

Rozdział 7

Spółeczna odpowiedzialność biznesu w branży TSL – studium przypadków

Piotr Oleksiak

Uniwersytet Łódzki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny

Katedra Pracy i Polityki Społecznej

e-mail: piotr.oleksiak@uni.lodz.pl

 <https://orcid.org/0000-0001-7889-396X>

Wprowadzenie

W ostatnich latach obserwowane jest koncentrowanie się przedsiębiorstw (także z branży TSL) w kierunku podejmowania i stosowania działań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu. Standardy stosowane w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu coraz częściej – poprzez odpowiednie narzędzia – służą jako instrumenty zarządzania czy instrumenty komunikowania określonych wartości i standardów etycznych ze strony tych firm. Działania te często są powiązane z partnerami biznesowymi i ich celem jest promowanie takich wartości jak prawa pracownika, prawa człowieka, ochrona środowiska czy wreszcie budowa pozytywnego wizerunku firmy na rynku, wzmocnienie siły marki czy też wzrost zaufania do jej działań. Celem artykułu jest przedstawienie, jakie to różnorodne działania w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu stosują wybrane przedsiębiorstwa z branży TSL. Rozdział opiera się na literaturze z tego zakresu oraz informacjach pozyskanych ze stron internetowych badanych firm (także prezentowanych przez nie raportów, dotyczących realizacji zadań z obszaru społecznej odpowiedzialności biznesu).

Spółeczna odpowiedzialność biznesu – zarys zagadnienia

Koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu (*Corporate Social Responsibility* – CSR) znajduje swoje odzwierciedlenie w problematyce poruszanej w wielu różnorodnych dziedzinach takich jak – zarządzanie, ekonomia, prawo, filozofia czy etyka. Prekursorem społecznej odpowiedzialności był A. Carnegie, który stworzył pierwszą jej doktrynę, w której zawarł dwie zasady – dobroczynności oraz powierniczości (Ryan, Sójka, 1997, s. 12).

Istnieje wiele definicji społecznej odpowiedzialności biznesu (jest ona definiowana zarówno przez różne organizacje, jak i przez przedsiębiorstwa). Jedną z nich przedstawia Zielona Księga Komisji Europejskiej z 2001 roku, która definiuje CSR jako koncepcję, według której przedsiębiorstwa w swoich działaniach handlowych oraz kontaktach ze swoimi interesariuszami (w zarządzaniu relacjami z poszczególnymi interesariuszami) dobrowolnie biorą pod uwagę aspekty społeczne i ekologiczne (Commission of the European Communities, dostęp: 11.07.2022).

Z kolei Międzynarodowa Norma ISO 26000 określa społeczną odpowiedzialność biznesu¹ jako odpowiedzialność przedsiębiorstwa za wpływ jego decyzji oraz działań na społeczeństwo i środowisko poprzez takie zachowania, które to: przyczyniają się do zrównoważonego rozwoju, zdrowia i dobrobytu społeczeństwa, biorą pod uwagę potrzeby interesariuszy, są zgodne z obowiązującymi zapisami prawnymi (także międzynarodowymi normami zachowania) oraz są spójne z organizacją i praktykowane w jej relacjach. Według tej normy główne obszary społecznej odpowiedzialności biznesu to – ład organizacyjny (system, poprzez który organizacja podejmuje i wdraża decyzje, zmierzające do realizacji jej celów), prawa człowieka (np. przeciwdziałanie dyskryminacji czy ochrona praw pracowniczych), stosunki pracy, ochrona środowiska naturalnego, relacje z konsumentami czy zaangażowanie społeczne (Polski Komitet Normalizacyjny, dostęp: 11.07.2022).

Także Światowa Rada Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju określa społeczną odpowiedzialność biznesu jako permanentne zobowiązanie przedsiębiorstwa do etycznego zachowania oraz przyczyniania się do rozwoju ekonomicznego przy jednoczesnej poprawie jakości życia zasobów ludzkich (ich rodzin) czy także społeczności i społeczeństwa jako ogółu (World Business Council for Sustainable Development, dostęp: 11.07.2022).

1 Norma ta definiuje także pojęcie zrównoważonego rozwoju oraz odpowiedzialności społecznej. Zrównoważony rozwój określany jest jako rozwój, w którym potrzeby obecnego pokolenia są zaspokajane bez umniejszania możliwości przyszłych pokoleń na ich zaspokojenie. Natomiast społeczna odpowiedzialność biznesu jest ściśle powiązana ze zrównoważonym rozwojem, gdyż jej celem jest wspieranie i wkład do idei zrównoważonego rozwoju.

Mimo bardzo wielu definicji społecznej odpowiedzialności biznesu można wyodrębnić określone elementy wspólne (Wolska, 2014, s. 535):

- wdrażanie społecznej odpowiedzialności biznesu jest dobrowolne;
- działania w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu skierowane są do szerokiej grupy interesariuszy;
- przedsiębiorstwa wdrażające założenia społecznej odpowiedzialności biznesu w podejmowanych działaniach kierują się przede wszystkim zasadami etyki;
- społeczna odpowiedzialność biznesu to równowaga trzech wymiarów – ekonomicznego, społecznego i środowiskowego.

W zakresie ewolucji znaczeniowej społecznej odpowiedzialności biznesu można zauważyć przede wszystkim to, iż paternalistyczne relacje między danym przedsiębiorstwem a jego otoczeniem społecznym, które były oparte na filantropii, ustępują obecnie relacjom o charakterze partnerskim. Warto również podkreślić, iż następuje tutaj zwrócenie większej uwagi, niż do tej pory miało to miejsce, na problemy społeczne oraz środowiskowe. Na tle tych wspólnych elementów z koncepcją zrównoważonego rozwoju zarysowuje się kwestia rozwoju kapitału ludzkiego zarówno poprzez działania o charakterze edukacyjnym, jak i tworzenie odpowiednich warunków pracy (wyrażenie ze strony pracodawcy troski o dobro pracownika) (Kozar, 2017, s. 55–67). Polityka danego przedsiębiorstwa w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego wśród pracowników może przyczynić się do wdrożenia idei zrównoważonego rozwoju w życie społeczno-gospodarcze (Kozar, Oleksiak, 2022, s. 17). Przykładowym efektem takich działań może być „zazielenienie” stanowisk pracy w organizacjach (tworzenie zielonych miejsc pracy) (Kozar, 2015, s. 5–11; Kozar, 2019; Kozar, 2022, s. 133–146).

Społeczna odpowiedzialność biznesu w praktycznym życiu gospodarczym przejawia się w dwóch wymiarach – zewnętrznym i wewnętrznym (Rok, 2004, s. 20). Wymiar zewnętrzny obejmuje takie płaszczyzny jak:

- przestrzeganie praw człowieka (np. stwarzanie równych szans dla wszystkich pracowników czy stosowanie zasad sprawiedliwego handlu);
- pozytywny wpływ na społeczność lokalną (np. zaangażowanie w działalność charytatywną, wolontariat pracowniczy, stwarzanie miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, czy inwestycje społeczne);
- utrzymywanie odpowiednich i etycznych relacji z dostawcami i klientami (np. przestrzeganie terminowości dostaw i płatności, uwzględnianie społecznych i ekologicznych aspektów w decyzjach biznesowych, sprawne reagowanie na skargi klientów, dostarczanie na rynek produktów czy usług bezpiecznych dla środowiska i ludzi);
- troska o środowisko naturalne.

Natomiast obszar wewnętrzny odpowiada za:

- zarządzanie zasobami ludzkimi (np. równouprawnienie pracowników, pełna wymiana informacji między pracownikami a kadrą menedżerską, zaangażowanie pracowników w procesy decyzyjne, stwarzanie możliwości rozwoju pracowników, sprawiedliwe i godziwe wynagradzanie, realizowanie idei *work-life balance*);

- tworzenie i wdrażanie programów etycznych dla pracowników (np. kodeksy etyczne czy szkolenia z zakresu etyki);
- zapewnianie bezpieczeństwa i higieny pracy (w tym także działania w zakresie różnych form opieki zdrowotnej dla pracowników);
- tworzenie umiejętności dostosowywania się do zmian (np. uwzględnienie potrzeb i oczekiwań wszystkich stron w przypadku restrukturyzacji, elastyczne formy zatrudniania);
- pozytywne oddziaływanie przedsiębiorstwa na środowisko naturalne;
- stosowanie zasad nadzoru korporacyjnego (np. przejrzystość informacyjna, inwestycje w zakresie zrównoważonego rozwoju).

Należy pamiętać, iż wdrażanie działań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu wiąże się także z kosztami. Koszty te można zaszeregować do dwóch grup (Mazur-Wierzbicka, 2012, s. 44):

- koszty jednorazowe (jednorazowe dotacje, np. darowizna przekazana przez przedsiębiorstwo ofiarom powodzi oraz inwestycje związane z uruchomieniem np. nowej linii ekoproduktów);
- koszty ponoszone przez firmę w sposób ciągły (koszty regularnych grantów i dotacji, np. przyznawanych przez przedsiębiorstwo w ramach programu społecznego, opłaty za ekoetykiety, certyfikaty, koszty materiałów, personelu, koszty usług szkoleniowych, produktów i usług związanych z podejmowanymi przez przedsiębiorstwo działaniami).

W opinii ekonomistów oraz ekspertów koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu ma swoje plusy, jak i minusy. Argumenty przytaczane przez jej zwolenników to (Buczkowski i in., 2016, s. 37–38):

- teza, iż rynek nie jest wystarczającym regulatorem życia ekonomicznego, w związku z czym funkcjonowanie gospodarki wymaga zaangażowania uczestników tego rynku;
- wykorzystywanie przez przedsiębiorców zasobów powierzonych im przez społeczeństwa (np. zasoby naturalne). Ich wykorzystywanie może powodować szkody dla środowiska naturalnego, w związku z czym (zgodnie z zasadą powierniczości) organizacje powinny włączać się w działania na rzecz ochrony tychże zasobów;
- uzyskiwanie przez firmy w dłuższej perspektywie dodatkowych korzyści (większe zainteresowanie klientów, wzrost sprzedaży, łatwiejszy dostęp do kapitału czy wykwalifikowanej siły roboczej) z tytułu wdrażania zasad społecznej odpowiedzialności biznesu;
- twierdzenie, iż powinnością firm (zwłaszcza tych ponadnarodowych, zasobnych w kapitał) jest aktywny udział w działaniach na rzecz rozwiązywania globalnych problemów społecznych i ekonomicznych.

Z kolei przeciwnicy stosowania działań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu twierdzą, iż:

- organizacje, nie zajmując się na co dzień różnymi problemami społecznymi, nie mają wystarczającej wiedzy na temat działań w zakresie ich rozwiązywania;

- powinnością organizacji powinno być wypracowywanie zysku, a nie działalność charytatywna;
- zaangażowanie firm w działalność społeczną powoduje zacieśnienie ich relacji z władzą publiczną różnego szczebla, która ma kompetencje legislacyjne oraz dysponuje środkami publicznymi, które różnymi kanałami mogą trafić do przedsiębiorstw (poprzez system zamówień publicznych czy programy pomocy publicznej). Istnieje zatem zagrożenie, że w pewnych przypadkach współpraca sektora prywatnego i administracji publicznej może prowadzić do zbyt bliskich stosunków noszących znamiona działalności niedozwolonej.

Społeczna odpowiedzialność biznesu w branży TSL – studium przypadku

Do studium przypadku wybrano firmy charakterystyczne dla branży TSL, zarówno z kapitałem polskim, jak i zagranicznym. Informacje o społecznej odpowiedzialności biznesu realizowanej przez te firmy, zebrano na podstawie informacji ze stron internetowych tych firm (także z raportów publikowanych przez te firmy).

Raben

Pierwsza z badanych firm – Raben – jest jedną z największych firm logistycznych w Polsce. Firma przedstawia się jako dostawca usług najwyższej jakości, dysponent doskonałego taboru i firma logistyczna, która dysponuje rozwiniętą siecią oddziałów i nowoczesną powierzchnią magazynową.

Jednym z celów działalności firmy Raben jest realizacja celów z zakresu zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności biznesu. Firma kładzie nacisk na długofalowe działania w zakresie minimalizowania negatywnego wpływu na środowisko naturalne, kształtowania odpowiednich relacji wewnątrz firmy, bycia odpowiedzialnym za łańcuchy dostaw i współpracę z kluczowymi interesariuszami. Odzwierciedleniem tego jest wdrażanie zaktualizowanej (w roku 2021) Strategii Zrównoważonego Rozwoju do 2025.

Powyższa strategia firmy Raben opiera się na 3 filarach (ład korporacyjny, społeczeństwo, środowisko) i uwzględnia 9 strategicznych obszarów, w ramach których wyznaczone zostały cele i wskaźniki, tak aby firma była w stanie realizować światowe wyzwania sformułowane w postaci Globalnych Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ (Raben, dostęp: 11.07.2022).

Raben w zakresie zmniejszania negatywnego wpływu na środowisko wdraża projekt ECO2WAY, w ramach którego (do roku 2025) chce dokonać: redukcji intensywności emisji w obiektach o 25%, redukcji intensywności emisji

w transporcie o 10%, spełniania normy Euro 5 w 96% floty własnej i dostawców czy wreszcie wdrażać rozwiązania w zakresie zielonej energii. W przypadku gospodarki magazynowej firma dąży do: segregacji odpadów na poziomie 90% we wszystkich lokalizacjach czy zwiększania udziału elektronicznych dokumentów do 90% i sadzenia drzew w imieniu klientów, którzy zrezygnują z faktur papierowych. Firma także przystąpiła do programu SBTi (*Science Based Targets initiative*) i w 2022 roku planuje wyznaczyć konkretne cele dotyczące walki z globalnym ociepleniem.

W zakresie oddziaływania na personel firmy Raben podejmuje następujące działania:

- „People with Drive” jako podstawowy element kultury organizacyjnej. Odzwierciedleniem tego działania jest przyciąganie i zatrzymywanie pracowników utalentowanych, promowanie zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji, respektowanie praw człowieka czy tworzenie równych szans w rekrutacji i zatrudnianiu;
- bezpieczeństwo i higiena pracy jako fundament kultury bezpieczeństwa. Kształtowane jest to poprzez pracę zespołu SHE (*Safety, Health, Environment*), wdrażanie zasad ISO 45001 i zarządzanie incydentami. Bieżący stan kultury bezpieczeństwa określany jest na podstawie monitoringu wskaźników programu SHE oraz audytów systemów BHP;
- angażowanie się we wpływ na lokalne społeczności. Jest to realizowane poprzez programy: Bezpieczeństwo na drodze i edukacja na ten temat (platforma „Nie bądź dziki!”), Edukacja ekologiczna (projekt Ekoeksperymentarium, *Drive to Bee* czy jubileuszowe ekogłosowanie), promowanie znaczenia transportu i logistyki (kampania „Transport jest potrzebny” czy współpraca z Federacją Polskich Banków Żywności), pomoc dzieciom i osobom w trudnej sytuacji życiowej (Szlachetna Paczka, konwoje świąteczne).

Od roku 2019 Raben jest także członkiem inicjatywy *CSR Europe Responsible Trucking* (zrzesza ona liderów rynku TSL w Europie). Jej celem jest poprawa warunków pracy kierowców zawodowych. Efektem takiego zaangażowania Raben jest dokument „*Standardy socjalne w transporcie*”, który jasno określa wytyczne dotyczące warunków pracy kierowców.

Firma Raben w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu podejmuje działania w zakresie ładu korporacyjnego. Należą do nich:

- funkcjonowanie Komitetu ds. Zrównoważonego Rozwoju, który jest wsparciem dla wdrażania zrewidowanej Strategii Zrównoważonego Rozwoju, podejmuje decyzje w sprawie celów klimatycznych czy ustanawia i zatwierdza inicjatywy na rzecz tego właśnie rozwoju;
- funkcjonowanie zaktualizowanego Kodeksu Etyki Grupy Raben i wdrażanie go wśród pracowników oraz głównych dostawców (Raben, dostęp: 11.07.2022).

DB Schenker

Kolejna z analizowanych firm w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu to DB Schenker. Jest ona wiodącym globalnym operatorem logistycznym i należy do Grupy DB Schenker wchodzącej w skład koncernu Deutsche Bahn AG (DB Schenker, dostęp: 11.07.2022). Firma dostarcza zintegrowane usługi logistyczne, obsługuje przemysł i handel (oferując kompleksowe rozwiązania z wykorzystaniem transportu lądowego, lotniczego, oceanicznego oraz logistyki kontraktowej).

Podstawowe działania tej firmy w tym zakresie to ograniczanie wpływu jej produktów i działań na środowisko poprzez opracowanie bezemisyjnej i nisko-odpadowej oferty (także poprzez ścisłą współpracę z klientami i partnerami biznesowymi), poprawa jakości życia pracowników i społeczności (poprzez zapewnienie godnej płacy, bezpiecznych warunków pracy i budowę inkluzyjnej kultury organizacyjnej), tworzenie trwałej wartości dla klienta i odporności łańcucha dostaw poprzez odpowiednie produkty i działania oraz prowadzenie zrównoważonego rozwoju i partnerstwa w łańcuchu dostaw.

Powyższe zadania są realizowane poprzez następujące (wybrane) działania (DB Schenker, dostęp: 11.07.2022):

- funkcjonowanie DB Schenker w ramach koalicji „Clean Skies for Tomorrow”, która jest globalną inicjatywą liderów łańcucha wartości w lotnictwie, mającą na celu wspólne ułatwienie przejścia branży do zerowej emisji netto do połowy stulecia oraz koalicji „Getting to Zero”, która jest sojuszem ponad 110 firm z sektora morskiego, energetycznego, infrastrukturalnego i finansowego, wspieranym przez kluczowe rządy i organizacje pozarządowe. Dąży do tego, aby do 2030 roku wprowadzić do eksploatacji komercyjnie opłacalne dalekomorskie statki o zerowej emisji;
- wprowadzanie dystrybucji przesyłek przy wykorzystaniu samochodów napędzanych alternatywnym paliwem, wprowadzenie zeroemisyjnych połączeń lotniczych, zastępowanie naczep nadwoziami wymiennymi, przenoszenie terminali poza miasta, zakup energii z odnawialnych źródeł czy budowanie nowych terminali zgodnie z międzynarodowym standardem;
- wprowadzanie eko-rozwiązań w zielonych terminalach DB Schenker (montowanie kolektorów słonecznych do podgrzewania wody, wprowadzanie urządzeń grzewczo-wentylacyjnych z odzyskiem ciepła na poziomie 70–90%, montowanie lamp LED z systemem *auto-dimmingu*, wykorzystywanie wody deszczowej do spłukiwania toalet, stawianie budek dla owadów w nowo budowanych obiektach czy kupowanie zielonej energii;
- przestrzeganie Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, Global Compact ONZ oraz Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka (jest to wiążące dla wszystkich członków zarządu, dyrektorów zarządzających, kadry kierowniczej i pracowników);
- regularna ocena pracownicza i analiza przebiegu kariery zawodowej (analiza SWOT, macierze przemieszczeń czy analiza pracy);

- poszanowanie różnorodności i równe traktowanie (bez względu na płeć, kolor skóry, poglądy czy wyznanie). Prowadzenie wielu różnorodnych działań, których celem jest uświadamianie pracownikom, jak duże znaczenie ma równość i tolerancja;
- w 2019 roku wprowadzenie Pracowniczego Programu Emerytalnego, którego celem jest systematyczne, długoterminowe gromadzenie oszczędności, które będą służyć pracownikom po osiągnięciu określonego wieku;
- wprowadzanie wielu innych świadczeń pracowniczych, takich jak – dofinansowanie pakietu medycznego, dofinansowanie zajęć sportowo-rekreacyjnych, grupowe ubezpieczenie na życie, udział w turniejach sportowych, coroczne szczepienia przeciwko grypie, warsztaty z profilaktyki zdrowotnej, dofinansowanie rodzinnego wypoczynku z Funduszu Świadczeń Socjalnych, pomoc rzeczowa i pieniężna w szczególnie trudnej sytuacji, pożyczki na remont mieszkania, bony z okazji świąt, dopłaty do stawek wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych;
- uzyskanie certyfikatu ISO 45001:2018, odnoszącego się do Bezpieczeństwa i Higieny Pracy;
- wprowadzenie aplikacji „Wypadki” (każdy pracownik posiadający swoje indywidualne konto w portalu SIMS może wprowadzić informacje o zdarzeniu niebezpiecznym);
- aktywne uczestnictwo w projekcie „Bezpieczny transport 2014–2020”, realizowanym w ramach UN Global Compact (program ten obejmował: analizę sytuacji na drogach, omówienie systemu bezpieczeństwa ruchu drogowego, czynników bezpieczeństwa jazdy, kosztów wypadków drogowych, edukację, omówienie powiązań pomiędzy siecią kolejową, szlakami wodnymi a siecią dróg, transport towarów niebezpiecznych oraz upowszechnienie standardów i działań wspierających bezpieczeństwo);
- testy pojazdów, których silniki zasilane są alternatywnym paliwem LNS,
- wdrożenie globalnego systemu TANGO (*Transport Application for Air & Ocean Freight Network and Global Operation*). Jest to kompleksowy proces transakcji transportowych – od zlecenia do wygenerowania faktury w biznesie lotniczym i oceanicznym. Ponadto umożliwia on spójną analizę łańcucha transportowego pod względem kosztów, przychodów i jakości procesów;
- opracowanie koncepcji i testów uruchomienia wózków widłowych, które bez obecności operatorów będą odbierać palety z automatycznej foliarki i transportować je pod wyznaczoną bramę załadunkową, dronów kontrolujących stan magazynów czy skanerów zintegrowanych z rękawiczką;
- dbanie o rozwój pracowników, stosowanie wolontariatu pracowniczego i edukacji ekologicznej;
- wdrożenie „Kodeksu postępowania dla partnerów biznesowych” (dokument reguluje zasady współpracy DB Schenker z dostawcami);
- badanie satysfakcji odbiorców, czyli klientów naszych klientów, z usług świadczonych przez kurierów.

JAS-FBG SA

Trzecia analizowana firma to JAS-FBG SA, która jest jednym z wiodących operatorów logistycznych na polskim rynku. Jest to jedna z nielicznych firm, która funkcjonuje wyłącznie w oparciu o polski kapitał. Powyższa firma zajmuje się przewozem i magazynowaniem towarów. Jej oferta to drogowa spedycja międzynarodowa i krajowa (w zakresie całopojazdowym i drobnicowym), spedycja kolejowa, morska i lotnicza. Firma dysponuje rozbudowaną bazą magazynową, własnymi, nowoczesnymi środkami transportu oraz siecią placówek agencji celnych (JASFBG, dostęp: 11.07.2022).

Firma wdraża rozwiązania w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu odnośnie kultury organizacyjnej, etycznego zachowania i postępowania, działań proekologicznych czy wspierania lokalnych społeczności.

W przypadku działań prospołecznych (JASFBG, dostęp: 11.07.2022) firma przede wszystkim wprowadziła wiele działań wobec swoich pracowników:

- specjalistyczne szkolenia branżowe jako inwestycja w rozwój pracowników (w trakcie zatrudnienia pracownik ma możliwość udziału w szkoleniach zgodnych ze swoim stanowiskiem pracy);
- kursy językowe – możliwość uczestnictwa w kursach języka angielskiego i niemieckiego (także biznesowego), na platformie e-learningowej;
- tworzenie doskonałej atmosfery pracy;
- pakiety sportowe – Karta Multisport (pracownik może zakupić kartę dla swoich dzieci oraz osoby towarzyszącej na bardzo korzystnych warunkach finansowych);
- grupowe ubezpieczenie – możliwość przystąpienia do dobrowolnego ubezpieczenia na życie (każdy pracownik ma możliwość wyboru jednej spośród kilku bardzo atrakcyjnych ofert);
- bony świąteczne, konkursy dla dzieci, spotkania integracyjne.

Poza tym firma współpracuje ze środowiskiem akademickim (tytuł Biznesowego Partnera Roku w kategorii Praktyka i Staż, przyznany przez studentów Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu Wydział Zamiejscowy w Chorzowie, udział w projekcie „Synergia w kształceniu – studia dualne dla przyszłych inżynierów logistyki”, współpraca z Politechniką Białostocką oraz Uniwersytetem Ekonomicznym we Wrocławiu). W firmie funkcjonuje Polityka Środowiskowa (potwierdzona przez TUV Rheinland Euroqua Kft. certyfikatem ISO 14001). Ponadto firma korzysta w magazynach z oświetlenia ze źródłami typu LED oraz inteligentnym sterowaniem, a także stosuje przeszklenia z zestawami trzyszybowymi o bardzo niskim współczynniku przenikania ciepła (dla ogrzewania budynków, jako paliwo, wykorzystywany jest gaz ziemny, a także stosowane są kotły kondensacyjne o sprawności eksploatacyjnej dochodzącej do 109%).

Dodatkowo firma wspiera różnorakie imprezy sportowe i kluby sportowe (np. Stowarzyszenie kolarskie „JAS-kółka”, GKS Pniówek, Unia Racibórz).

Pod względem wymagań wobec swoich dostawców, firma udostępnia dla wszystkich akcjonariuszy na swojej stronie internetowej ogólne warunki współpracy w dokumencie „Wymagania względem dostawców JAS-FBG SA”. Oczekuje w nim od swoich dostawców przejrzystości w prowadzeniu swojej działalności oraz postępowania zgodnie z szeroko pojętą etyką biznesu. W trakcie nawiązywania współpracy oraz jej trwania wymaga rzetelnego wywiązywania się z zapisów zawieranych umów, oraz transparentności w zakresie dokonywanych operacji finansowych. Od dostawców oczekuje zdolności do ponoszenia odpowiedzialności za skutki podejmowanych decyzji względem swoich interesariuszy. Ocena dostawców jest dokonywana zgodnie z procedurami Zintegrowanych Systemów Zarządzania jakością i podlega zewnętrznym audytom (JSAFBG, dostęp: 11.07.2022).

DSV

Kolejna firma poddana analizie to DSV, której głównym celem działalności jest dostarczanie usług transportowych i logistycznych. W ramach swojej działalności firma realizuje także ideę społecznej odpowiedzialności biznesu poprzez (DSV, dostęp: 11.07.2022):

- stosowanie zasad etycznego postępowania (prowadzenie działalności gospodarczej w sposób etyczny, przy poszanowaniu różnych kultur oraz godności i praw osób pracujących w tej firmie w różnych krajach);
- zaangażowanie społeczne (wspieranie społeczności w miastach, w których firma funkcjonuje przy wykorzystaniu jej wiedzy);
- dbanie o środowisko naturalne i minimalizowanie negatywnego wpływu na nie;
- zapewnienie pracownikom bezpiecznego miejsca pracy poprzez mentoring, stosowanie systemów motywowania czy efektywne zarządzanie pracownikami utalentowanymi;
- zapewnienie dostawców, którzy spełniają standardy firmy odnośnie jakości usług czy ceny, a także rozumieją cele w zakresie zrównoważonego rozwoju;
- publikowanie raportów, w których szczegółowo opisywana jest działalność firmy, w szczególności w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu;
- wdrażanie standardów dotyczących bezpiecznych praktyk biznesowych;
- zapewnianie odpowiedniego ładu korporacyjnego.

DHL

Także DHL (firma świadcząca usługi międzynarodowe w zakresie przesyłek ekspresowych przy wykorzystaniu transportu drogowego oraz frachtu lotniczego i oceanicznego) wprowadza rozwiązania w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu w odniesieniu do klientów, pracowników, społeczności lokalnych oraz środowiska naturalnego.

Do głównych celów odnośnie realizacji społecznej odpowiedzialności biznesu DHL zalicza (Sikora, 2019, s. 53):

- inwestowanie w rozwój pracowników, aby zaangażowanie w realizację podstawowych celów strategicznych przedsiębiorstwa opierało się na zasadzie obopólnej korzyści;
- permanentne doskonalenie procesów i wdrażanie innowacji, w celu ograniczenia negatywnego wpływu na środowisko naturalne (mniejsza emisja zanieczyszczeń, ograniczanie powstawania odpadów) z jednoczesnym zachowaniem efektywności finansowej;
- zaangażowanie się w akcje, które związane są z poprawą bezpieczeństwa w ruchu drogowym.

Główne działania DHL w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu (DHL, dostęp: 11.07.2022) to: GoHelp (umożliwienie ONZ dostępu do rozwiązań logistycznych i do globalnej sieci firmy DHL), GoTeach (zwracanie uwagi społeczeństwa na zwiększanie szans młodych ludzi, np. poprzez umożliwienie pomocy dzieciom z różnych środowisk w rozwoju własnej ścieżki kariery), GoGreen (redukcja emisji zanieczyszczeń i optymalizacją wpływu na środowisko) oraz Global Volunteer Day i Living Responsibility Fund (wolontariat pracowników).

Adampol SA

W przypadku Adampolu SA (firma zajmująca się logistyką gotowych pojazdów w Europie, świadcząca usługi transportu samochodów osobowych, dostawczych i półciężarowych na terenie Europy i Azji) także realizowana jest idea społecznej odpowiedzialności biznesu (kluczowe kryterium podczas podejmowania wszelkich decyzji strategicznych).

Zgodnie z wytycznymi firmy odnośnie strategii w ramach CSR „idea zrównoważonego rozwoju zakłada, że każda Firma powinna dbać o więcej niż wyłącznie własny interes ekonomiczny. Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw oraz podejmowane przez nie działania na rzecz zrównoważonego rozwoju mają coraz większy wpływ zarówno na ich przewagę konkurencyjną, sukces biznesowy, jak i wycenę” (Adampol SA, dostęp: 11.07.2022).

Główne cele strategii społecznej odpowiedzialności biznesu Adampol SA, to:

- eliminowanie/obniżanie prawdopodobieństwa wystąpienia zagrożeń życia i zdrowia w postaci chorób zawodowych i wypadków przy pracy;
- utrzymanie pozycji atrakcyjnego pracodawcy i zapewnienie atrakcyjnych warunków zatrudnienia;
- ograniczenie negatywnego wpływu na środowisko;
- dialog z interesariuszami;
- zwiększanie konkurencyjności klientów;
- zrównoważony rozwój.

W ramach realizacji tych celów firma podejmuje takie (wybrane) działania, jak (Adampol SA, dostęp: 11.07.2022):

- wprowadzenie Kodeksu Etyki (zbiór zasad, którymi powinien kierować się każdy pracownik, bez względu na zajmowane stanowisko. W ten sposób jednolicie uregulowane są nie tylko standardy postępowania odnoszące się do stosunków z pracownikami w miejscu pracy, ale również stosunki z klientami i partnerami, otoczeniem społecznym, konkurencją czy środowiskiem naturalnym;
- racjonalne użytkowanie surowcami, materiałami, paliwami, energią i wodą;
- prowadzenie gospodarki odpadami w celu ich minimalizacji;
- działanie zgodnie z wymaganiami prawnymi oraz zasadami BHP;
- dążenie do ciągłej poprawy wyników systemu Zarządzania Jakością, Środowiskiem oraz Bezpieczeństwem i Higieną Pracy, zapobiegania wypadkom przy pracy, chorobom zawodowym oraz sytuacjom potencjalnie wypadkowym;
- podejmowanie efektywnych działań w zakresie dalszego doskonalenia Systemu Zarządzania Jakością, Środowiskowego i BHP;
- zapobieganie sytuacjom awaryjnym;
- wdrażanie specjalistycznych systemów wewnętrznych szkoleń kierowców;
- oferowanie pracownikom atrakcyjnych warunków współpracy (stabilne zatrudnienie, elastyczny czas pracy oraz wypłacane terminowo konkurencyjne wynagrodzenia),
- oferowanie abonamentu w postaci profilaktycznej opieki zdrowotnej w prywatnym centrum zdrowia i zapewnienie nieograniczonego dostępu do lekarzy wielu specjalizacji;
- wdrażanie programu pomocy społecznej pracownikom zgłaszającym potrzebę otrzymania wsparcia (w ramach którego przyznawane są m.in.: bony świąteczne, zwrotne lub bezzwrotne pożyczki oraz zapomogi);
- wdrażanie „Polityki bezpieczeństwa i higieny pracy” (zobowiązuje ona do: dążenia do ciągłej poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy poprzez przeprowadzanie okresowych kontroli i ewaluacji środków BHP, prowadzenia prewencji w zakresie wypadków i chorób zawodowych oraz administracji szkoleń w zakresie BHP, w tym z udzielania pierwszej pomocy oraz szkoleń z zakresu ochrony przeciwpożarowej).

PKP Cargo Connect sp. z o.o.

Ostatnia z przedstawionych firm to PKP Cargo Connect sp. z o.o., która jest międzynarodowym operatorem logistycznym, świadczącym kompleksowe usługi w zakresie transportu, przeładunku, magazynowania czy odprawy celnej towarów (PKP Cargo, dostęp: 11.07.2022).

W ramach realizowania społecznej odpowiedzialności biznesu firma wdrożyła Kodeks postępowania z dostawcami oraz Kodeks postępowania etycznego (PKP CARGO Connect, dostęp: 11.07.2022). Firma wdrożyła także Politykę

Zintegrowanego Systemu Zarządzania oraz Regulamin finansowania przedsięwzięć społecznych w formie darowizny i sponsoringu w spółkach zależnych, wchodzących w skład Grupy Kapitałowej PKP CARGO.

W ramach Kodeksu postępowania z dostawcami PKPCC oczekuje od swoich dostawców prowadzenia działalności w sposób etyczny i praworządny oraz przestrzegania obowiązującego Kodeksu Postępowania Dostawy PKPCC – w szczególności przestrzegania bhp, przestrzegania praw pracowniczych, zapewnienia bezpiecznych i zdrowych warunków do wykonywania pracy, umożliwiania pracownikom rozwoju, terminowości wykonywanych zadań, przestrzegania standardów środowiskowych oraz standardów etycznych (PKP CARGO Connect, dostęp: 11.07.2022).

Natomiast w ramach wdrażania Kodeksu Postępowania Etycznego firma wprowadziła następujące działania (PKP CARGO Connect, dostęp: 11.07.2022):

- raportowanie wszelkich transakcji finansowych zgodnie z ogólnie przyjętymi zasadami księgowości;
- brak akceptacji do wprowadzania do obrotu finansowego wartości majątkowych pochodzących z nielegalnych lub nieujawnionych źródeł;
- ponoszenie pełnej odpowiedzialności za oferowane usługi;
- przestrzeganie praw człowieka, nieangażowanie się w żadne praktyki pracy przymusowej czy niewolniczej;
- zapewnienie właściwych godzin pracy i płacy;
- brak akceptacji dla wszelkich praktyk korupcyjnych;
- prowadzenie uczciwej konkurencji.

Podsumowanie

W analizowanych firmach najwięcej działań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu podejmowane jest w takich obszarach jak – środowisko naturalne, zaangażowanie społeczne czy kształtowanie relacji z pracownikami, dostawcami i konsumentami. Firmy funkcjonujące w branży TSL dążą do bycia organizacjami odpowiedzialnymi we wszystkich obszarach i wobec wszystkich interesariuszy (nie tylko tych wybranych). Oczywiście, niektóre firmy bronią się przed wdrażaniem idei społecznej odpowiedzialności biznesu, tłumacząc się ponoszeniem dodatkowych kosztów. Należy jednak stwierdzić, iż firmy, które się na to decydują, uzyskują szereg korzyści – wewnętrznych (integracja pracowników czy wysoki poziom satysfakcji z wykonywanej pracy) czy zewnętrznych (pozytywny *public relations*, zaufanie lokalnych społeczności czy darmowa reklama). Wdrażanie społecznej odpowiedzialności w podmiotach branży TSL jest czynnikiem wspierającym ich innowacyjność (w dużej mierze zależnym od aktywnej roli kapitału ludzkiego jako posiadacza odpowiedniej wiedzy). Stosowaniem założeń w zakresie społecznej

odpowiedzialności biznesu w branży TSL są zainteresowane przede wszystkim duże przedsiębiorstwa. Często działania w zakresie CSR są komplementarne z działaniami *public relations*. Koncepcja CSR coraz częściej wyznacza nowy trend biznesowy dla tych firm, stając się dla nich obowiązującym kanonem.

Spis literatury

Artykuły

- Kozar Ł. (2015), „Zielone” miejsca pracy jako efekt dążeń do zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego, „Rynek-Społeczeństwo-Kultura”, 3, 5–11.
- Kozar Ł. (2017), *Shaping the Green Competence of Employees in an Economy Aimed at Sustainable Development*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, 6(119), 55–67.
- Sikora E. (2019), Społeczna odpowiedzialność biznesu jako element budowania przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa, „Journal of Management and Finance”, 17, 49–59.
- Wolska G. (2014), CSR jako współczesna koncepcja prowadzenia działalności gospodarczej. Zaangażowanie w ideę CSR przedsiębiorstw w Polsce, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, 347, 533–542, <http://dx.doi.org/10.15611/pn.2014.347.51>

Książki

- Buczkowski B., Dorożyński T., Kuna-Marszałek A., Serwach T., Wieloch J. (2016), *Społeczna odpowiedzialność biznesu. Studia przypadków firm międzynarodowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, <http://dx.doi.org/10.18778/8088-109-9.01>
- Kozar Ł.J. (2019), *Zielone miejsca pracy. Uwarunkowania – identyfikacja – oddziaływanie na lokalny rynek pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Kozar Ł. (2022), *Która ze stosowanych metod identyfikacji zielonych miejsc pracy w gospodarce jest najefektywniejsza?*, [w:] M. Burchard-Dziubińska (red.), *W poszukiwaniu zielonego ładu*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, 133–146, <http://dx.doi.org/10.18778/8220-870-2.07>
- Kozar Ł.J., Oleksiak P. (2022), *Organizacje wobec wyzwań zrównoważonego rozwoju – wybrane aspekty*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, <http://dx.doi.org/10.18778/8220-819-1>
- Mazur-Wierzbicka E. (2012), *CSR w dydaktyce, czyli jak uczyć studentów społecznej odpowiedzialności*, Stowarzyszenie Kreatywni dla Szczecina, Szczecin.
- Rok B. (2004), *Odpowiedzialny biznes w nieodpowiedzialnym świecie*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa.
- Ryan L.V. (1997), *Etyka biznesu. Z klasyki współczesnej myśli amerykańskiej*, Wydawnictwo w Drodze, Poznań.

Raporty i opracowania

Corporate Social Responsibility, <https://growthorientedsustainableentrepreneurship.files.wordpress.com/2016/07/csr-wbcds-csr-primer.pdf> [dostęp: 11.07.2022].

Green Paper Promoting European framework for Corporate Social Responsibility, <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2001/EN/1-2001-366-EN-1-0.Pdf> [dostęp: 11.07.2022].

Kodeks Postępowania Etycznego PKP CARGO Connect, https://www.pkpcc.com/kodeks_postepowania_etycznego.php [dostęp: 11.07.2022].

Kodeks Postępowania z Dostawcami PKP CARGO Connect, https://www.pkpcc.com/kodeks_postepowania_z_dostawcami2.php [dostęp: 11.07.2022].

Polityka biznesu społecznie odpowiedzialnego (CSR) w PKP CARGO CONNECT Sp. z o.o., https://www.pkpcc.com/polityka_csr.php [dostęp: 11.07.2022].

Raport społeczny JAS-FBG S.A. 2018, <https://www.jasfbg.com.pl/wp-content/uploads/2019/06/Raport-spo-eczny-JAS-FBG-SA.pdf> [dostęp: 11.07.2022].

Raport Zrównoważonego Rozwoju, https://www.adampolsa.com.pl/wp-content/uploads/2022/06/ADAMPOL_raport-CSR-2021_PL-1.pdf [dostęp: 11.07.2022].

Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy Raben 2020. Drive Do Zrównoważonego Rozwoju, https://pl-api.raben-group.com/fileadmin/user_upload/Raport_Zrownowazonego_Rozwoju_2020.pdf [dostęp: 11.07.2022].

W drodze do zrównoważonego rozwoju. Raport Zrównoważonego Rozwoju DB Schenker w Polsce za lata 2019–2020, <https://www.dbschenker.com/resource/blob/738080/7c-3130fa8025f3321a02265710d35434/raport-zr%C3%B3wnowa%C5%BConego-rozwoju-2019-2020-data.pdf> [dostęp: 11.07.2022].

Wymagania względem dostawców, <https://www.jasfbg.com.pl/wp-content/uploads/2019/05/Wymagania-wzgl-dem-dostawc-w-1.pdf> [dostęp: 11.07.2022].

Strony internetowe

DB Schenker, <https://www.dbschenker.com/pl-pl/o-nas/raport-spo%C5%82eczny> [dostęp: 11.07.2022].

DHL, <https://www.dhl.com/pl-pl/home/nasze-dywizje/parcel/o-dhl/csr.html> [dostęp: 11.07.2022].

DSV, <https://www.dsv.com/pl-pl/o-nas/odpowiedzialnosc-biznesu> [dostęp: 11.07.2022].

JASFBG, <https://www.jasfbg.com.pl/o-firmie/o-nas/> [dostęp: 11.07.2022].

PKPCARGO Connect, https://www.pkpcc.com/o_firmie.php [dostęp: 11.07.2022].

Polski Komitet Normalizacyjny. Norma Międzynarodowa dotycząca społecznej odpowiedzialności, <https://www.pkn.pl/informacje/2013/09/iso-26000> [dostęp: 11.07.2022].

Raben, <https://polska.raben-group.com/o-nas/odpowiedzialnosc-spoeczna> [dostęp: 11.07.2022].