane przez firmę Deloitte w 2011r.- przyp. aut., źródło: „Decyzje inwestycyjne a społeczna odpowiedzialność firm. Raport z badania”, ww.gpw.pl z dn. 15.07.2011r.

3. priorytety działalności spółek górniczych, wewnętrzne (sposób organizacji – akcjonariusze jako zewnętrzni aktorzy) i zewnętrzne (wymagania prawne):
 - zysk przedsiębiorstwa,
 - wykonanie planu,
 - oczekiwania akcjonariuszy lub właścicieli (w tym Skarbu Państwa),
 - ekonomiczne plany strategiczne przedsiębiorstwa,
 - lepsze traktowanie pracowników,
 - wzrost znaczenia roli i wartości kompetencji miękkich w zarządzaniu,
 - funkcjonowania systemów zarządzania jakością,
4. wiedza na temat paradygmatu CSR – znajomość zasad, narzędzi, standardów:
 - niski poziom wiedzy na temat narzędzi i standardów CSR,
 - zbyt duże obciążenie obowiązkami operacyjnymi pracowników,
5. stosunek własny do roli jaką pełni kopalnia w środowisku społecznym:
 - stabilność i trwałość miejsca pracy,
 - troska o środowisko naturalne,
 - poczucie etosu pracy górnika,
 - budowanie pozytywnego wizerunku branży,
6. poziom akceptacji społeczeństwa dla działalności kopalni:
 - niska jakość dialogu społecznego,
 - słaba więź relacji z otoczeniem lokalnym,
 - zły wizerunek medialny,
 - ograniczanie nakładów finansowych na zaangażowanie finansowe kopalni w działania lokalne,
7. czynniki wpływające na opinię o CSR danej organizacji:
 - inercja organizacyjna dużego podmiotu,
 - brak zaangażowania na różnych szczeblach zarządzania,
 - brak struktur do wdrażania i koordynowania paradygmatu CSR,
 - wspieranie oddolnych inicjatyw pracowniczych,
 - współpraca sektorowa między różnymi aktorami areny górniczej.

Powyższe zmienne pozwalają, potwierdzić postawioną hipotezę pomocniczą, że pojęcie „odpowiedzialności społecznej” nie ma jednoznacznej interpretacji w badanych

podmiotach, co wynika z wielu niejednoznacznych odpowiedzi respondentów oraz braku ich powiązania z paradygmatem Społecznej Odpowiedzialności. Badania terenowe potwierdziły też fakt, że kopalnie i spółki węglowe stosują ograniczony zakres instrumentów CSR, co w większości przypadków jest konsekwencją niskiego poziomu wiedzy na temat konkretnych narzędzi i standardów CSR oraz małego zaangażowania we wdrażanie tych standardów. Brak osób lub też zespołów w połowie badanych spółek górniczych powoduje duże rozproszenie informacji na temat funkcjonowania CSR w zarządzaniu przedsiębiorstwem górniczym, a co za tym idzie brakiem skutecznej komunikacji na temat społecznej odpowiedzialności zarówno do własnych pracowników, jak i na zewnątrz firmy. Dlatego też potwierdza się w ten sposób hipoteza, że istnieją rozbieżności pomiędzy wiedzą na temat CSR, a jej faktycznym miejscem w strategii badanych podmiotów. Potwierdziło się również założenie, że kopalnie i spółki widzą potrzebę wdrażania idei CSR, ale jakość tego działania jest uwarunkowana w wielu przypadkach aktualną sytuacją prawno-finansową, a także poziomem zaangażowania kadry kierowniczej.

Badania terenowe sfalsyfikowały tezę, że kopalnie znają ograniczony zakres swoich interesariuszy, ponieważ respondenci byli w stanie wskazać wszystkich kluczowych interesariuszy oraz rodzaje współreakcji tej grupy z przedsiębiorstwem górniczym. To potwierdza też hipotezę, że kopalnie w dalszym ciągu wpływają znacząco na proces rozwoju (lub upadku) otoczenia i stymulują rozwój funkcjonowania lokalnej społeczności. Poprzez podejmowane inicjatywy o charakterze społecznej, jak np. inicjatywy ekologiczne oraz rozwiązywanie lokalnych problemów społecznych, jak np. Fundusz Pożyczkowy dla wdów górniczych przedsiębiorstwa górnicze mogą cieszyć się uznaniem społecznym. Potwierdza to hipotezę, że kopalnie czują się odpowiedzialne za rozwiązywanie lokalnych problemów społecznych i próbują uczestniczyć w ich rozwiązywaniu.

Niestety duża ilość negatywnych skutków środowiskowych funkcjonowania kopalni, takich jak przede wszystkim szkody górnicze i proces ich likwidowania oraz sprawy bezpieczeństwa pracy (czy też ich braku) przyczyniające się do utrzymywania się stalej niemalże od kilku lat liczby śmiertelnych wypadków w górnictwie, wpływają na opinię o niskim poziomie społecznej odpowiedzialności polskiego górnictwa węgla kamiennego.

Przeprowadzone badania oraz wyprowadzone z nich wnioski pozwoliły na opracowanie macierzy CSR polskich przedsiębiorstwach branży górnictwa węgla kamiennego, opartej na zaawansowanym modelu społecznych działań D.J. Wood

(przedstawionej na rys. 26). W tym ujęciu reakcja przedsiębiorstwa na zidentyfikowane problemy społeczne to zbiór działań, a nie pojedynczy akt lub zamknięty proces.

Zaproponowany model CSR oparty jest na takim aspekcie rzeczywistości społecznej, gdzie podstawą działania jest normatywny wymiar relacji między społeczeństwem i biznesem wyrażony w działaniu etycznym. Model ma charakter trójwymiarowy, obejmuje bowiem nie tylko samą strategię działania opartą o funkcjonujące teorie i istniejące zasady, ale przede wszystkim konkretne procesy, czyli reakcje przedsiębiorstwa na pojawiające się problemy społeczne. Na różnych poziomach odpowiedzialności pozwala kierować przedsiębiorstwem z przestrzeganiem norm prawnych, etycznych obowiązujących w danym społeczeństwie. Jest to warunek zachowania prawidłowych relacji handlowych, społecznych pomiędzy uczestnikami rynku oraz ładu społeczno-gospodarczego.

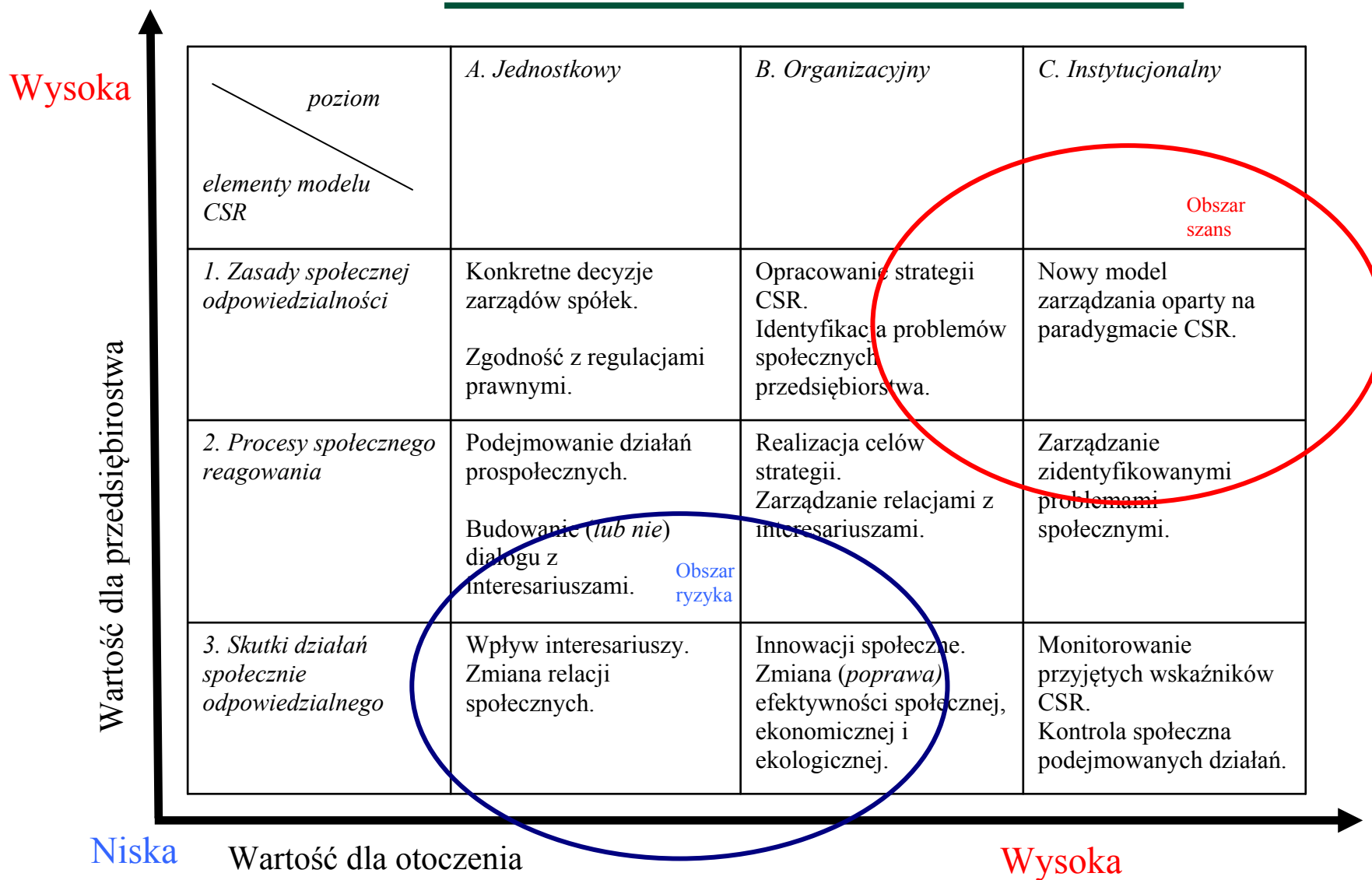
Jako taki zbiór działań prowadzi do mierzalnych wyników i obserwowalnych wskaźników. Na pewno ocenę skuteczności modelu ułatwia raportowanie społeczne, co jest jednym z wyzwań stojących przed współczesnymi przedsiębiorstwami, nie tylko górniczymi. Poziom konkretnego działania społecznego ma tu wymiar jednostkowy (np. w wymiarze pracownika, osoby zarządzającej spółką), organizacyjny (ukierunkowany na konkretny proces np. produkcji) czy też instytucjonalny (ogólnie przyjęty schemat działania całej organizacji, wynikający z zarządzania przedsiębiorstwem). Każdemu z opisanych poziomów działania przypisane są konkretne składowe modelu CSR, przypisane do wspomnianych trzech poziomów. I tak obejmują one:

- ogólne zasady społecznej odpowiedzialności (takich jak np. prowadzenie działalności gospodarczej zgodnie z wymaganiami prawnymi, określenie problemów społecznych, opracowanie strategii CSR i wdrożenie jej do funkcjonowania),
- procesy społecznego reagowania (np. prowadzenie dialogu z interesariuszami, podejmowanie inicjatyw społecznych, realizacja celów i wskaźników przyjętych w strategii CSR, kompleksowe zarządzanie działaniami społecznymi),
- skutki działań społecznie odpowiedzialnych (np.: zmiana relacji z interesariuszami, poprawa wskaźników ekonomicznych i środowiskowych, kontrola realizacji celów strategii CSR).

Wydaje się, że taki zbiór działań realizowany w trybie ciągłym przez przedsiębiorstwa górnicze byłby najpełniejszym wyrazem wykorzystania paradygmatu CSR w praktyce działania gospodarczego. Społeczne działanie w tym wymiarze to dynamiczna i wieloaspektowa koncepcja kierowania przedsiębiorstwem, która prowadzić powinna do określonych, obserwowalnych i często dających się zmierzyć wyników. Mierzenie wyników działań CSR jest bowiem jednym z wyzwań współczesnych problemów zarządzania przedsiębiorstwem.

Również kompleksowe sprawozdania obejmujące zagadnienia z obszaru społecznej odpowiedzialności (czy też Raporty Zrównoważone) pomagają firmom nie tylko poprawiać swoją reputację, ale też ograniczać ryzyko związane z nowymi regulacjami, finansową niepewnością, naciskami opinii publicznej i organizacji pozarządowych, czy publicznym niezadowoleniem, a także znaleźć rozwiązania ograniczające koszty produkcji.

„Odpowiedzialna kopalnia. Społeczna Odpowiedzialność Biznesu w polskim górnictwie węgla kamiennego - studium socjologiczne.”



Rysunek 26 Macierz CSR w polskich przedsiębiorstwach branży górnictwa węgla kamiennego, opr. własne.

Model ten niesie z sobą pewne zagrożenia i ryzyka, szczególnie na poziomie A3, B3 gdzie już sami interesariusze są nosicielami ryzyka dla przedsiębiorstwa, poprzez zmianę relacji z nimi może powodować zarówno poprawę sytuacji (np. w przypadku konfliktu) lub jej pogorszenie (np. pogorszenie bezpieczeństwa pracy negatywnie wpływa na sytuację ekonomiczną przedsiębiorstwa i relacje w obszarze pracownicy). Natomiast obszar C1 to szczególna szansa dla przedsiębiorstwa, bowiem zarządzanie przedsiębiorstwem z wykorzystaniem strategicznego CSR, jest szansą na uzyskanie trwałych, korzystnych relacji i przewagę konkurencyjną.

Przyjęte narzędzia badawcze okazało się użyteczne dla realizacji celu pracy, jakim jest sporządzenie dostarczenie możliwie pełnej, udokumentowanej i aktualnej wiedzy o funkcjonowaniu paradygmatu CSR w grupie badanych organizacji. Pozwoliły też pozytywnie zweryfikować kształt badanego w niniejszej pracy problemu społecznego. Dzięki temu udało się osiągnąć zakładane efekty poznawcze, tj. możliwie pełną, udokumentowaną i aktualną wiedzę o funkcjonowaniu paradygmatu CSR w grupie badanych organizacji, oraz efekty koncepcyjne, tj. wskazanie obszarów do dalszego doskonalenia. Na podstawie wniosków płynących z niniejszej pracy istotną korzyścią dla potencjalnych odbiorców, do jakich bez wątpienia należą przedsiębiorstwa górnicze, jest możliwość wprowadzenia działań korygujących.

Konkluzje i wnioski

Czynnikiem zmian zachodzących w społeczeństwie jest ich świadomość wśród aktorów, a szczególnie świadomość skutków jakie z sobą przynoszą. Zdaniem P. Sztompki procesy te mogą być dostrzegane, przewidywalne i jawne lub też ukryte i nieoczekiwane.⁴³⁰ Górny Śląsk wraz z Zagłębiem Dąbrowskim stał się w okresie przemian gospodarczych obszarem szczególnych napięć ekonomicznych rodzących określone skutki społeczne. Skumulował w sobie wszystkie zasadnicze sprzeczności ekstensywnego charakteru wzrostu gospodarczego z okresu realnego socjalizmu, które nałożyły się na historyczne dysproporcje i dysfunkcje „długiego trwania”.⁴³¹ Szczególne znaczenie miało i wciąż ma tu górnictwo węgla kamiennego. Jest to specyficzny sektor gospodarki, którego funkcjonowanie determinuje szereg czynników ekonomicznych i społecznych. Przed współczesnym górnictwem stoi wiele ważnych wyzwań, których realizacja wymaga nie tylko społecznego zrozumienia specyfiki tej gałęzi gospodarki narodowej, ale także zrozumienia wpływu zaangażowania czynnika społecznego w postaci różnorodnych aktorów życia społeczno-gospodarczego. Zarządzanie organizacją zgodnie z zasadami społecznej odpowiedzialności (CSR) to nie tylko nowy trend, ale przede wszystkim funkcja powiązania z odczuciem owej „odpowiedzialności” i jego odniesieniem do aksjonormatywnego systemu wartości społeczeństwa. Część badaczy uważa, że wartości, normy i pragnienia są od siebie wzajemnie i wyraźnie oddzielone, ale w toku działania konkretnych aktorów społecznych powstaje wrażenie, że te trzy poziomy wartości są z sobą związane niczym stopnie hierarchii.⁴³² W związku z tym istotne było sporządzenie diagnozy stanu wiedzy i praktycznego funkcjonowania idei Społecznej Odpowiedzialności Biznesu w polskim górnictwie węgla kamiennego. Zjawisko to w tej konkretnej grupie aktorów społecznych nie było do tej pory badane, dlatego tym bardziej wyraźna była ta potrzeba.

Stosunki między aktorami są kształtowane w równym stopniu przez ograniczenia zewnętrzne – technologię, konkurencję, naciski wywierane przez interesariuszy wobec organizacji, jak i wewnętrzne – współzależność elementów całości oraz konieczność zachowania równowagi. Im bardziej aktywna jest organizacja tym mniej dynamiczne

⁴³⁰ P. Sztompka *Socjologia zmian społecznych*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2005, s. 35

⁴³¹ Red. W. Błasiak, T. Nawrocki, M. Szczepański *Górny Śląsk 2005. Scenariusze restrukturyzacji*, Wydawnictwo Ośrodka Badań Społeczno-Kulturowych Towarzystwa Zachęty Kultury, Katowice 1994, s. 38

⁴³² H. Joas *Powstawanie wartości*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2009, s. 32

są stosunki społeczne. Dlatego w toku badań empirycznych określone zostały zmienne, które warunkują funkcjonowanie paradygmatu CSR w górnictwie węgla kamiennego. Opisane zostały one w rozdziale 10 poświęconym analizie materiału empirycznego.

Wyznaczone zmienne pozwoliły potwierdzić stawianą tezę główną pracy, że kopalnie i spółki węglowe nie wykorzystują w swej działalności strategicznego CSR. Tezę tę wspiera falsyfikacja hipotez pomocniczych. Postawiona hipoteza główna nie dotyczy dwóch górniczych spółek węglowych, co może świadczyć, że obecność na rynku kapitałowym wspiera działania CSR w przedsiębiorstwach i wymusza zachowania z obszaru społecznej odpowiedzialności.

Jak wynika bowiem z przeprowadzonych badań pojęcie „odpowiedzialności” nie ma jednoznacznej interpretacji w badanych podmiotach. Większość respondentów kojarzyła je ze znanymi im standardami w zakresie paradygmatu CSR. Niektórzy z respondentów twierdzili, że nie ma czegoś takiego jak „odpowiedzialność zbiorowa”. Tylko jeden z respondentów odnosił to pojęcie do warstwy aksjonormatywnej.

Istnieją duże rozbieżności pomiędzy wiedzą na temat CSR, a jej faktycznym miejscem w strategii badanych podmiotów. Tylko w jednym z badanych podmiotów jest opracowana strategia CSR i są struktury odpowiedzialne za koordynowanie działań w tym obszarze. Większość badanych podmiotów ma jednak elementy strategii CSR wpisane w strategię biznesowe firmy.

Badane kopalnie i spółki węglowe stosują ograniczony zakres instrumentów CSR, w większości jest to zintegrowany system zarządzania oraz jej poszczególne elementy składowe, szeroki zakres działań na rzecz własnych pracowników, stosowanie wybranych elementów komunikacji społecznej z otoczeniem lokalnym oraz współpraca z Fundacją Rodzin Górniczych. Pogłębione wywiady wykazały, że pakiet wykorzystywanych przez organizację instrumentów jest często znacznie szerszy niż świadomość, że pewne rodzaje aktywności, są również elementem koncepcji CSR, np. włączanie pracowników w poprawę stanu bezpieczeństwa pracy poprzez udział w konkursach BHP.

Niski poziom wiedzy na temat konkretnych narzędzi i standardów jest również przyczyną tego stanu rzeczy, bowiem trudno jest znać priorytety działań CSR własnej spółki jeśli nie wiemy czym ta koncepcja jest. Wszystkie kopalnie i spółki widzą jednak potrzebę wdrażania idei CSR w działalności biznesowej, głównie z powodów wizerunkowych, ale również prestiżowych (kopalnia widziana jako solidny partner oraz dobry pracodawca)

oraz ekonomicznych (mniejsze koszty związane np. z uciążliwością środowiskową kopalni). Ta teza potwierdza się w deklaracjach, że kopalnie i spółki węglowe czują się odpowiedzialne za wiele lokalnych problemów społecznych i próbują uczestniczyć w ich rozwiązywaniu. Jednak poprzez udział w ich rozwiązywaniu kopalnia może cieszyć się uznaniem społecznym. Szczególnie dotyczy to obszaru społecznego, jak np. inicjatywa spółek węglowych dotycząca utworzenia funduszu pożyczkowego dla bezrobotnych wdów górniczych. Ale jest też duży obszar „do zagospodarowania”, jak choćby sposób i forma komunikowania się z otoczeniem w kwestiach szkód górniczych. Taki stan rzeczy wynika być może również z faktu, że kopalnie znają ograniczoną ilość grup swoich interesariuszy i nie zawsze stowarzyszenia lokalne traktowane są na równi, jak inni interesariusze (np. pracownicy). Każdy rodzaj działalności górniczej powoduje określone skutki środowiskowe. Można je minimalizować na wielu etapach produkcji węgla: projektowania eksploatacji, monitorowania sposobu prowadzenia eksploatacji i ewentualnych zagrożeń, usuwania negatywnych skutków tej działalności, rekultywacji terenów zdegradowanych, przywrócenie szeroko pojętej funkcjonalności, informowanie mieszkańców o planach i dobra współpraca z samorządami lokalnymi.

Tempo i wielkość produkcji górniczej w wielu krajach przekracza możliwości adaptacyjne środowiska. Strategia zrównoważonego rozwoju jest bazą dla wyznaczania kierunków dalszego rozwoju tego przemysłu i określania jego potencjału produkcyjnego. Współczesne przedsiębiorstwo dążąc do osiągnięcia celów nie tylko ekonomicznych, ale i społecznych, w tym ekologicznych, jest systemem służącym otoczeniu.⁴³³ A co za tym idzie ponosi odpowiedzialność za postęp społeczny i stan otoczenia. Kluczowym wyzwaniem górnictwa w dzisiejszym czasach jest również pozyskanie społecznej akceptacji dla prowadzonej działalności górniczej. By to osiągnąć należy położyć większy nacisk na prowadzenie otwartej komunikacji z otoczeniem społecznym i kontakt z mieszkańcami. Jest to warunkiem górnictwa nowoczesnego i przyjaznego. Nacisk na ochronę środowiska wywierany przez opinię publiczną stał się bowiem wyzwaniem dla firm pragnących rozwijać się czy tylko utrzymywać na rynku i żadna z nich nie może pozwolić sobie na lekceważenie ekologicznego wymiaru swojego wizerunku, uważa prof. Lewicka-Strzałecka.⁴³⁴

⁴³³ M. Żemigala *Społeczna Odpowiedzialność Przedsiębiorstw. Budowanie zdrowej, efektywnej organizacji*, Oficyna Woltres Kluwer business, Kraków 2007, s. 49

⁴³⁴ A. Lewicka-Strzałecka *Odpowiedzialność moralna w życiu gospodarczym*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2006, s. 33

Jak powiedział jeden z ekspertów górniczych *miasta powstawały z powodu węgla i umierają z powodu węgla*. Specyficzna struktura zawodowa ukształtowana w toku wielu dziesiątek lat działalność górniczej, specjalne przywileje i „nadana” odgórnie rola wiodącej branży gospodarki narodowej sprawiła, że kopalnie stymulowały rozwój funkcjonowania lokalnej społeczności i w dalszym ciągu wpływają na ten proces. Teraz jednak w innym zakresie niż poprzednio (współpraca lub jej brak z gminami, otoczeniem społecznym).

W wyniku szczegółowego procesu badania przypadku szkód górniczych potwierdziła się teza, że na opinię o niskim poziomie społecznej odpowiedzialności wpływają w dużej mierze nierozwiązane sprawy szkód górniczych oraz problemy niektórych rodzin górniczych, szczególnie tych poszkodowanych w wypadkach. Bezpośrednie zaangażowanie poszczególnych jednostek w tę działalność, warunkowane często znacznie wyższą „wrażliwością” społeczną może wpływać na zmianę stanu rzeczy.

Studium to pozwala zrozumieć sposób przebiegu zjawiska społecznego jakim niewątpliwie jest paradygmat społecznej odpowiedzialności w górnictwie węgla kamiennego, a w toku dalszych badań sformułować na tej zasadzie prognozę na przyszłość. Rzeczywistość, która nas otacza jest bowiem systemem, na który składa się wiele wzajemnie powiązanych elementów, które były przedmiotem niniejszych badań wraz z ich konsekwencjami oraz funkcjami jakie odgrywają w tym systemie. Opisane zjawisko społeczne pod nazwą Społeczna Odpowiedzialność Biznesu w górnictwie węgla kamiennego pozwala dostrzec, które potrzeby określonych struktur społecznych czy interesariuszy są zaspokajane i jaka jest ich etymologia. Zrozumienie tego procesu, motywacji jakimi kierują się kopalnie w swoim działaniu społecznym nie byłoby możliwe bez postawienia diagnozy. W konsekwencji pozwala to na nowe spojrzenie na potencjał społeczny przedsiębiorstwa górniczego oraz wpływ CSR na rozwój otoczenia społecznego tej organizacji.

Można jednak na zjawisko CSR spojrzeć i z innej strony, jak na schemat postępowania racjonalnego. W każdym społeczeństwie funkcjonują normy społeczne zakorzenione w tradycji i będące jej elementem, jak np. etos pracy górnika w badanym obszarze. W pewnych aspektach działania organizacji gospodarczej to przeszłość wyznacza schemat działania (np. kodeks pracy). Ale pojawiły się nowe metody postępowania (paradygmat CSR). Ich efektywność sprawia, że stają się powielane i mają wpływ na tempo przemian kontroli społecznej.

Działalność gospodarcza jest ściśle związana z ładem społecznym. Jej zadaniem jest zaspokajanie ludzkich potrzeb nie tylko materialnych, ale duchowych. W związku z tym, powinna być oparta na wartościach etycznych i odpowiadać najwyższym normom moralnym ludzkiej godności. CSR nie stoi w miejscu i jak każdy paradygmat cały czas się rozwija. Obecnie pojawiło się wiele nowych, ciekawych koncepcji takich jak choćby: CSV (*Creating Shared Value - tworzenie wspólnej wartości*), CSI (*Corporate Social Innovation - społecznie odpowiedzialne innowacje*) czy HVC (*Hybrid Value Chain- hybrydowe łańcuchy wartości*). W istotny sposób mogą one wpływać na funkcje i role, jakie w układzie społecznym pełnią organizacje gospodarcze i ich interesariusze. Ale i tu zmienia się ich struktura. Pojawiło się określenie „*interesariusza rojowego*”, bardzo ważnego dla organizacji. Jak mówi prof. Płoszajski⁴³⁵ współczesne społeczeństwo jest rozproszone, nie ma centralnej kontroli, ale za to ma wiele autonomicznych elementów. Wysoko usieciowione działa doraźnie, szybko, z dużą zmiennością liczby członków. W ten sposób interesariusz staje się interesariuszem rojowym. Wydaje się warte obserwacji, jak te nowe koncepcje zmieniają wartość paradygmatu CSR w naszym otoczeniu, a szczególnie czy i kiedy doprowadzi to do zmiany w górnictwie. Wydaje się, że pojawiły się już takie elementy (na przykładzie, choćby sposobu samoorganizacji w środowisku wdów górniczych) można więc powiedzieć, że społeczna odpowiedzialność biznesu działa jak kamień wrzucony do wody, tworzący na niej rozproszone kręgi. Jedna dobra inicjatywa, jeden dobry przykład wartościowego działania może spowodować zmianę w życiu nie jednej, ale kilkudziesięciu jednostek.

⁴³⁵ *W poszukiwaniu paradygmatów, metodologii i strategii*, konferencja, „Społeczna Odpowiedzialność Organizacji”, 8-9 października 2012 br., Wrocław, relacja Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Bibliografia

- Adamczyk J. *Społeczna Odpowiedzialność przedsiębiorstw. Teoria i praktyka*, PWE, Warszawa 2009
- Agricola G. *O Górnictwie i Hutnictwie Dwanaście Ksiąg*, Muzeum Karkonoskie w Jeleniej Górze, 2000
- Album Kopalnia Węgla Kamiennego „Murcki” 1657-2003*, Katowice, 2003
- Baca-Pogorzelska K., Jodłowski T. *Drugie życie kopalń*, Wydawnictwo Tartak Wyrazów 2013
- Baniak J. *W poszukiwaniu sensu. O religii, moralności i społeczeństwie*”, Nomos, Kraków 2010
- Bauman Z. *Społeczeństwo w stanie obłąkania*, Sic!, Warszawa, 2006
- Bauman Z., May T. *Socjologia*, Zysk i S-ka, Poznan 2004
- Bauman Z. *Szanse etyki w zglobalizowanym świecie*, Znak, Kraków 2007
- Babbie E. *Badania społeczne w praktyce*, PWN, Warszawa 2004
- Bell D. *Kulturowe sprzeczności kapitalizmu*”, Wydawnictwo naukowe PWN, Warszawa 1994
- Bernatt M., Bogdanienko J., Skoczny T. *Społeczna odpowiedzialność biznesu. Krytyczna analiza*, WN WZ UW, Warszawa 2011
- Biały F. *Górnośląski Związek Przemysłowców Górniczo-Hutniczych 1914-1932*, Wrocław – Warszawa-Kraków 1967
- Bielewicz T., Prus B., Honysz J. *Górnictwo*, Śląskie Wydawnictwo Techniczne, Katowice 1993
- Bielski M. *Podstawy teorii organizacji i zarządzania*, wydawnictwo CH Beck, Warszawa 2002
- Błasiak W., Nawrocki T., Szczepański M. *Górny Śląsk 2005. Scenariusze restrukturyzacji*, Wydawnictwo Ośrodka Badań Społeczno-Kulturowych Towarzystwa Zachęty Kultury, Katowice 1994
- Borkowska S. *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Teraźniejszość i przyszłość*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2006
- Bowen H. *Social Responsibility of the Businessman*, New York: Harper & Row 1953
- Böhr Ch, Raabe S. *Nowy porządek wolności. Etyka społeczna Jana Pawła II – wizja dla zjednoczonej Europy*, Konrad Adenauer Foundation, Kraków-Warszawa 2007

- Budzyńska E. *Ład moralny w zmieniającym się świecie*, Wydawnictwo UŚ, Katowice 2007
- Budzyński W. *Public relations. Zarządzanie reputacją firmy*, Poltext, Warszawa 1998
- Budzyński W. *Wizerunek firmy. Kreowanie, zarządzanie, efekty*, Poltext, Warszawa 2002
- Chomsky N. *Zysk ponad ludzi. Neoliberalizm a ład globalny*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2000
- Carnegie A. *The Gospel of Wealth*, 1899, passim
- Czarniawska B. *Trochę inna teoria organizacji. Organizacja jako konstrukcja sieci działań*, Poltext, Warszawa 2010
- Ćwiąg B. *Górnictwo polskie XX wieku*, Szkoła Eksploatacji Podziemnej, passim
- Dahrendorf R. *Klasy i konflikt klasowy w społeczeństwie przemysłowym*, Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków 2008
- „Decyzje inwestycyjne a społeczna odpowiedzialność firm. Raport z badania”, Deloitte i GPW, 15.07.2011r.
- Doktór K. *Socjologia: teoria i działanie*, Wydawnictwo IFiS PAN Warszawa 1997
- Drucker P. *Społeczeństwo prokapitalistyczne*, PWN, Warszawa 1999
- Dubiński J. *Geologiczno-górnictwo i ekonomiczne mierniki efektywności wybierania reztek pokładów węgla*, GIG, Katowice 2013,
- Durkheim E. *Zasada metody socjologicznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000
- Efektywność społecznego zaangażowania firm. Raport otwarcia*, LBG, CSR Consulting
- Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II Jan Paweł II, encyklika Centesimus annus*, IV, 35,
- Elliott A. *Współczesna teoria społeczna*, WN PWN, Warszawa 2011
- Fukuyama F. *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*. PWN, Warszawa – Wrocław 1997
- Gadowska K. *Zjawisko klientelizmu polityczno-ekonomicznego. Systemowa analiza powiązań sieciowych na przykładzie przekształceń sektora górniczego w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2002
- Galbraith J.K. *Gospodarka niewinnego oszustwa. Prawda naszych czasów*, Wydawnictwo MT Biznes, Warszawa, 2005
- Galbraith J. K. *Ekonomia a cele społeczne*, PWN, Warszawa 1979
- Gardawski J., Gilejko L., Siewierski J., Towalski R., *Socjologia gospodarki*, Difin, Warszawa 2006

- Giddens A. *Nowe zasady metody socjologicznej. Pozytywna krytyka socjologii interpretatywnych*, Nomos, Kraków 2002
- Gilejko L. *Społeczeństwo a gospodarka. Socjologia ekonomiczna*, Wydawnictwo SGH, Warszawa 2002
- Glinka B., Konecki K., *Współczesne problemy socjologii organizacji i zarządzania*, Wydawnictwo UŁ, Polskie Towarzystwo Socjologiczne, Łódź 2009
- Goffman E. *Człowiek w teatrze życia codziennego*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1981,
- Goodman N. *Wstęp do socjologii*, Zysk i S-ka Wydawnictwo, Poznań 1997
- Griffin R. W. *Podstawy zarządzania organizacjami*, PWN, Warszawa, 2000
- Gruszczyński L. *Kwestionariusze w socjologii. Budowa narzędzi do badań surveyowych, Skrypt dla studentów nauk społecznych*, USL, Katowice 1991
- Hatch M. J. *Teoria organizacji*, WN PWN, Warszawa 2002
- Habermas J. *Teoria działania komunikacyjnego*, PWN, Warszawa 1999
- Hammersley M., Atkinson P., *Metody badań terenowych*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 2000
- Hirszowicz M. *Skąd, ale dokąd?*, Sic!, Warszawa 2007
- Jak uczyć o CSR i zrównoważonym rozwoju*, Podręcznik Ministerstwa Gospodarki, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2011
- Jaros J. *Zarys dziejów górnictwa węglowego*, PWN, Warszawa-Kraków 1975
- Jarosławska-Sobór S. red. *Niebezpieczna praca – silna rodzina. Życie po wypadku w kopalni*, Wydawnictwo Para, Katowice, 2011
- Jedynak A. *Odpowiedzialność w globalnej wiosce*, Wydawnictwo Naukowe Semper, Warszawa 2008
- Jemielniak D. *Praca oparta na wiedzy*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008
- Joas H. *Powstawanie wartości*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2009
- Koładkiewicz I. *Nadzór korporacyjny. Perspektywa międzynarodowa*, Poltex, Warszawa 1999
- Konecki K. *Studia z metodologii badań jakościowych, Teoria ugruntowana*, PWN, Warszawa 2000
- Konecki K.T., Chomczyński P. *Słownik socjologii jakościowej*, Difin, Warszawa 2012

- Konecki K.T., Chomeczyński P. *Zarządzanie organizacjami. Kulturowe uwarunkowania zarządzania zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007
- Konopko W. *Bezpieczeństwo pracy w kopalniach węgla kamiennego*, T1, Wydawnictwo GIG, Katowice 2012
- Konopko W. *Raport roczny o stanie podstawowych zagrożeń naturalnych i technicznych w górnictwie węgla kamiennego*, GIG, Katowice 2012
- Korniłowicz K. *Akcja społeczno-kulturalna w górnictwie angielskim wraz z dodatkiem o analogicznej akcji w Czechosłowacji i o Śląskim Funduszu Wolnych Kuksów*, Drukarnia Leona Nowaka, Instytut Gospodarstwa Społecznego, Warszawa, 1929 r.,
- Kostera M. *Antropologia organizacji. Metodologia badań terenowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003
- Kostera M. *Postmodernizm w zarządzaniu*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1996
- Kossuth S. *Górnictwo węglowe na Górnym Śląsku w połowie XIX wieku*, Wydawnictwo „Śląsk”, Katowice 1965
- Koźmiński A.K., Piotrowski Wł., *Zarządzanie. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006
- Krzemień A. *Górnictwo węgla kamiennego w Zagłębiu Dąbrowskim w latach 1945 – 1949*, passim
- Kuraszko I., Rok B.. *Społeczna Odpowiedzialność biznesu i ekonomia społeczna*, Ekonomia Społeczna Teksty 2007
- Kuraszko I., Rok. B. *Społeczna Odpowiedzialność biznesu i ekonomia społeczna*, Ekonomia Społeczna Teksty 2007
- Kuraszko I. *Nowa komunikacja społeczna wyzwaniem odpowiedzialnego biznesu*, Difin, Warszawa 2010
- Kuzio-Podrucki A. *Śląska szlachta i arystokracja*, passim
- Kuzio-Podrucki A. *Henckel von Donnersmarckowie. Kariera i fortuna rodu*, PPHU Rococo-Radzionków, Bytom 2003, passim
- Leon XIII, *Encyklika Rerum novarum*, O kwestii socjalnej, II, I, 1d, Warszawa 2001
- Lewicka-Strzałecka A. *Odpowiedzialność moralna w życiu gospodarczym*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2006
- Lipowicz I., *Dylematy społeczne i gospodarcze starego regionu przemysłowego. Wnioski dla parlamentu*, red. Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 1996

- Lisowski A. *Górnictwo węgla kamiennego w Polsce. Ku następnej generacji kopalń i sektora 1996-2005*, Główny Instytut Górnictwa, Katowice, 2006
- Lutyński J. *Metody badań społecznych. Wybrane zagadnienia*, Łódzkie Towarzystwo Naukowe, Łódź 1994
- Lutyński J. *Nauka i polskie problemy. Komentarz socjologa*, PIW, Warszawa 1990
- Łojewska-Krawczyk M., Herman W., Falkowska E., Gutowska K. *Odpowiedzialność – centralną kategorią aksjologiczną współczesności*, Ośrodek Nauk Społecznych Politechniki Warszawskiej, Warszawa 1996
- Madziarz M., Sztuk H. *Niekorzystny wizerunek zawodu górnika w polskim społeczeństwie okresu przemiany gospodarczej jako konsekwencja niewiedzy o źródłach przywilejów Górniczego Stanu*, passim
- Maison D., Wasilewski P. *Propaganda dobrych serc, czyli rzecz o reklamie społecznej*, Agencja „Wasilewski”, Kraków 2002
- Makuch Ł. *Normy i standardy społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR). Przewodnik po kluczowych standardach społecznej odpowiedzialności biznesu oraz relacjach i współzależnościach pomiędzy nimi zachodzących*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP w Warszawie, 2011r.
- Małek M. *Liberalizm etyczny Johna Stuarta Milla. Współczesne ujęcie w Johna Graya i Petera Singera*, Fundacja na rzecz nauki polskiej, Wrocław 2010
- Mattelart A.M. *Teorie komunikacji. Krótkie wprowadzenie*, WN PWN, Warszawa - Kraków 2001
- Mariański J. *Wprowadzenie do socjologii moralności*, Redakcja Wydawnictw KUL, Lublin, 1989
- Marshall G. *Słownik socjologii i nauk społecznych*, PWN, Warszawa 2005, s. 219.
- Mayntz R., Holm K., Hubner P. *Wprowadzenie do metod socjologii empirycznej*, Warszawa 1985
- McGuire J. W. *Business and Society*, McGraw-Hill, 1963
- Morawski W. *Socjologia ekonomiczna*, WN PWN, Warszawa 2001
- Mucha J. *Socjologia jako krytyka społeczna. Orientacja radykalna we współczesnej socjologii zachodniej*, PWN, Warszawa 1986
- Nowak K. *Górnicy wykluczeni, ale niezapomniani. Program pozytywny*, GIG, Katowice 2010
- Odpowiedzialny Biznes w Polsce*, Raport Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2010
- Ossowska M. *Normy moralne, Próba systematyzacji*, PWN, Warszawa 1985

- Ossowska M. *Socjologia moralności. Zarys zagadnień*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005
- Paliwoda-Matolańska A. *Odpowiedzialność społeczna w procesie zarządzania przedsiębiorstwem*, CH Beck, Warszawa 2009
- Pharo P. *Moralność a socjologia. Sens i wartości między naturą a kulturą*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2008
- Piernikarczyk J. *Historia Górnictwa i Hutnictwa na Górnym Śląsku*, Śląski Związek Akademicki, Katowice, 1933
- Piernikarczyk J. *Pierwsza polska ustawa górnicza czyli Ordunek Górny. Historyczny dokument Górnego Śląska z roku 1528*, nakładem Józefa Piernikarczyka, Tarnowskie Góry 1928
- Piernikarczyk J. *Historia Górnictwa i Hutnictwa na Górnym Śląsku*, T.II, Śląski Związek Akademicki, Katowice, 1936
- Pluta E., *Public relations – moda czy konieczność? Teoria i praktyka*, Twigger, Warszawa 2001
- Poincare H. *Nauka i metoda*, Nakład Jakuba Mortkowicza, G. Centnerszwer i SKA, Lwów, Księgarnia H. Altenberga, Warszawa 1911
- Popper K..R. *Społeczeństwo otwarte i jego wrogowie*, t. 2, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1993
- Poskrobka B. *Zrównoważony rozwój gospodarki opartej na wiedzy*, WSE, Białystok, 2009
- Puchalski J. *Podstawy nauki o organizacji*, Wydawnictwo WSOWL, Wrocław 2008
- Raport *Ocena stanu wdrażania standardów społecznej odpowiedzialności w mikro, małych oraz dużych przedsiębiorstwach*, na zlecenie PARP, Warszawa, 9 grudnia 2011r.,
Raport AmCham na temat społecznej odpowiedzialności biznesu 2010 [za]
www.amcham.com.pl
- Rok R. *Odpowiedzialny biznes w nieodpowiedzialnym świecie*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2004
- Rok B. *Więcej niż zysk czyli odpowiedzialny biznes. Programu strategii, standardy*, FOB, Warszawa 2001
- Rok B. *Wspieranie rozwoju społecznej odpowiedzialności biznesu w Polsce*, Raport UNDP, Warszawa 2008
- Roszkowska P. *Rewolucja w raportowaniu biznesowym*, Diffin, Warszawa 2011
- Rozmowy o dobrym biznesie*, Grupa BOSS, Warszawa 2011,

- Rybak M. *Etyka menedżera – społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw*, PWN, Warszawa 2004
- Rybak M. *Kapitał ludzki a konkurencyjność przedsiębiorstw*, Poltext, Warszawa 2003
- Serafin F. *Województwo śląskie 1922-1939*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1996
- Silverman D. *Prowadzenie badań jakościowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN Warszawa 2009
- Wstęp do metod i technik badań społecznych*, Wydawnictwo Śląsk, Katowice, 1999
- Simonides D. *Górnictwo stan w wierzeniach, obrzędach, humorze i pieśniach*, Śląski Instytut Naukowy, Katowice, 1988
- Skrzypek E. *Etyka a jakość i efektywność organizacji*, KZJiW, Wydział Ekonomiczny UMCS w Lublinie, Lublin 2010
- Sosenko K. *Ekonomia w perspektywie aksjologicznej*, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 1998
- Sojak R. *Paradoks antropologiczny. Socjologia wiedzy jako perspektywa ogólnej teorii społeczeństwa*, Wyd. Uniw. Wrocławskiego, Wrocław 2004
- Społeczna odpowiedzialność biznesu w Polsce. Wstępna analiza*, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, UNDP, Warszawa 2007
- Społeczna odpowiedzialność organizacji. Polityczna poprawność czy obywatelska postawa*, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2012,
- Stankiewicz W. *Historia myśli ekonomicznej*, PWE. Warszawa 1983
- Swadźba U. *20 lat transformacji w aspekcie regionalnym Śląsk. Refleksje socjologów*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2011
- Szaraniec L. *Osady i osiedla Katowic*, Śląsk, Katowice, 2010
- Szacka B. *Wprowadzenie do socjologii*, Wydawnictwo „W” Naukowa, Warszawa 2003
- Szacki J. *Historia myśli socjologicznej*, PWN, Warszawa, 2002
- Szejnert M. *Czarny ogród*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2007
- Szczepański J. *Socjologia*, PWN, Warszawa 1967
- Szczepański M.S. *Opel z górnictwem pióropuszem*, Wydawnictwo Śląsk i Główny Instytut Górnictwa, Katowice, 1997
- Szczepański M.S. *Górnicy górnośląscy: ludzie zbędni, ludzie luźni ? Szkice socjologiczne*, Andrzej Matczewski Publisher, Kraków-Katowice 1994
- Sztompka P. *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2002

- Sztompka P. *Socjologia zmian społecznych*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2005
- Sztucki T. *Myśli o biznesie*, Difin, Warszawa, 2000
- Sztumska B., Sztumski J., *Człowiek w świecie wartości*, Gnome Katowice 2002
- Sztumski J. *Społeczeństwo i wartości*, UŚ, Katowice, 1992
- Sztumski J., *Społeczno-gospodarcze i polityczne konsekwencje restrukturyzacji Górnego Śląska*, red. Wydawnictwo UŚ, Katowice, 1996
- Sztumski J. *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, Wydawnictwo Śląsk, Katowice, 1999
- Świątkiewicz W. *Społeczny świat i jego legitymizacje*, UŚ, Katowice 1993
- Świątkiewicz W., Wódcz K. *Miasta przemysłowe we współczesnych badaniach socjologicznych*, Śląsk, Katowice 1997
- Tatarkiewicz W. *Historia filozofii*, PWN, Warszawa 1990,
- Tausz K. *Losy rodzin górników, którzy zginęli w wypadkach przy pracy*, GIG Katowice 2009
- Touraine A. *O socjologii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010
- Turner J.H. *Struktura teorii socjologiczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008
- Turek M. *Scenariusze rozwoju technologicznego przemysłu wydobywczego węgla kamiennego*, Katowice, 2008
- Turek M. *Techniczna i organizacyjna restrukturyzacja kopalń węgla kamiennego*, Główny Instytut Górnictwa, Katowice, 2007
- Turowski J. *Socjologia. Małe struktury społeczne*, Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 1993
- Tyszka Z. *Współczesne rodziny polskie – ich stan i kierunek przemian*, Wyd. Nauk UAM, Poznań, 2001
- Wajda A. *Globalizacja. Społeczeństwo i jego rozwój*, Instytut Wydawniczy Książka i Prasa, Warszawa, 2011
- Walczak-Duraj D. *Podstawy socjologii*, Instytut Socjologii Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, 1998
- Walczak-Duraj D. *Podstawy współczesnej socjologii*, Wydawnictwo Omega-Praxis, Pabianice, 2006
- Walczak-Duraj D. *Socjologia dla ekonomistów*, PWE, Warszawa 2010,
- Weber M. *Szkice z socjologii religii*, Książka i Wiedza, Kraków 1984
- Webster's Third New International Dictionary of English Language Unabridged*, Cologne 1993

- Wilczyński M., *Zmierzch górnictwa węgla kamiennego*, Fundacja na rzecz Ekorozwoju, Warszawa 2013
- Wódz K. red. *Przestrzeń – środowisko społeczne – środowisko kulturowe*, Uniwersytet Śląski, Katowice, 1992
- Wódz K. *Górnicy wobec wyzwań restrukturyzacji*, UNDP, Program Zrównoważonego Rozwoju Województwa Katowickiego, Katowice, 1997
- Zaorski-Sikora Ł. *Etyka w biznesie*, Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi, Łódź 2007
- Zagożdżon P., Madziarz M. *Dzieje górnictwa – element europejskiego dziedzictwa kultury*, Zagożdżon P., Madziarz M. *Dzieje górnictwa – element europejskiego dziedzictwa kultury*, T.5, Oficyna Wydaw. Pol. Wrocław, Wrocław 2013
- Znaniński F. *Wstęp do socjologii*, PWN, Warszawa 1988
- Żemigala *Społeczna Odpowiedzialność Przedsiębiorstw. Budowanie zdrowej, efektywnej organizacji*, Oficyna Woltres Kluwer Business, Kraków 2007

Artykuły:

- Baran G. *Rozwój koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu* Instytut Spraw Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego, 28.04.2008
- Bendyk E. *Księżę sieci. Czy społeczeństwo to fikcja?*, „Polityka” nr2/2012 (2841) z 11 stycznia 2012
- Bator A., Fuksa D., Ślósarz M. *Badanie oczekiwań motywacyjnych pracowników przemysłu wydobywczego*, „Przegląd górniczy”, Nr 9 (1078)/2012
- Biały F. *Projekt zmian w rosyjskim prawodawstwie robotniczym*, „Przegląd Górniczo-Hutniczy”, vol. 6, 1906
- Borowiecki R. *Przedsiębiorstwo w obliczu wyzwań współczesnej gospodarki*, Uniwersytet Rzeszowski 2013
- Carnegie A. *The Gospel of Wealth* 1899, passim
- Carrol A. B. *Corporate Social Responsibility. Evolution of a Definitional Construct*, “Business & Society”, Vol. 38 No. 3, September 1999
- Carroll A.B. *A three-dimensional conceptual model of corporate social performance*, “Academy of Management Review” nr 4, 1979

- Clarkson M. *A stakeholder framework for analyzing and evaluating corporate social performance*, “Academy of Management Review”, nr 20(1), 1995
- Coleman J. *Social Capital in the Creation of Human Capital*, “American Journal of Sociology” nr 94, 1988
- Dalhsrud A. *How Corporate Social Responsibility is Defined: an Analysis of 37 Definitions*, “Corporate Social Responsibility and Environmental Management”, John Wiley & Sons, Ltd and ERP Environment, 2006
- Davis K. *The case for and against business assumption of social responsibilities*, “Academy of Management Journal” 1973, passim
- Dołęgowski T. *Dylematy konkurencyjności, czyli dlaczego ekonomista lubi i nie lubi etyki biznesu* [za] www.sgh.waw.pl
- Dorosiński M. *Porozumienie buduje*, „Trybuna Górnicza” nr 39(884) z 29.09.2011r.
- Drucker P. *The new meaning of corporate social responsibility*, “California Management Review”, nr 26, 1984
- Dubiński J. *Problemy górnictwa w Polsce*, Wszechnica PAN, 2012r.
- Dubiński J., Turek M. *Czynniki determinujące funkcjonowanie górnictwa węgla kamiennego w Polsce*, konferencja „Zrównoważona produkcja i konsumpcja surowców mineralnych w Europie – integracja aspektów społecznych i racjonalnego zużycia zasobów”, Wrocław 20-22.10.2011r
- Dymowski J., Szymańska M., *CSR. Raport specjalny*, Dodatek do magazynu „BRIEF”, 13 marzec 2009
- Elkington J., *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*, Oxford University Press , 1997, passim.
- Epstein, E. M. *The corporate social policy process: Beyond business ethics, corporate social responsibility, and corporate social responsiveness*, “California Management Review”, nr 29, 1987
- Frankental P. *Corporate social responsibility – a PR invention?*, “Corporate Communications: An international Journal” 2001
- Friedman M. *Capitalism and Freedom*, The University of Chicago Press, Chicago 1962
- Freeman R. E. *Strategic Management: A Stakeholders approach*, Pitman Publish. Boston, 1984,
- Gawron G. *Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw (CSR) – źródła, koncepcje, modele*, „Humanizacja pracy” nr 2 (272), Płock 2013

- Gawron G. *Stakeholders – otoczenie biznesu w kontekście idei społecznej odpowiedzialności. Próba delimitacji teoretycznej*, „Humanizacja pracy” nr 6/258/2010
- Gawron G. *Praktyczna implementacja założeń idei społecznej odpowiedzialności biznesu w lokalnej perspektywie wybranych powiatów województwa śląskiego*, „Humanizacja Pracy” nr 5(263)/2011
- Garriga E., Mele D. *Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory*, “Journal of Business Ethics”, Kluwer Academic Publishers nr.53/2004,
- Gasparski W. *Programy etyczne firm i ich projektowanie*, [za:] www.cebi.pl
- Gasparski W. *Konflikty interesów jako kwestia etyczna biznesu (i nie tylko)*, [za:] www.cebi.com
- Gerlich H.-M. *Obrzędy i obyczaje grupy zawodowej górników*, „Górnos Śląskie Studia Socjologiczne” nr 13 (1979).
- Gołaszewska-Kaczan U. *Koncepcja interesariuszy w teorii i praktyce przedsiębiorstwa*, „Współczesne Zarządzanie”, nr 1, 2005
- Jensen M. C. *Value maximization, stakeholder theory and the corporate objective function*, “European Financial Management”, Vol. 7, No. 3, 2001, s. 298-302
- Johnson H. *Business in Contemporary Society: Framework and Issue*, Belmont, CA, passim
- Jones T. M. *Corporate Social responsibility revisited, redefined*, “California Management Review”, 1971
- Kaliski M., *Polskie górnictwo węgla kamiennego wobec przeobrażeń górnictwa światowego i globalnych trendów na rynku węgla oraz konkurencyjnych nośników energii*, Ministerstwo Gospodarki, 2013
- Kobylińska A. *Śląsk regionem napiętnowanym?*, GIG, Katowice 2010, praca niepublikowana
- Kompendium CSR*, dodatek Dziennika Gazeta Prawna, 14 grudnia 2009r.
- Koneczna R., Kulczycka J. *Znaczenie CSR w przedsiębiorstwach sektora górniczego w Polsce*, „Przegląd Górniczy” nr 3 (1072)/2012, s. 9-10
- Kosmalski M. *Restrukturyzacja finansowa i organizacyjna górnictwa węgla kamiennego w latach 1990-2001*, „Biuletyn Najwyższej Izby Kontroli”, nr 2/2003, Warszawa
- Kowal B., Podobińska-Staniec M. *Wybrane aspekty pomiaru kapitału intelektualnego w przedsiębiorstwie górnicy*, ”Przegląd górniczy”, Nr 9 (1078)/2012
- Kowalski *Historyczne górnictwo podziemne w Górnos Śląskim Zagłębiu Węglowym na mapach górniczych*, artykuł niepublikowany, passim.
- Krajewski A. *Koniec górnicy Katangi*, Newsweek nr 49/2003

- Kuraszko I., Augustyniak Sz. *15 polskich przykładów społecznej odpowiedzialności biznesu*,
www.fob.org.pl
- Kurowski M., *Tożsamość socjologii*, [za:] www.is.uw.edu.pl
- Małe kroki, wielkie sprawy*, „Biuletyn Górniczy”, Nr 1/2 (55/56) Styczeń-Luty 2000
- Lacy P., Cooper T., Hayward R., Neuberger L. *A New Era of Sustainability*, UN Global Compact-Accenture CEO Study 2010, June 2010
- Litwa P., Dulewski J., Uzarowicz R. *Regulacje prawne i doświadczenia związane z rekultywacją terenów pogórnich w Polsce*, „Bezpieczeństwo pracy i ochrona środowiska w górnictwie” nr 9(205)/2011
- Majer M. *The practice of mining companies in building relationships with local communities in the context of CSR formula*, “Journal of Sustainable Mining”, No.3 Vol.12, 2013
- Mitchell, R. K., Agle, B. R., & Wood, D. J. *Toward a theory of stakeholder identification and salience: Defining the principle of who and what really counts*, “Academy of Management Review”, 22(4), 1997
- Męćfal S., Jabłoński W. *Konferencja „Działania pozorne – wczoraj, dziś, jutro, „Kultura i Społeczeństwo”*, nr 4, ISP PAN, Warszawa, 2008
- Ocena stanu wdrażania standardów społecznej odpowiedzialności w mikro, małych oraz dużych przedsiębiorstwach*, Raport na zlecenie PARP, Warszawa, 9 grudnia 2011r
- Oosterhout H. van, Heugens P., *Much A do About Nothing: A Conceptual Critique of CSR*, “Erasmus Schooll of Management”, Erasmus University Research Paper 2006
- Państwo sztywne jak fabryka Forda*, wywiad z F. Fukuyamą, „Gazeta Wyborcza”, 22-23.06.2012
- Porter M.E., Kramer M. R. *Filantropia przedsiębiorstwa jako źródło przewagi konkurencyjnej* [w] Praszkie R., Nowak A. *Zmiany społeczne powstałe pod wpływem działalności przedsiębiorców społecznych*, „Trzeci Sektor”, Wyd. Fundacja Instytut Spraw Społecznych, nr 2/2005
- Raport z etapu II projektu *Priorytetowe i innowacyjne technologie zagospodarowania odpadów pochodzących z górnictwa węgla kamiennego*, Instytut Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego w Warszawie, 2009
- Rojek –Nowosielska M. *Model kontiumu społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw – podstawowe założenia*, Wrocław 2013, materiały niepublikowane
- Rok B. *System społecznej odpowiedzialności w praktyce zarządzania*, 2011, [za:]
www.cebi.pl

- Rok B. *Liderzy trzymają się mocno*, IV Ranking odpowiedzialnych firm 2010, „Gazeta Prawna” 2010
- Sobczyk W., Pawul M. *Rewitalizacja terenów zdegradowanych wskutek działalności górniczej w świetle badań*, „Przegląd Górniczy” nr 3 (1072)/2012
- Społeczna Odpowiedzialność Przedsiębiorstw, HBR, Gliwice 2007
- Srokowski K. *Przemysł węglowy w Królestwie Polskim*, „Przegląd Górniczo-Hutniczy” vol.8, 1906
- Stadler K. *Górnictwo i co dalej? – szok przeszłości, czyli stało się jutro?*, Konferencja „Górnictwo 2011” Katowice, 15 grudnia 2011
- Stan bezpieczeństwa i higieny pracy w górnictwie za 2012 rok*, raport Wyższy Urząd Górniczy 2013r.
- Suchoń A. *Stan etosu pracy górnika śląskiego okresie rządów totalitarnych*, „Śląskie Studia Historyczno-Teologiczne”, nr 25/26 (1992-93)
- Świątkiewicz W. *Rodzina śląska na początku XXI wieku. Model normatywny czy odchodząca tradycja?*, passim
- M. Turek, A. Karbownik *Zmiany w górnictwie węgla kamiennego – geneza, przebieg, efekty*, „Przegląd Górniczy”, Nr 7-8 (1064-65), Tom 66 (CVII), lipiec-sierpień 2011
- Tischner J. *Gra wokół odpowiedzialności*, „Znak”, nr 485, 1995
- W poszukiwaniu paradygmatów, metodologii i strategii*, konferencja „Społeczna Odpowiedzialność Organizacji”, 8-9 października 2012 br., Wrocław, relacja Forum Odpowiedzialnego Biznesu
- Wasilewski M., Mossakowska T. *Czy górnictwo jest w stanie przyjąć paradygmat zarządzania jakim jest CSR*, „Przegląd Górniczy”, Nr 10/2011, Tom 66.
- Wartrick S. L., Cohan P.L. *The evolution of the Corporate Social Performance Model*, “Academy of Management Review” vol. 10, 1985,
- Wawrzak-Chodaczek M. *Rola teorii w wyjaśnianiu zjawisk społecznych w dobie globalizacji*, „Kultura-Historia-Globalizacja”, nr.11/2012
- Wierzyński W. *CSR – utopia czy trwała zmiana w biznesie*, [za] www.pi.gov.pl,
Więc będzie wojna wywiad z Z. Baumanem, „Gazeta Wyborcza”, magazyn świąteczny z dnia 14-15 kwietnia 2012r.
- Wojtacha P., Orlof J., Picur J. *Samorząd - przedsiębiorca górniczy. Tylko współpraca!*, „Bezpieczeństwo pracy i ochrona środowiska w górnictwie”, nr 8(228)/2013
- Zych A. *Plan ruchu zatwierdzony*, „Trybuna Górnicza”, nr 2 (951) z 10.01.2013

Strony internetowe:

www.pkwsa.pl z dnia 30.06.2013r.
www.kwsa.pl z dnia 30.06.2013r.
www.jsw.pl z dnia z dnia 20.06.2013r.
www.khw.pl z dnia 20.06.2013r.
www.lw.com.pl z dnia 30.06.2013
www.pgsilesia.pl z dnia 30.06.2013
www.ekoplus-kopalnia.pl z dnia 24.06.2013r.
www.sgh.waw.pl z dnia 18.04.2012r.
www.ced.org z dnia 11.08.2012r.
www.iccwbo.org z dnia 5.03.2012r.
www.fob.org.pl z dnia 22.10.2012r.
www.undp.org z dnia 28.12.2011r.
www.un-documents.net z dnia 28.12.2011r.
www.un.org z dnia 28.12.2011r.
www.europarl.europa.eu z dnia 16.04.2013r.
www.globalcompact.org.pl z dnia 24.05.2012r.
www.cauxroundtable.org z dnia 28.12.2011r.
www.accountability21.net z dnia 26.12.2011r.
www.globalreporting.org z dnia 18.11.2012r.
www.gpw.pl z dnia 15.11.2011r.
www.odpowiedzialni.gpw.pl z dnia 23.01.2013r
www.koalicjacr.pl z dn.30.08.2013r.
www.iso.org z dnia 10.08.2012r.
www.amcham.com.pl z dnia 22.06.2012r.
www.thebhc.org z dnia 24.10.2012r.
www.cebi.pl z dnia 16.02.2012r.
www.is.uw.edu.pl z dnia 11.04.2013r.
www.nettg.pl z dnia 21.08.2013r.
www.pi.gov.pl z dnia 21.08.2012r.
www.wbcsd.org z dnia 12.03.2012r.
ec.europa.eu z dnia 12.01.2012r.

www.pkn.pl z dnia 10.04.2013r.

Dokumenty prawne i inne:

1. Accountability „Accountability Framework Standards: guidelines and professional qualification”
2. Green Paper, (2001) Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility, Bruksela, 18.7.2001
3. EC “COMMUNICATION FROM THE COMMISSION concerning Corporate Social Responsibility. A business contribution to Sustainable Development”, Bruksela, 2.7.2002
4. Komunikat Komisji Europejskiej „EUROPA 2020, Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu”, KE, Bruksela, 3.3.2010
5. Komisja Europejska, Komunikat Prasowy: Zwiększenie liczby odpowiedzialnych przedsiębiorstw może sprzyjać wzrostowi gospodarczemu w Europie, Bruksela, 25.10.2011
6. „Odnowiona strategia UE na lata 2011-2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności Przedsiębiorstw” Komunikat Komisji do Parlamentu, Rady Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Komisja Europejska, Bruksela, 25.10.2011r.
7. “Wytyczne do raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju” GRI, 2000-2006
8. Zasady Prowadzenia Działalności Gospodarczej przyjęte podczas obrad Okrągłego Stołu z Caux
9. Uchwała Rady Ministrów z dnia 30 listopada 1949 „W sprawie szczególnych przywilejów dla górników w górnictwie węglowym”, Monitor Polski, A-100, poz.1175-1177
10. Program rządowy „Reforma górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 1998-2002, przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 30.06.1998,
11. „Strategia działalności górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 2007 – 2015”, przyjęta przez Radę Ministrów w dniu 31 lipca 2007r

12. „Korekta programu rządowego. Reforma górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 1998-2002”.
13. „Reforma górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 2003-2006 z wykorzystaniem ustaw antykryzysowych i zainicjowaniem prywatyzacji niektórych kopalń”.
14. Badania ankietowe górników którzy skorzystali z oferty Górniczego Pakietu Socjalnego, grant GIG nr TF025706/001, Katowice, 2003r
15. Materiały informacyjne PKW, Katowice, 2012
16. Strategia Rozwoju KW SA, materiały promocyjne spółki, Katowice 2012r.
17. Materiały informacyjne JSW
18. Misja LW Bogdanka, materiały promocyjne spółki, Puchaczów, 2012r.
19. „Kodeks etyki reklamy i komunikacji marketingowej” Lubelski Węgiel BOGDANKA SA, art. 2, Puchaczów, 2013r.
20. Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania KHW
21. Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. Prawo geologiczne i górnicze, Dz. U. Nr 163, pozycja 981,
22. Ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach w sprawach cywilnych, Dz.U. 1995 Nr 167 poz. 1398, art. 96 ust. 1
23. Rozporządzenie Ministra Środowiska z dnia 16 lutego 2012 r. w sprawie planów ruchu zakładów górniczych, Dz. U. 4 kwietnia 2012 r. , poz. 372
24. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 28 czerwca 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadzenia ruchu oraz specjalistycznego zabezpieczenia przeciwpożarowego w podziemnych zakładach (Dz. U. Nr 139, poz. 1169 oraz z 2006 r. Nr 124, poz. 863 z późniejszymi zmianami).
25. Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 14 czerwca 2002 r. w sprawie planów ruchu zakładów górniczych.(Dz.U. Nr 94, poz 840 z dnia 1.07.2002 r. z późniejszymi zmianami).
26. Ustawa Kodeks pracy (Dz.U. z 1998r., Nr 21, poz. 94)
27. Dyrektywa 2000/60/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 października 2000 r. ustanawiająca ramy wspólnotowego działania w dziedzinie polityki wodnej, Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich L 327/1, 22.12.2000
28. Ustawa z dn. 10 lipca 2008 r. o odpadach wydobywczych (Dz.U. Nr 138, poz. 865, z późn. zm.).).

29. Biuletyn z posiedzenia Komisji Nadzwyczajnej „Przyjazne państwo” ds. spraw związanych z ograniczaniem biurokracji, (nr 255), Nr 2228/VI kad. 7.05.2009 r.
30. Najwyższa Izba Kontroli, Departament Gospodarki i Integracji Europejskiej „Informacja o wynikach kontroli przyznawania i wykorzystywania dotacji budżetowych dla górnictwa węgla kamiennego DGI-41013-97, Nr ewid. 59/98/P97066/DGI, Warszawa, Maj 1998
31. „Wystąpienie pokontrolne NIK” z dn. 25.11.2011r., nr. LKA/4101-08-08/2011/P/11/132
32. Raport Najwyższej Izby Kontroli: informacja o górnictwach i wynikach kontroli przebiegu restrukturyzacji kopalń węgla kamiennego za lata 1995-1997r.,
33. Raport Najwyższej Izby Kontroli: informacja o wynikach kontroli przyznawania i wykorzystywania dotacji budżetowych dla górnictwa węgla kamiennego za lata 1998-2001r.,
34. Raport Najwyższej Izby Kontroli: informacja o wynikach kontroli restrukturyzacji finansowej i organizacyjnej górnictwa węgla kamiennego w latach 1990-2001r.,
35. Wystąpienia pokontrolne NIK do Prezesów spółek węglowych za lata 2009-2011r.,
36. Wystąpienie pokontrolne NIK „Informacja o wynikach kontroli bezpieczeństwa zaopatrzenia Polski w węgiel kamienny (ze złóż krajowych)”, 2011r. Nr ewid. 25/2010/P09044/KGP
37. Komunikat Komisji Europejskiej „EUROPA 2020, Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu”, KE, Bruksela, 3.3.2010
38. Komisja Europejska, Komunikat Prasowy: „Zwiększenie liczby odpowiedzialnych przedsiębiorstw może sprzyjać wzrostowi gospodarczemu w Europie”, Bruksela, 25.10.2011
39. „Informacja o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego” w roku 2012, 2011, 2010, 2009, 2008 Ministerstwa Gospodarki
40. Wnioski i wytyczne w zakresie funkcjonowania CSR w przedsiębiorstwie – opracowanie powarsztatowe” projektu „Bezpieczna praca – bezpieczna rodzina. Promocja Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy” z dnia 11.08.2011r

41. Raport z warsztat nt.: „Wypracowanie projektu wytycznych i procedur umożliwiających funkcjonowanie CSR w zarządzaniu przedsiębiorstwem.”, Katowice, 17.06. 2011r.
42. „Metody rozwiązywania konfliktów pomiędzy zakładami górnictwami a lokalnymi społecznościami w polskim górnictwie węgla kamiennego”, praca statutowa GIG 2006, nr 15010266-131
43. „Możliwości poprawy relacji pomiędzy zakładami górnictwami a lokalnymi społecznościami w polskim górnictwie węgla kamiennego”, praca statutowa GIG 2007, nr 15010277-131
44. „Ocena kosztów szkód górniczych w budynkach mieszkalnych z uwzględnieniem aspektu społecznego”, projekt badawczy nr.: 1365/T12/2003/25 Ministerstwo Edukacji i Nauki.
45. „Wymogi normatywne a praktyka działania w obszarze CSR podziemnych zakładów górniczych węgla kamiennego”, praca statutowa GIG 2012, nr: 11170122-360 (praca niepublikowana)

Wykaz tablic i rysunków

Wykaz rysunków

Rysunek 1 Struktura celów, tezy oraz hipotezy badawcze pracy.....	6
Rysunek 2 Historyczny rozwój teorii organizacji	12
Rysunek 3 Model teoretyczny w konwencjonalnej teorii organizacji.....	16
Rysunek 4 Model pięciu okręgów	16
Rysunek 5 Tradycyjna koncepcja przedsiębiorstwa jako jednostki ekonomiczno- technologicznej.....	24
Rysunek 6 Nowoczesna koncepcja przedsiębiorstwa, jako socjo-ekonomiczno-kulturowego organizmu	24
Rysunek 7 Kultura organizacji	30
Rysunek 8 Zobowiązania przedsiębiorstwa wg. CED	49
Rysunek 9 Zestawienie piramidy Carrolla z piramida potrzeb wg. Masłowa.....	59
Rysunek 10 Macierz interesariuszy przedsiębiorstwa wg. G. Johnsona i K. Scholesa.....	72
Rysunek 11 Ocena społecznego raportowania działalności organizacji wg. GRI	92
Rysunek 12 Wytyczne do raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju.....	93
Rysunek 13 Ordunek Górny.....	112
Rysunek 14 Osiedle Nikiszowiec, Katowice.....	108
Rysunek 15 Lokalizacja kopalń czynnych i zlikwidowanych w Górnos Śląskim Zagłębiu Węglowym	173
Rysunek 16 Mapa obszarów dotyczących społecznej odpowiedzialności w JSW SA	194
Rysunek 17 Podstawowy zakres interesariuszy przedsiębiorstwa górniczego.	206
Rysunek 18 Zestawienie wypadków śmiertelnych w polskich kopalniach węgla kamiennego w stosunku do wydobycia węgla	231
Rysunek 19 Wypadkowość w górnictwie węgla kamiennego ogółem wg. spółek węglowych	232
Rysunek 20 Wnioski o naprawę szkód, ugody i wyroki sądowe w latach 2002-2011	246
Rysunek 21 Łączne koszty napraw i zabezpieczeń profilaktycznych obiektów w latach 2002- 2011	253
Rysunek 22 Liczba obiektów naprawianych z tytułu szkód górniczych spowodowanych ruchem zakładu górniczego	254
Rysunek 23 Otoczenie społeczno-rynkowe przedsiębiorstwa górniczego.....	265
Rysunek 24 Zasoby węgla kamiennego w obszarach zagospodarowanych i liczba kopalń stan na 31. XII. 2012.....	281
Rysunek 25 Mapa zaangażowania społecznego przedsiębiorstw górniczych.....	289
Rysunek 26 Macierz CSR w polskich przedsiębiorstwach branży górnictwa węgla kamiennego.....	319

Wykaz tablic

Tabela 1 Różnice epistemologiczne w teoriach organizacji.....	13
Tabela 2 Podział rozwoju globalnego	18
Tabela 3 Model CSR wg. C.C. Walton	56
Tabela 4 Model społecznego działania wg. D.J. Wood.....	63

Tabela 5 Model kontinuum CSR	65
Tabela 6 Definicje interesariuszy	71
Tabela 7 „Za” i „Przeciw” CSR	77
Tabela 8 Wytyczne GRI dla górnictwa	96
Tabela 9 Techniczne i społeczne efekty restrukturyzacji polskiego górnictwa węgla kamiennego okres lat 1989 – 2011	139
Tabela 10 Paradygmaty w naukach społecznych wg. Burella i Morgana	146
Tabela 11 Metodologia pracy - dobór wskaźników do zmiennych	153
Tabela 12 Liczba badanych respondentów	167
Tabela 13 Liczba respondentów w podziale na płeć	169
Tabela 14 Liczba respondentów w podziale na wykształcenie	169
Tabela 15 Liczba respondentów w podziale na staż pracy	170
Tabela 16 Liczba respondentów w podziale zajmowane stanowisko	170
Tabela 17 Dokumenty strategiczne i elementy CSR w strategiach firm górniczych w Polsce	181
Tabela 18 Zaangażowanie w działania CSR przez przedsiębiorstwa górnicze wyszczególnione w normie ISO 26000	191
Tabela 19 Porównanie strategii CSR LW Bogdanka SA i JSW SA	195
Tabela 20 Podstawowe narzędzia CSR stosowane w praktyce badanych przedsiębiorstw ...	199
Tabela 21 Kształtowanie się metanowości całkowitej, ilości ujętego i zagospodarowanego metanu oraz wielkości wydobycia w kopalniach węgla kamiennego w latach 2001–2011 ...	241
Tabela 22 Dokumenty wewnętrzne formalizujące kontakty z klientami	270
Tabela 23 Środki komunikacji działań CSR wykorzystywane przez przedsiębiorstwa górnicze	272
Tabela 24 Górnictwo węgla kamiennego w Polsce w latach 1988 – 2012	282
Tabela 25 Zobowiązania polskiego górnictwa węgla kamiennego wobec głównych wierzycieli	283
Tabela 26 Stan zobowiązań i należności polskiego górnictwa węgla kamiennego wobec głównych wierzycieli	284

Załączniki

- Kwestionariusz wywiadu
- Wywiady z przedstawicielami kopalń i spółek węglowych oraz ekspertami górnictwymi (płyta CD)

Kwestionariusz wywiadu

Dyspozycje do wywiadu nt. Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw w górnictwie

Dyspozycje dla spółek węglowych i kopalń węgla kamiennego

Szanowni Państwo,

Nazywam się Sylwia Jarosławska-Sobór i jestem pracownikiem Głównego Instytutu Górnictwa. Niniejsza ankieta stanowi narzędzie badawcze, które będzie wykorzystane do realizacji badań empirycznych wśród kopalń węgla kamiennego i spółek węglowych w Polsce, służących do przygotowania rozprawy doktorskiej na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Badania te, jak i cała rozprawa dotyczą funkcjonowania idei Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw (CSR) w górnictwie węgla kamiennego. Uzyskane wyniki będą niezwykle cennym źródłem praktycznej weryfikacji paradygmatu CSR, jako podstawy funkcjonowania przedsiębiorstwa w otoczeniu społecznym. Dlatego zwracam się do Państwa z uprzejmą prośbą o udział w tym badaniu. Jest on całkowicie anonimowy, a udzielone przez Państwa odpowiedzi posłużą jedynie do celów statystycznych.

*Z góry dziękuję za poświęcony czas i udzielone odpowiedzi.
Sylwia Jarosławska-Sobór*

I. Część ogólna

1. Jakże określenia kojarzą się Pani/Panu z pojęciem społecznej odpowiedzialności ?
2. Jakże standardy i wytyczne w zakresie wdrażania społecznej odpowiedzialności są Pani/Panu znane:
3. Czy w Pani/Pana przedsiębiorstwie/spółce opracowano i wdrożono strategię społecznej odpowiedzialności ? Jeśli tak to jakie są główne założenia społecznej odpowiedzialności Pani/Pana przedsiębiorstwa ?
4. Jakże narzędzia społecznej odpowiedzialności są w Pani/Pana przedsiębiorstwie stosowane ? Dlaczego akurat te ? Jakże były powody ich wdrożenia ? Czy były wykorzystywane już wcześniej?

5. Jakie są powody podejmowania przez Pani/Pana przedsiębiorstwo działań z zakresu społecznej odpowiedzialności ? Kto tego oczekuje ?
6. Czy Pani/Pana przedsiębiorstwo posiada zidentyfikowanych interesariuszy ? Jakie są ich oczekiwania ?
7. Jakie są Pani/Pana zdaniem główne przeszkody w kierowaniu się ideą społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw ?
8. Jakie są Pani/Pana zdaniem korzyści z bycia firmą społecznie odpowiedzialną ?
9. Czy widzi Pani/Pan różnice w sytuacji sprzed i po prowadzeniu działań z zakresu CSR?

II. Obszar Pracownicy

10. Czy Pani/Pana zdaniem Państwa przedsiębiorstwo ma odpowiednie rozwiązania dotyczące zdrowia, bezpieczeństwa i opieki społecznej (socjalnej), zapewniające ochronę pracownikom? W jaki sposób zmieniał się na przestrzeni lat?
11. Czy w Pani/Pana przedsiębiorstwie zdefiniowane są wartości firmy? Jeśli tak, to od kiedy są stosowane ? Proszę wymienić jakie ? Jaka jest Pana ocena praktycznego „stosowania” tych wartości ?
12. Czy pracownicy Pani/Pana przedsiębiorstwa znają wartości firmy i zasady postępowania (np. kodeks etyczny, jeśli przedsiębiorstwo posiada)?
13. Czy Pani/Pana przedsiębiorstwo bada regularnie poziom satysfakcji / nastrojów pracowniczych? Jeśli tak to w jakiej formie ?

III. Obszar Środowisko

14. Czy w ciągu ostatnich 10 lat Pani/Pana przedsiębiorstwo podjęło działania w celu zmniejszenia negatywnego wpływu na środowisko ? Jeśli tak to jakie?
15. Jaka jest liczba zgłaszanych rocznie szkód górniczych w Pani/Pana przedsiębiorstwie ?
16. Jaki jest odsetek likwidowanych przez Pani/Pana przedsiębiorstwo szkód górniczych (zgłoszonych) w ciągu ostatnich 5-10 lat? Jak się to zmieniało na przestrzeni lat ?
17. Co Pani/Pana zdaniem Państwa przedsiębiorstwo może zrobić dla poprawy sytuacji związanej ze uciążliwością dla kopalni ?

IV. Obszar Klienci

18. Jakie są najważniejsze cele polityki Pani/Pana przedsiębiorstwa wobec klientów ?

19. Jakie działania podejmuje Pani/Pana przedsiębiorstwo celem zapewnienia dobrych relacji klientami ?
20. Czy Pani/Pana przedsiębiorstwo terminowo wywiązuje się ze zobowiązań wobec dostawców?

V. Obszar Otoczenie społeczne

21. Czy Pani/Pana przedsiębiorstwo współpracuje wraz z innymi firmami/organizacjami nad kwestiami dotyczącymi odpowiedzialnej przedsiębiorczości ? Jeśli tak, to z jakimi?
22. W jaki sposób Pani/Pana przedsiębiorstwo angażuje się w życie lokalnej społeczności?
23. Czy pracownicy Pani/Pana przedsiębiorstwa są zachęceni do uczestnictwa w działaniach lokalnej społeczności (np. poprzez poświęcenie czasu i wiedzy personelu)?
24. Jakie działania i projekty lokalnej społeczności wspiera najczęściej Pani/Pana przedsiębiorstwo ? Czy Pani/Pana zdaniem jest to dobry wybór?
25. Czy Pana/i zdaniem zaangażowanie Państwa przedsiębiorstwa w rozwiązywanie problemów rodzin górników, którzy zginęli w wypadkach przy pracy jest wystarczające? Na czy polega ta forma zaangażowania?

Metryczka:

1. Płeć:

Kobieta

Mężczyzna

2. Wykształcenie:

Średnie techniczne

Średnie humanistyczne

Wyższe techniczne

Wyższe humanistyczne

3. Zajmowane stanowisko w przedsiębiorstwie:

Członek zarządu/dyrekcji

Menedżer/pełnomocnik/doradca zarządu

Specjalista

Inne,

jakie.....

4. Staż pracy:

0-5 lat

5-10 lat

10-20 lat

Powyżej 20 lat

5. Status przedsiębiorstwa

Kopalnia/przedsiębiorstwo samodzielne

Spółka giełdowa

Kopalnia/przedsiębiorstwo zależne (należące do spółki)

Kopalnia/przedsiębiorstwo samodzielne

6. Liczba zatrudnionych.....