

Ilona Fijałkowska*

ZASADA RÓWNYCH SZANS W ZATRUDNIENIU JAKO ELEMENT POLITYKI SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA

Zapewnianie równych szans w zatrudnieniu to jeden z priorytetów Unii Europejskiej. Co więcej, Unia Europejska promuje także ideę społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, w której ramach mieści się zasada równych szans. Jak wskazuje Bernatt, działania społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw mogą być szansą na pełniejszą realizację praw i wolności obywatelskich zapisanych w konstytucji RP [M. Bernatt, 2009, s. 34], do których zalicza się omawiana zasada. Dyskusja nad teorią społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw jest otwarta i biorąc pod uwagę duże zainteresowanie instytucji międzynarodowych tym tematem jej znaczenie będzie wzrastać. Warto więc zastanowić się nad znaczeniem zasady równych szans w zatrudnieniu w kontekście społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa.

Wstęp

Teoria społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa (SOP) odnosi się do trzech sfer działalności gospodarczej: ekonomicznej, ekologicznej oraz społecznej. Sfera ekonomiczna dotyczy wypracowywania zysku, sfera ekologiczna – dbania o środowisko naturalne, sfera społeczna – utrzymywania pozytywnych relacji z samorządem i organizacjami pozarządowymi oraz zarządzania zasobami ludzkimi.

W teorii SOP w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi mówi się najczęściej o zapewnianiu przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, godziwym wynagrodzeniu, maksymalnym wymiarze czasu pracy, zakazie dyskryminacji, a także o inwestowaniu w pracowników.

* Mgr, doktorantka, Uniwersytet Łódzki.

Zakaz dyskryminacji w miejscu pracy oznacza zapewnianie równych szans w dostępie do pracy oraz podwyższania swoich kwalifikacji, a także zakaz mobbingu czy molestowania. Niniejszy artykuł poświęcony jest zagadnieniu zapewniania równych szans w dostępie do pracy.

W rozdziale pierwszym zdefiniowana została zasada równych szans w zatrudnieniu z uwzględnieniem regulacji międzynarodowych oraz krajowych. Rozdziały drugi i trzeci poświęcone zostały teorii społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw – jej genezie oraz regulacjom prawnym i standardom jakości, z których czerpie, w tym – standardom, które wskazują na respektowanie zasady równych szans w zatrudnieniu. Natomiast w rozdziale czwartym przywołane zostały przykłady praktycznych form promowania zasady równych szans w zatrudnieniu w kontekście społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa.

Zasada równych szans w zatrudnieniu

Poniższy rozdział stanowi krótką syntezę najważniejszych regulacji międzynarodowych i krajowych nakazujących zachowywanie zasady równych szans w zatrudnieniu. Odnoszę się w nim do wybranych dyrektyw Unii Europejskiej oraz artykułów konstytucji RP i kodeksu pracy.

Idea równych szans w zatrudnieniu została jasno wyrażona przez Unię Europejską w dyrektywach 2000/43/WE, 2000/78/WE i 2006/54/WE. Za pomocą tych dyrektyw Unia Europejska zadeklarowała chęć promowania i wspierania akcji mających na celu wdrażanie zasady równych szans w zatrudnieniu w życie, jak również wolę zapobiegania i przeciwstawiania się dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, światopogląd, pochodzenie etniczne i rasowe. W celu implementacji zasady równych szans w zatrudnieniu Unia Europejska podejmuje nie tylko kroki prawne, ale jest także inicjatorem akcji mających na celu podniesienie świadomości ogółu społeczeństw państw członkowskich na temat tego, czym jest dyskryminacja w zatrudnieniu, jak jej zapobiegać i jak z nią walczyć. Do inicjatyw tego rodzaju należy „2007 Europejski Rok Równych Szans dla Wszystkich” [decyzja nr 771/2006/EC] oraz programy wspólnotowe, jak EQUAL czy PROGRESS. Oczywiście idea równych szans promowana przez Unię Europejską nie odnosi się jedynie do kwestii zatrudnienia, ale również do innych sfer życia, jak edukacja, zdrowie publiczne czy zabezpieczenia społeczne. Jednak wymienione obszary życia społecznego nie są przedmiotem niniejszego artykułu.

Porządek prawny jest ważnym czynnikiem sukcesu przedsiębiorstwa, ponieważ wyznacza sposób jego funkcjonowania [Z. Janowska, 2002, s. 32-36]. Tak więc, by skutecznie motywować właścicieli przedsiębiorstw do respektowania zasady równych szans w zatrudnieniu międzynarodowe akty prawne, jak dyrektywy Unii Europejskiej, powinny być zaadaptowane do prawa krajowego.

W prawie polskim zasada równych szans w zatrudnieniu wyrażona jest przede wszystkim zakazem dyskryminacji zapisanym w konstytucji oraz w kodeksie pracy.

Zgodnie z artykułem 32 konstytucji „Wszyscy są wobec prawa równi (...) Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny”. Artykuł 33 uszczegóławia równość wobec prawa na gruncie płci: „Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń”.

W kodeksie pracy również pojawił się zapis nakazujący równe traktowanie szczególnie ze względu na płeć. Zgodnie z artykułem 11² „Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu”. Dopiero artykuł 11³ wprost zakazuje dyskryminacji ze względu na inne niż płeć przesłanki: „Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna”. Rozwinięciem tego zapisu jest rozdział IIa działu pierwszego kodeksu pracy odnoszący się do równego traktowania w zatrudnieniu. W rozdziale tym powtórzony został zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu, określona została definicja dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, a także określono dokładnie, jakich sfer życia zawodowego dotyczy równe traktowanie – nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Warto zaznaczyć, iż zgodnie z § 3 art. 18^{3b} działania zmierzające do wyrównywania szans pracowników przez zmniejszenie na ich korzyść faktycznych nierówności nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Co więcej, § 2 art. 18^{3b} dopuszcza nierówne traktowanie w uzasadnionej sytuacji. Kodeks pracy zobowiązuje także pracodawcę do odpowiedzialności za przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 94 pkt. 2b)). Przytoczone powyżej zapisy kodeksu pracy są wyrazem wdrożenia dyrektyw 2000/43/WE, 2000/78/WE i 2006/54/WE.

Powyższa krótka synteza aktów prawnych nakazujących respektowanie zasady równych szans w zatrudnieniu jest jasnym przekazem skierowanym do przedsiębiorców. Jednak stosowanie się do nich wymaga zaadaptowania do wewnętrznej polityki zatrudnienia przedsiębiorstwa, co może ułatwić wdrożenie spójnej strategii społecznej odpowiedzialności.

Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa – definicja i geneza

Celem poniższego rozdziału jest wyjaśnienie założeń teorii społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, a także wskazanie na jej źródła. Zdefiniowane zostały także podstawowe pojęcia oraz obszary będące przedmiotem zainteresowania tej teorii.

Do społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa zaliczane są te działania biznesowe, które realizowane z zachowaniem zasad etycznych. Celem takich działań jest dążenie do rozwoju w sposób zrównoważony. Dążenie to dotyczy zarówno ekonomicznych, jak i społecznych czy środowiskowych aspektów działalności biznesowej [J. Henningfeld i in., 2006, s. XXIX]. Przedsiębiorstwa odpowiedzialne społecznie dbają nie tylko o zysk, ale również o odpowiedni standard życia – zarówno swoich pracowników, jak i pozostałych członków społeczności, w której przedsiębiorstwo funkcjonuje – i jakość zasobów w przyszłości.

Ważnym aspektem społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw jest dobrowolność podejmowanych działań oraz podejmowanie aktywności wykraczających poza określone prawem minimum; celem tych działań ma być powiększanie wartości kapitału ludzkiego, ochrona środowiska oraz utrzymywanie odpowiednich relacji z otoczeniem przedsiębiorstwa [Green Paper, Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility, 2001, s. 6].

Z powyższych definicji jasno wynika, iż koncepcja społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw wyrosła na gruncie etycznych rozważań dotyczących tego, jak podejmować decyzje biznesowe, aby były one zgodne z wartościami moralnymi funkcjonującymi w danej społeczności. Idea SOP określa rolę przedsiębiorstwa jako partnera społeczności, w której funkcjonuje. Jest to holistyczne podejście do działalności biznesowej, w której należy uwzględnić zarówno interesy udziałowców (ang. *shareholders*), jak i partnerów społecznych (ang. *stakeholders*).

Trudno jednoznacznie określić, kiedy w historii pojawiła się koncepcja społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa. Do działań mieszczących się w jej ramach zalicza się akcje wielkich przemysłowców z przełomu XIX i XX wieku, którzy budowali szpitale dla swoich pracowników, finansowali ich edukację oraz zapewniali im mieszkania. W Anglii nazwisko kojarzone z tego typu przedsięwzięciami to Cadbury, w Niemczech – Thyssen i Krupp, w USA –

Rockefeller czy Dukes i Carnegies. Polskimi wielkimi przemysłowcami byli między innymi Poznański i Scheibler, którzy dbali o infrastrukturę rozwijającej się Łodzi oraz uczestniczyli w akcjach charytatywnych.

W czasach wielkich przemysłowców działania przedsiębiorców były ich własną inicjatywą i miały się opierać na dwóch zasadach – miłosierdzia i włodarstwa. Zgodnie z zasadą miłosierdzia ludzie bardziej szczęśliwi powinni pomagać ludziom mniej szczęśliwym. Natomiast zgodnie z zasadą włodarstwa osoby zamożne powinny traktować swój majątek jako przywilej, rzecz powierzona im we władanie i rozsądnie nim rozporządzać [J. Adamczyk, 2009, s. 39]. Obecnie nacisk na przedsiębiorstwa w celu wdrażania programów społecznej odpowiedzialności pochodzi z zewnątrz. Aktorami rynku zaangażowanymi w te działania są instytucje międzynarodowe, społeczności lokalne, a także związki zawodowe i organizacje pozarządowe. Ma to związek z postępującą w ciągu dekad demokratyzacją społeczeństw i zmianą filozofii gospodarowania. Jak wskazuje Adamczyk [tamże, s. 16] postępujące procesy globalizacji przyczyniają się do pogłębiania różnic ekonomicznych między państwami, co z kolei jest powodem wielu problemów natury społecznej. Co więcej, intensywne wykorzystywanie zasobów naturalnych jest przyczyną wielu problemów natury ekologicznej. Reakcją otoczenia przedsiębiorstw na te problemy są między innymi próby wywierania nacisków na wdrażanie działań związanych ze społeczną odpowiedzialnością przedsiębiorstw.

Obok sfery ekonomicznej, społecznej (socjologicznej) i ekologicznej Adamczyk [tamże, s. 53-64] wyróżnia także wymiar etyczny, prawny i filantropijny społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw.

W ekonomicznym wymiarze odpowiedzialności przedsiębiorstw mieści się przede wszystkim wypracowywanie zysku, ale także wdrażanie innowacji, podnoszenie konkurencyjności czy dbanie o pozytywny wizerunek firmy. Aspekt socjologiczny odnosi się do zapewniania miejsc pracy, dbania o bezpieczeństwo pracy, podnoszenia dobrobytu społecznego, wdrażanie standardów jakości. Obszar ekologiczny dotyczy zapobiegania negatywnym skutkom funkcjonowania przedsiębiorstwa mającym wpływ na środowisko przyrodnicze lub niwelowania powstałych szkód. Wymiar etyczny odnosi się do dostrzegania skutków własnych decyzji i ponoszenia za nie odpowiedzialności oraz kierowania się dobrem społeczeństwa. Obszar prawny dotyczy respektowania obowiązujących przepisów prawa, natomiast filantropijny – obejmuje udział w akcjach charytatywnych.

Na kształtowanie się koncepcji społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw duży wpływ ma dyskusja pomiędzy zwolennikami podejścia *shareholders value* i *stakeholders value*.

W podejściu *shareholders value* za główny cel istnienia przedsiębiorstwa uznaje się maksymalizację zysku. To właśnie wielkość zysku jest w tym podejściu podstawowym miernikiem sukcesu firmy. Przyjmuje się, iż skoro

udziałowcy (ang. *shareholders*) są właścicielami przedsiębiorstwa i ponoszą największe ryzyko finansowe związane z działalnością firmy, to cały zysk należny jest właśnie im i mogą oni rozdysponować go wedle własnego uznania. W związku z tym zwolennicy tej teorii zwyczajowo są przeciwni włączaniu się przedsiębiorstw w działalność społecznej odpowiedzialności biznesu.

Natomiast w koncepcji *stakeholders value* uwydatnia się potrzebę kształtowania odpowiednich relacji z otoczeniem poprzez uwzględnianie interesów partnerów przedsiębiorstwa w działalności firmy. Partnerów (ang. *stakeholders*) przedsiębiorstwa definiuje się jako osoby lub grupy osób, które mogą być skrzywdzone przez korporację lub odnosić korzyść z jej działalności, lub których prawa mogą być naruszone lub muszą być respektowane przez korporację [D. Maten, 2006, s. 16]. Definicja ta wyznacza poszczególnych *stakeholders* w zależności od rodzaju działalności firmy oraz sytuacji. Zatem w zależności od danej specyficznej sytuacji do *stakeholders* zaliczymy: konkurencję, klientów, udziałowców, pracowników, dostawców, rząd i samorząd lokalny, organizacje społeczne, grupy nacisku. Przedsiębiorstwo ponosi odpowiedzialność za swoją działalność wobec wszystkich tych grup. Zwolennicy tego podejścia przyjmują, iż ponieważ każde przedsiębiorstwo współistnieje w danym środowisku lokalnym z innymi uczestnikami życia społecznego, powinno świadomie przyczyniać się do rekompensaty ewentualnych strat powstałych w wyniku prowadzonej działalności gospodarczej oraz zaspokajać potrzeby otoczenia, w którym funkcjonuje.

Podsumowując, koncepcja społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, o której wdrażanie zabiegają instytucje międzynarodowe oraz społeczności lokalne, czerpie przede wszystkim z teorii *stakeholders value*. Pracownicy stanowią w tym podejściu jeden z ważnych podmiotów, których prawa, w tym do zapewniania przez pracodawcę równych szans w zatrudnieniu, powinny być respektowane.

Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi

Jednym z najpopularniejszych międzynarodowych standardów określających normy jakości w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi jest *Social Accountability 8000* (SA8000) opracowany przez Social Accountability International, międzynarodową organizację powołaną w celu opracowywania i wdrażania standardów w zakresie praw człowieka w sferze zatrudnienia. Uzyskanie certyfikatu zarządzania zgodnie ze standardem SA8000 nie jest obowiązkowe. Jednak wdrożenie norm określonych w tym dokumencie i poddanie się okresowemu audytowi jest jasnym przejawem realizowania polityki społecznej odpowiedzialności w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Trzecia wersja dokumentu została opublikowana w 2008 roku.

Standard ten został opracowany na podstawie konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, konwencji Organizacji Narodów Zjednoczonych oraz wzorowany jest na systemie ISO.

Standard SA8000 opisuje wymagania dotyczące praw pracowniczych, warunków pracy, a także sposobu zarządzania. Można go stosować niezależnie od wielkości firmy, położenia geograficznego czy przedmiotu działalności. Dokument zawiera definicje zjawisk odnoszących się do procesu pracy lub podmiotów biorących w nim czynny udział oraz wymagania odnośnie społecznej odpowiedzialności. SA8000 określa wymagania względem następujących obszarów: praca dzieci, praca przymusowa, zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy, prawo do zrzeszania się i zbiorowych negocjacji, dyskryminacja, prawo do godnego traktowania, godziny pracy, wynagradzanie, system zarządzania.

Zakaz dyskryminacji dotyczy zatrudniania, wynagradzania, dostępu do podnoszenia kwalifikacji, awansu, a także zwolnień i przechodzenia na emeryturę. Tak jak inne omawiane wyżej regulacje polskie i europejskie, SA8000 zakazuje dyskryminacji ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, religię, niepełnosprawność, płeć, orientację seksualną, przynależność związkową, poglądy polityczne, wiek. Co więcej, w dokumencie mowa jest o zakazie dyskryminacji ze względu na pochodzenie społeczne, zobowiązania względem własnej rodziny i stan cywilny.

Standard SA8000 nie jest jedyną propozycją certyfikacji w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. W Polsce certyfikaty w tym zakresie oferuje między innymi Fundacja „Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym” przyznająca certyfikaty *Standard Zarządzania Zasobami Ludzkimi ZFP-2007*.

Wdrażanie i promowanie zasady równych szans w zatrudnieniu

Działania związane z promocją zasady równych szans w zatrudnieniu mogą być z jednej strony inicjatywą przedsiębiorstw, z drugiej zaś – inicjatywą organizacji pozarządowych lub struktur rządowych zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym.

Przedsiębiorstwa chcące przystąpić do wdrożenia polityki społecznej odpowiedzialności w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, w tym w szczególności w zakresie zapewniania równych szans w zatrudnieniu, mają szeroki wachlarz możliwości: od opracowywania wewnętrznych kodeksów postępowania, poprzez raportowanie, do uzyskiwania certyfikatów i poddawania się audytowi.

Kodeksy dobrych praktyk czy kodeksy postępowania to wewnętrzne dokumenty przedsiębiorstw określające pożądane zachowania i zakazujące wszelkich niezgodnych z polityką firmy praktyk. Zasada równych szans

w zatrudnieniu może być ujęta w regulaminie odnoszącym się do całego procesu zarządzania zasobami ludzkimi bądź może być zapisana w dokumencie dotyczącym etycznego postępowania. Ważne jest, aby tego typu regulacje były ujęte w formie pisemnej i podane do wiadomości pracowników w zrozumiałym dla nich sposób. Co więcej, informacje te powinny być łatwo dostępne nie tylko dla pracowników, ale i osób, które nie są jeszcze związane z firmą, jak też wszystkich innych zainteresowanych. Aby zasada równych szans w zatrudnieniu mogła być efektywnie wdrożona konieczna jest kampania uświadamiająca pracowników oraz określenie procedur szkoleniowych w tym zakresie.

Inną formą promowania zasady równych szans w przedsiębiorstwie jest raportowanie. Zagadnienie to może być ujęte w raporcie dotyczącym całości działań związanych ze społeczną odpowiedzialnością. Jeden z najbardziej popularnych standardów raportowania opracowała międzynarodowa organizacja The Global Reporting Initiative (GRI). Wskazówki dotyczące raportowania, jak i szablon oraz wyjaśnienie wskaźników są dostępne również w języku polskim. Wskaźniki dotyczą ekonomicznych, środowiskowych oraz społecznych aspektów działalności przedsiębiorstw. Wskaźniki społeczne określają wyniki w zakresie zatrudnienia i godnej pracy, respektowania praw człowieka, społeczeństwa oraz odpowiedzialności za produkt. Wskaźniki dotyczące w szczególności respektowania zasady równych szans w zatrudnieniu odnoszą się do składu ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na płeć, wiek, przynależność do mniejszości oraz innych kryteriów różnorodności, a także do stosunku podstawowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet według zajmowanego stanowiska [GRI, 2006, s. 34]. Wskaźnikiem respektowania zasady równych szans jest również monitorowanie zjawiska dyskryminacji poprzez rejestrowanie przypadków dyskryminacji oraz działań podjętych w odpowiedzi na te przypadki [GRI, 2006, s. 36]. Raportowanie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa powinno się odbywać cyklicznie, na przykład corocznie.

Polskich przedsiębiorstw, które zarejestrowały raport dotyczący społecznej odpowiedzialności jest tylko kilka. Są to: British American Tobacco Poland (rok rejestracji raportu: 2004), Telekomunikacja Polska (rok rejestracji raportu: 2006 i 2007), Grupa Lotos, PKN Orlen (rok rejestracji raportu: 2009), PGNiG (rok rejestracji raportu: 2009 i 2010), GSG, Totalizator Sportowy (rok rejestracji raportu: 2010) [GRI Reports Lists 1999-2011, 2011].

Polską inicjatywą dotyczącą raportowania jest konkurs *Raporty Społeczne* organizowany przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu, CSR Consulting oraz Pricewaterhouse Coopers mający na celu wyróżnianie przedsiębiorstw, które prezentują swoje dokonania w sposób jasny i rzetelny [www.raportyspoleczne.pl].

Wdrożenia zasady równych szans w zatrudnieniu można dokonać również na drodze certyfikacji. W poprzednim rozdziale opisany został standard SA8000. Wspomniano także o standardzie Zatrudnienie Fair Play – ZFP-2007. Standard ten reguluje piętnaście procesów zarządzania zasobami ludzkimi, w tym proces rekrutacji, który powinien być oparty na kryteriach doboru zapewniających równość szans i eliminujących wpływ uprzedzeń [M. Bąk, 2007, s. 31]. Dotyczy to w szczególności metody rozmowy kwalifikacyjnej, która jest wyjątkowa podatna na wpływ stereotypów i dyskryminację. Certyfikat *Zatrudnienie Fair Play* przyznawany jest na rok po pomyślnym zakończeniu audytu zewnętrznego.

Do inicjatyw na szczeblu międzynarodowym należy *Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL* realizowany od 2001 roku w 25 krajach Unii Europejskiej i finansowany przez Europejski Fundusz Społeczny. Głównym celem programu jest wypracowywanie nowych sposobów przeciwdziałania dyskryminacji i modeli zapewniających równe szanse w zatrudnieniu bez względu na jakiegokolwiek kryteria dyskryminacyjne [www.equal.org.pl]. W ramach programu finansowane są szkolenia, publikacje, a także badania. Do inicjatyw europejskich należy również wspomniany już projekt „2007 Europejski Rok Równych Szans dla Wszystkich” [decyzja nr 771/2006/EC]. Założeniem tego projektu było podniesienie świadomości mieszkańców Europy w zakresie prawa do równego traktowania oraz korzyści płynących z promowania różnorodności w miejscu pracy.

Jednym z priorytetów Unii Europejskiej jest upowszechnienie zasady równych szans w zatrudnieniu i przeciwdziałanie dyskryminacji. Do realizacji tego celu powołany został Europejski Fundusz Społeczny. Przedsiębiorstwa chcąc sprostać wymaganiom narzucanym im przez politykę unijną, a także wymaganiom odpowiedzialności społecznej, mogą poddawać się certyfikacji czy audytom zewnętrznym. Jednak przystępowanie do audytu, poddawanie się certyfikacji czy wdrażanie kodeksów postępowania przynoszą efekty o tyle, o ile są komunikowane na zewnątrz organizacji oraz do wewnątrz organizacji. Z jednej strony należy informować opinię publiczną o zarządzaniu zgodnym z określonymi standardami. Z drugiej strony należy uświadamiać i szkolić pracowników w zakresie pożądanego zachowań.

Zakończenie

Idea społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa prezentuje holistyczne podejście do działań biznesowych wyznaczając zaspokajaniu potrzeb akcjonariuszy rolę napędzającą rozwój przedsiębiorstwa. Według tego podejścia bycie odpowiedzialnym nie oznacza tylko spełniania przez przedsiębiorstwa wszystkich wymogów formalnych i prawnych, ale oprócz tego również zwiększone inwestycje w zasoby ludzkie, w ochronę środowiska i relacje z interesariuszami, którzy mogą mieć faktyczny wpływ na efektywność działalności gospodarczej firm.

Wdrożenie koncepcji SOP wymaga internalizacji jej założeń w kontekście kultury organizacyjnej danego przedsiębiorstwa [M. Pohl, 2006, s. 52]. Innymi słowy, aby działania w ramach społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa nie były postrzegane jedynie jako element działań marketingowych, akcje związane z SOP powinny ściśle wynikać z zestawu wartości, przekonań i norm kultury danej organizacji. Co więcej, działania związane z SOP powinny być ujęte w strategię spójną z kulturą organizacyjną oraz strategią ekonomiczną przedsiębiorstwa [M. Pohl, 2006, s. 54].

Działalność przedsiębiorstwa związana ze społeczną odpowiedzialnością powinna być ponadto objęta systemem raportowania, który zapewni firmie transparentność pod względem podejmowanych działań. Raportowanie stwarza też możliwość dokonania zewnętrznej oceny wymierności podjętych działań. Taki system to jedyny rzetelny kanał komunikacji pomiędzy przedsiębiorstwem a jego partnerami (ang. *stakeholders*).

Raportowanie nie ma obowiązkowego charakteru. Jednak, jeśli celem działań SOP ma nie być jedynie promocja firmy, raporty z działalności społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa powinny uwzględniać informacje dotyczące działań ekonomicznych, ekologicznych i społecznych tak, aby możliwa była całościowa ocena dokonań przedsiębiorstwa na gruncie SOP [J. Adamczyk, 2009, s. 142].

Ponadto angażowanie się w SOP może stanowić o przewadze konkurencyjnej przedsiębiorstwa. Angażowanie się w działania społecznie odpowiedzialne sprzyja poprawie reputacji, a tym samym zwiększaniu zysków. Poprawa relacji firmy z otoczeniem dzięki SOP może przełożyć się na pozyskanie większej liczby klientów, dostawców czy lepszych pracowników.

Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa jest ideą, z którą próbują mierzyć się przedsiębiorstwa na całym świecie. To jedno z największych wyzwań ostatnich lat. W propagowanie idei społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa na dobre włączyły się struktury i instytucje polityczne, zarówno na poziomie globalnym (np. Unia Europejska), jak i lokalnym (np. samorządy), żądając od przedsiębiorstw brania odpowiedzialności za skutki swoich działań. Wynika stąd, iż przedsiębiorstwa nie mając innego wyjścia, muszą podjąć wyzwanie i czynić omawianą ideę ważnym elementem kształtującym ich strategię.

W tym kontekście należy rozpatrzyć zagadnienie zapewniania równych szans w zatrudnieniu, które z uwagi na jednoczesne bycie wymogiem prawnym jest istotnym elementem społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa. Fundacja „Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym” przekonuje, iż stosowanie rzetelnych i przejrzystych zasad zatrudniania jest pewnym sposobem budowania zmotywowanych zespołów, których praca przełoży się na dobre rezultaty ekonomiczne oraz poprawę reputacji przedsiębiorstwa [M. Bąk, 2007, s. 5]. Co więcej, świadomość, iż firma poważnie realizuje zasady etycznej

odpowiedzialności jest również jasnym sygnałem dla pracowników, iż sami powinni podporządkowywać się pewnym normom i na przykład przeciwstawiać się przejawom dyskryminacji w miejscu pracy. Respektowanie zasady równych szans wpływa na lepszą atmosferę pracy i ograniczenie samowolnych zwolnień. Mniejsza ilość zwolnień w prosty sposób przekłada się na ograniczenie wydatków związanych z pozyskiwaniem pracowników. Podsumowując, zapewnianie równych szans w zatrudnieniu poprzez włączanie tej zasady do kanonu zasad postępowania zgodnych z wymogami społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw jest z jednej strony sposobem na dostosowanie się do wymogów prawnych, z drugiej zaś jest elementem kształtującym styl zarządzania zasobami ludzkimi.

Bibliografia

- Adamczyk J. [2009], *Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw. Teoria i praktyka*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Bąk M. (red.) [2007], *Standard Zatrudnienie Fair Play. Odpowiedzialne zarządzanie zasobami ludzkimi*, Fundacja Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym.
- Bernatt M. [2009], *Społeczna odpowiedzialność biznesu. Wymiar konstytucyjny i międzynarodowy*, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Green Paper. Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility* – treść dokumentu ogłoszona publicznie 18.07.2001 w Brukseli – <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0366:FIN:EN:PDF> – dostępny 10.02.2011
- Henningfeld J., Pohl M., Tolhurst N. (red.) [2006], *The ICCA Handbook on Corporate Social Responsibility*, John Wiley & Sons.
- Janowska Z. [2002], *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa.
- Maten D. [2006], *Why Do Companies Engage in Corporate Social Responsibility? Background, Reasons and Basic Concepts*, [w:] Henningfeld J., Pohl M., Tolhurst N. (red.) [2006], *The ICCA Handbook on Corporate Social Responsibility*, John Wiley & Sons.
- Pohl M. [2006], *Corporate Culture and CSR – How They Interrelate and Consequences for Successful Implementation*, [w:] Henningfeld J., Pohl M., Tolhurst N. (red.) [2006], *The ICCA Handbook on Corporate Social Responsibility*, John Wiley & Sons.
- Social Accountability International* [2008], Social Accountability 8000 <http://www.sai-intl.org/> – dostępny 21.02.2011
- The Global Reporting Initiative* [2006], *Wytyczne do raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju*, wersja 3.0.

The Global Reporting Initiative [2006], *The GRI Reports Lists 1999-2011*, stan na 16.02.2011.

<http://www.equal.org.pl/> – dostępny 22.02.2011.

<http://www.raportyspoleczne.pl/> – dostępny 22.02.2011.

Akty prawne

Decyzja Nr 771/2006/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 17 maja 2006 roku ustanawiająca Europejski Rok na rzecz Równych Szans dla Wszystkich (2007) – w kierunku sprawiedliwego społeczeństwa.

Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 roku wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne.

Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przededagowana).

Kodeks pracy – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku z późn. zm.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku.

Słowa kluczowe: Równość szans, zatrudnienie, społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw.

Streszczenie

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie zasady równych szans w zatrudnieniu jako istotnego czynnika kształtującego systemu społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw. Po pierwsze, zdefiniowana została zasada równych szans w zatrudnieniu z uwzględnieniem regulacji międzynarodowych oraz krajowych. W tym celu dokonano krótkiej syntezy najważniejszych regulacji międzynarodowych i krajowych nakazujących zachowywanie zasady równych szans w zatrudnieniu, a w szczególności dyrektyw Unii Europejskiej oraz artykułów konstytucji RP i kodeksu pracy. Po drugie, przedstawiono krótko genezę teorii społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw i omówiono standardy jakości, z których czerpie. Zwrócono szczególną uwagę na aspekt równych szans w zatrudnieniu jako probiez jakości zarządzania zasobami ludzkimi. Po trzecie dokonano przeglądu praktycznych form promowania zasady równych szans w zatrudnieniu w kontekście społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa. Uwzględniono zarówno działania będące inicjatywą Unii Europejskiej, jak i samych przedsiębiorców.

Summary

The purpose of this article is to present the equal opportunities in employment principle as a significant factor influencing the company's social responsibility systems. Firstly, the equal opportunities in employment principle has been defined with consideration to international and local regulations. A short synthesis of the most important international and local regulations that impose the equal opportunities principle has been made—this predominantly has been based on the European Union's directives as well as selected articles from the Polish Constitution and the Labor Code. Secondly, a brief genesis of the companies social responsibility theory has been presented, including the quality standards it is based on. The equal opportunities in employment has been stressed as a measure of human resources management. Finally a review of practical forms of promoting equal opportunities in employment in the context of a company's social responsibility has been presented . Both, the actions of the European Unions and the companies individual initiatives have been included